



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
INETUM

# Le MENSUEL

Mars 2023

## MOBILISONS-NOUS !!

NON au report de l'âge légal de départ à la retraite !

Cfdt: LA RÉFORME DES  
**RETRAITES**

**Vos représentants CFDT étaient dans la rue les 7, 11 et 16 février.**



« NE PAS ÉCOUTER LA MOBILISATION DANS LA RUE CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES SERAIT UNE FAUTE DÉMOCRATIQUE. »

LAURENT BERGER



Ibrahima



Reims



Eric et Didier



Philippe à Lille



Pascale à Macon



## LE SAVIEZ-VOUS ? - La retraite dans le privé

Le système des retraites est assez complexe. Nous vous proposons de vous répondre dans cette rubrique (contactez vos correspondants Cfdt pour leur poser toutes vos questions).

Depuis la loi Touraine, la période de cotisation s'est allongée. Si vous êtes né en 1973 et après, il vous faudra cotiser 172 trimestres (43 ans). En revanche, l'âge pour pouvoir partir en retraite est de 62 ans (60 si carrière longue). Le projet de réforme prévoit de passer de 62 à 64 ans.

Vous ne pouvez pas prétendre à un départ en retraite **automatiquement dès que** vous avez 172 trimestres validés (si vous êtes né en 1973 ou après, dans notre exemple). **Vous devez attendre l'âge pivot.** D'où l'importance de notre lutte et de nos revendications. (\* voir FAQ de nos revendications, cf QR code en bas de l'article).

Les 25 meilleures années sont retenues pour le calcul de la retraite. La dernière année travaillée non achevée n'est pas comptée dans vos 25 meilleures années.

### Comment obtient-on un trimestre ?

Trimestres validés = trimestres cotisés + trimestres assimilés

Un trimestre cotisé est un trimestre ayant donné lieu à un versement de cotisations calculées sur les revenus d'activité. Le nombre de trimestres cotisés ne peut dépasser 4 trimestres par an.

#### Exemple de trimestres cotisés dans le privé :

Un trimestre cotisé ne correspond pas à trois mois de travail dans une année civile. Depuis le 1er janvier 2014, pour valider 1 trimestre de retraite, il faut avoir gagné au cours de l'année un montant équivalent à 150 fois le Smic horaire au 1er janvier de l'année concernée.

En 2023, ce montant correspond à 1 690,50 €, soit 6 762 € pour une année entière (4 trimestres).



\* FAQ de nos revendications :

Source : [www.cfdt-retraités.fr](http://www.cfdt-retraités.fr)

Les trimestres assimilés sont attribués en cas de chômage, maternité / paternité, maladie, service national...

#### Exemple de trimestres assimilés dans le privé :

##### Lors de la naissance d'un enfant :

Les parents peuvent bénéficier de **8 trimestres supplémentaires** (dits trimestres assimilés) répartis comme suit : 4 trimestres au titre de la maternité et de l'adoption et 4 trimestres au titre de l'éducation.

Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1er janvier 2010, les 8 trimestres sont accordés automatiquement à la mère.

**Pour les enfants nés ou adoptés après le 1er janvier 2010, les 4 trimestres au titre de l'éducation peuvent être répartis entre les 2 parents et doivent être déclarés dans les 6 mois à partir du 4ème anniversaire de la naissance de l'enfant.**



Par **Didier Pousson** et  
**Eric Castelain**

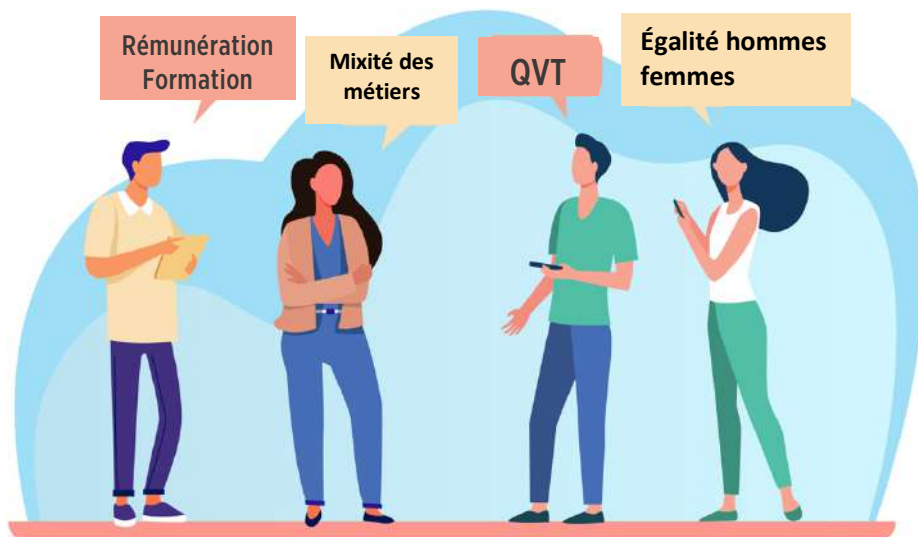


## Revendications NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)

La CFDT n'a pas signé

La CFDT n'a pas signé les 3 accords concernant les 3 blocs NAO. La CFDT note des avancées qui vont dans le bon sens mais qui restent très en-dessous de ses revendications.

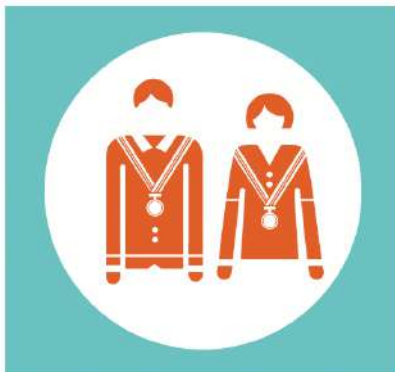
Actualités du mois



### DU NOUVEAU A LA CFDT

François Costes, champion automobile dans le privé, est désigné DS (Délégué Syndical) Inetum Sud-Ouest en remplacement de Marie-Claire Toniutti partie à la retraite le 1er février. Il renforce l'équipe Cfdt. N'hésitez pas à contacter vos représentants !

François



## 8 Mars - Journée internationale des droits des femmes

### LES TRAVAILLEUSES ESSENTIELLES - QUI SONT-ELLES ?

Le terme "travailleuse essentielle" recouvre une grande variété de professions. Celles-ci ont en commun leur grand taux de féminisation et leur manque de reconnaissance, tant statutaire que salariale. On trouve parmi ces professions des caissières, ouvrières de l'agroalimentaire, salariées de la propreté et de la sécurité, aides à domicile ou encore des professionnelles des secteurs médico-sociaux.

On observe dans ces métiers des rémunérations bien plus basses pour les femmes que pour les hommes. C'est à ce titre que le combat pour la revalorisation des travailleuses essentielles est un combat pour l'égalité professionnelle, et qui s'inscrit dans des décennies de luttes féministes.



### RÉFORME DES RETRAITES : "RÉFORME D'INJUSTICE POUR LES FEMMES !"

Alors que le gouvernement ne cesse de répéter que cette réforme est juste et favorable aux femmes, l'étude d'impact de la réforme, rendue publique dernièrement, nous en donne une lecture bien différente... **DÉCRYPTAGE**



**NON** Le maintien de l'âge de l'annulation de la décote n'est pas une avancée pour les femmes. C'est rester exactement dans la même situation qu'actuellement qui est déjà injuste et inégalitaire pour les femmes : ce sont elles qui ont des carrières hachées, le plus souvent pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches, et doivent donc travailler jusqu'à 67 ans pour avoir une pension au taux plein.

La CFDT revendique une politique familiale ambitieuse pour promouvoir le partage de la parentalité, et que celle-ci ne pèse pas uniquement sur la carrière des mères (congé paternité porté à 2 mois, congé parental mieux rémunéré, etc.)

**NON** Les congés parentaux comptabilisés jusqu'à 4 trimestres pour partir avec le dispositif carrières longues n'est pas une avancée majeure. Cela ne concernerait, selon l'étude d'impact, que 3 000 femmes qui pourront partir jusqu'à un an plus tôt à la retraite : c'est certes un progrès mais pour une infime partie. Pourquoi ne retenir que 4 trimestres et ne pas intégrer tous les congés parentaux ?

La CFDT revendique que les congés parentaux soient mieux pris en compte pour ouvrir les droits à la retraite.

"Le montant des pensions versées aux femmes est inférieur de 40 % à celui qui est versé aux hommes, un problème sur lequel la réforme fait l'impasse... La retraite amplifie encore les inégalités de salaires".

Pour rappel, selon les chiffres de l'INSEE en 2022, en France, les salaires des femmes sont inférieurs en moyenne de 22 % à ceux des hommes.

Présenter la réforme des retraites comme juste pour les femmes EST FAUX. Avec la réforme, on garderait la décote, qui est très injuste pour les carrières incomplètes et qui pèse par conséquent plus sur les femmes.



**NON A CETTE  
RÉFORME  
DES RETRAITES**



Signer la pétition intersyndicale



Par Christel Boudinot &  
Jean-Marc Freulard

## WebTV CFDT

### Réforme des retraites : réformes d'injustice pour les femmes

Béatrice Lestic, secrétaire nationale de la CFDT, répond à 2 questions :

- Le gouvernement prétend que sa réforme est une réforme de justice pour les femmes, qu'en est-il réellement ?
- Qu'est-ce que le gouvernement oublie de dire sur cette réforme ?



Catherine Laboue-Goumy

Scannez pour accéder à la vidéo →



Plus d'infos ? contactez les référents de votre région



### Pourquoi adhérer à la CFDT ?

Reims Event a été condamné pour licenciement abusif à verser **238 000 euros aux 4 salariés** licenciés ayant décidé de faire valoir leurs droits. Le groupe avait décidé de se séparer de 8 collaborateurs ; 2 ont signé une rupture conventionnelle, les 6 autres ont été licenciés. Sur ces 6 licenciés, 4 ont décidé d'ester en justice et ont gagné.

Reims Event avait mis en avant des raisons économiques pour justifier ces licenciements : la perte financière suite à la période d'inactivité dans le domaine de l'événementiel liée à la Covid.

Pourquoi une telle victoire ? Tout d'abord, les salariés licenciés étaient adhérents de la CFDT. Ils ont donc pu compter sur la CFDT pour les accompagner, sans frais, dans leurs actions judiciaires. Attaquer en justice engendre des frais. Quand la victoire n'est pas garantie, et *a fortiori* quand on est au chômage, on préfère garder des économies plutôt que d'aller au front.

Si, sur le papier, le motif de licenciement semble légitime, il ne répond pas à des règles légales et ne correspond pas à la réalité. En résumé, et pour faire court, nous citerons deux points :

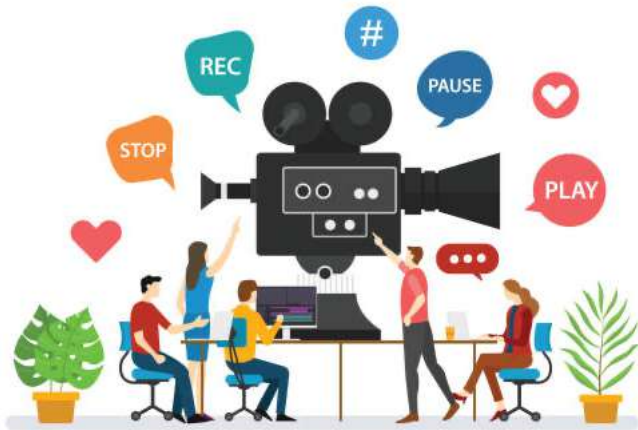
- Tout d'abord, pour justifier d'un licenciement économique, il fallait que l'entreprise prouve d'une perte sèche pendant 4 trimestres. Les avocats ont prouvé qu'un seul semestre était négatif et **avec une activité presque doublée sur les deux derniers trimestres.**
- L'ordre des départs dans un licenciement économique est bien encadré par la loi. Faire partir les plus âgés a été vécu, à juste titre, comme une mise à la retraite forcée.

Il est important d'adhérer à la CFDT car cette couverture gratuite vous permet, licencié ou pas, de disposer d'un accompagnement juridique efficace après 6 mois d'adhésion.

VOS DROITS



Par Julie Machado et Philippe Taar



## LOVE STORIES

### Saison 1 épisode 2 : « Souriez, vous êtes filmés »

Les caméras de surveillance sont largement utilisées sur les lieux de travail pour assurer la sécurité des biens et des personnes. Le nouveau bâtiment du STORIES à Saint-Ouen ne fait pas exception : les caméras parsèment les plafonds de ce labyrinthe moderne et aéré, adapté au travail hybride de notre époque « post-Covid », du télétravail au flex-office.

Si leur présence dans le bâtiment peut s'entendre, les caméras ne peuvent cependant pas conduire à placer les salariés sous surveillance constante et des règles doivent être respectées telles que définies par la CNIL : « Les caméras peuvent être installées au niveau des **entrées et sorties des bâtiments**, des **issues de secours** et des **voies de circulation**. Elles peuvent aussi filmer les zones où de la marchandise ou des biens de valeur sont entreposés.

Elles ne doivent **pas filmer les employés sur leur poste de travail**, sauf circonstances particulières (employé manipulant de l'argent par exemple, mais la caméra doit davantage filmer la caisse que le caissier ; entrepôt stockant des biens de valeurs au sein duquel travaillent des manutentionnaires).

En effet, sur le lieu de travail comme ailleurs, les employés ont **droit au respect de leur vie privée**.

Les caméras ne doivent **pas non plus filmer les zones de pause ou de repos des employés, ni les toilettes**. Si des dégradations sont commises sur les distributeurs alimentaires par exemple, les caméras ne doivent filmer que les distributeurs et pas toute la pièce.

Enfin, elles ne doivent pas **filmer les locaux syndicaux** ou des représentants du personnel, ni leur accès lorsqu'il ne mène qu'à ces seuls locaux. » (Source : <https://www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-videoprotection-au-travail>).

Sachez également que seules les personnes habilitées par l'employeur et formées aux règles de mise en œuvre d'un système de vidéosurveillance peuvent visionner les images enregistrées (le responsable de la sécurité, par exemple). De plus, l'accès aux images diffusées par les caméras doit être sécurisé pour en éviter le visionnage et la diffusion par tout un chacun.

Enfin, tout salarié ou visiteur présent sur le site doit être informé que les lieux sont placés sous vidéosurveillance. Cette information se fait par des panneaux affichés de façon visible et doit comporter *a minima* :

- Le pictogramme d'une caméra,
- Les finalités du dispositif installé,
- La durée de conservation des images,
- Le nom ou la qualité du responsable de la protection des données (DPO), ainsi que son numéro de téléphone,
- L'existence de droits « Informatique et libertés »,
- Les coordonnées de la CNIL ainsi que le droit de leur soumettre une réclamation.

Souriez, vous êtes filmés 😊

Par Catherine Trossat et  
Consuelo Feliu-Llombart

# AU TRAVAIL POUR LE CLIMAT!



## LA CFDT AGIT EN FAVEUR DE LA SOBRIÉTÉ, LEVIER D'ACTION POUR LE CLIMAT !

Notre objectif : Mettre en avant l'engagement des citoyens, et notamment des jeunes, à agir plus vite et plus fort, à tous les niveaux, contre le réchauffement climatique.

### LA SOBRIÉTÉ PAR LE DIALOGUE SOCIAL

La crise énergétique exige que nous réduisions notre consommation d'énergie afin de limiter les risques de coupures électriques, de diminuer le coût de la crise énergétique et de préserver l'activité et les emplois.

Face à ces deux enjeux, agir en faveur de la sobriété est aujourd'hui décisif ! C'est un levier qui ne conduit pas seulement à réduire à court terme notre consommation énergétique, mais permet de faire évoluer les modèles de production des entreprises, ainsi que nos modes de vie (mobilité, alimentation, consommation, etc.) pour préserver le climat et la biodiversité.

Les salariés et leurs représentants sont en première ligne de ces transformations. Qu'il s'agisse de mesures de réduction de consommation d'énergie (« les plans de sobriété ») ou de mesures visant à transformer plus durablement les manières de produire, la mobilité des travailleurs ou encore l'organisation du travail, etc., aucune ne pourra s'appliquer de manière uniforme dans tous les secteurs, les entreprises et les administrations. Elles ne doivent pas non plus remettre en cause le bien-être des salariés et des agents en matière d'organisation et de conditions de travail, comme de pouvoir d'achat.

**C'est pourquoi la CFDT revendique que les mesures en faveur de la sobriété s'appuient sur le dialogue social** (dialogue social de proximité et recours à la négociation collective à tous les niveaux) **pour construire des dynamiques, de court et de plus long terme, efficaces et acceptables par tous dans les entreprises.**

Pour engager sans attendre une démarche de dialogue et de négociation avec les directions d'entreprises en faveur de la sobriété, la CFDT outille ses militants et adhérents.

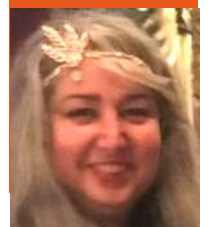
Depuis la loi Climat et résilience du 22 août 2021, cela rentre par ailleurs pleinement dans les prérogatives des représentants des salariés.

Des leviers pour agir et nourrir le dialogue social que vous pouvez retrouver dans votre espace ARC et « Transition écologique » en vous connectant à votre espace adhérent.

**Adhérez, agissez !**

**Contactez vos représentants CFDT – Zahira MAOUCHE**

**DON'T LOOK UP**





## Appel à candidatures pour les élections d'octobre 2023

La CFDT prépare les élections professionnelles prévues en octobre 2023.

Elles se dérouleront en 2 temps :

- **1<sup>er</sup> tour** : les résultats donneront le taux de représentativité de chaque syndicat. Actuellement à plus de 30%, la CFDT vous représentera après les élections et pour 4 ans, selon les voix que vous aurez bien voulu lui donner. Ne boudez pas ce premier tour, il est essentiel pour vous faire entendre.
- **2<sup>ème</sup> tour** (si le quorum n'est pas atteint au 1<sup>er</sup> tour) : La CFDT a toujours été favorable à une répartition régionale des activités du CSE. Actuellement 7 régions + Software France, c'est la meilleure disposition pour que les élus CSE soient au plus près des salariés. Vos voix pour les listes CFDT vont déterminer le nombre d'élus titulaires/suppléants présents dans vos CSE respectifs.

**Appel à candidatures** : Si vous cautionnez les valeurs essentielles à la CFDT, rejoignez-nous et contactez vos représentants ou les DSC de la CFDT

Les valeurs de la CFDT :



**Solidarité** Émancipation  
Indépendance **Autonomie**  
Démocratie



## VOS CONTACTS CFDT

**Délégué Syndical Central** : Eric CASTELAIN 07.67.09.18.38

**Délégué Syndical Central Adjoint** Ibrahima BADIANE 06.40.44.75.89



**Resp. Syndical au CSEC** : Philippe BUGES [cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com](mailto:cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com) 06.73.32.81.27

**Délégués Syndicaux régionaux :**

**Est** : Fabrice DEMORI [cfdt.inetum.est@gmail.com](mailto:cfdt.inetum.est@gmail.com)

**Grand-Ouest** :

Flavien CID [cfdt.inetum.grandouest@gmail.com](mailto:cfdt.inetum.grandouest@gmail.com) 06.12.21.09.56  
Christel BOUDINOT [christel.boudinot.cfdt@gmail.com](mailto:christel.boudinot.cfdt@gmail.com) 06.20.50.19.06

**Ile-de-France** :

Consuelo FELIU-LLOMBART [cfdt.inetum.consuelo@gmail.com](mailto:cfdt.inetum.consuelo@gmail.com) 06.40.44.75.89  
Ibrahima BADIANE [cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com](mailto:cfdt.inetum.ibrahima@gmail.com) 06.52.12.24.39  
Jean-Marc FREULARD [jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com](mailto:jeanmarc.freulard.cfdt@gmail.com)

**Méditerranée** : Christophe SIMON [cfdt.inetum.mediterranee@gmail.com](mailto:cfdt.inetum.mediterranee@gmail.com) 07.81.75.43.01

**Nord** :

Christelle RIBEIRO [cfdt.inetum.nord@gmail.com](mailto:cfdt.inetum.nord@gmail.com)  
Philippe BUGES [cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com](mailto:cfdt.inetum.rs.csec@gmail.com) 06.73.32.81.27  
Chantal MURAT [cfdt.inetum.nord@gmail.com](mailto:cfdt.inetum.nord@gmail.com) 06.31.09.77.28

**Rhône-Alpes** :

Pascale LEFEBVRE [pascale.lefebvre.cfdt@gmail.com](mailto:pascale.lefebvre.cfdt@gmail.com) 06.51.95.92.74

**Sud-Ouest** :

Didier POUSSON [cfdt.inetum.sudouest@gmail.com](mailto:cfdt.inetum.sudouest@gmail.com)  
François COSTES [francois.costes@laposte.net](mailto:francois.costes@laposte.net) 06.63.68.32.42

**Software France:**

Éric CASTELAIN [eric.castelain.cfdt@gmail.com](mailto:eric.castelain.cfdt@gmail.com) 07.67.09.18.38  
Julie MACHADO [julie.machado.cfdt@gmail.com](mailto:julie.machado.cfdt@gmail.com)

• **Représentants Accords :**

- ARTT : Eric CASTELAIN
- Participation : Jean DOMINGOS
- Prévoyance-santé : Eric CASTELAIN

• **Référents CFDT :**

- Handicap : Valérie DEFLANDRE  
Patrick LOU

• **Référents CSE Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes (HSAS) :**

- Catherine LABOUE-GOUMY (Software) 03.26.84.36.57
- Saïd HABOUCHI (IdF) 07.64.62.94.41
- Zahira MAOUCHE (IdF) 07.63.62.31.76
- Pascale LEFEBVRE (RhA) 06.51.95.92.74

**Contactez-nous**

## ADHÉREZ A LA CFDT

Contactez les représentants CFDT de votre région ou les DSC ou scannez ce QRcode. Si vous avez adhéré à la CFDT avant d'être salarié Inetum, signalez-vous auprès des représentants CFDT de votre région ou des DSC.

