

► **p1.** Index égalité Femmes / Hommes - Loi Rixain

► **p2.** Brèves :
• Négociation Seniors au sein de l'UES reportée au 3^{ème} tri. 2023

• Les refus injustifiés d'augmentations salariales
• L'outil MyDev
• Fatigue, stress, charge de travail

► **p3-5.** Dossier retraite :
• Une réforme 2023 précipitée

et injuste
• Le rachat des trimestres de retraite pour les jeunes

► **p6.** En 2023, de nouvelles élections CSE - rôle et fonctionnement

Alors que les chiffres de l'INSEE sur l'inflation viennent de tomber, établissant une augmentation moyenne des prix à la consommation de 6 % sur un an à fin janvier 2023 avec des pics à **13,2 %** pour l'alimentation et **16,3 %** pour l'énergie, il est temps de faire un nouveau bilan sur les négociations salariales.

D'autant plus que l'inflation devrait rester à un haut niveau au cours du 1^{er} semestre 2023 (entre 5 et 6 %) puis revenir à un taux de 2 % d'ici la fin de l'année. Mais on sait ce que valent ces prévisions dans un environnement aussi instable...

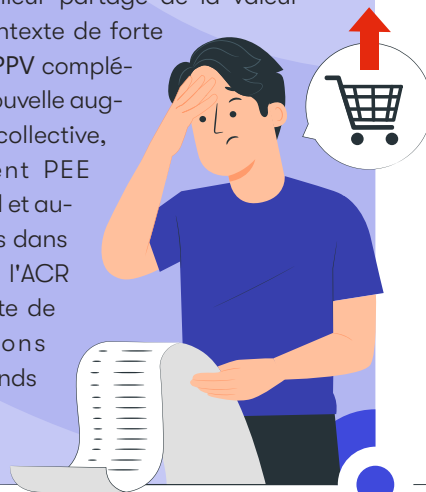
Interrogée récemment en réunion des correspondants Groupe sur le versement d'une PPV complémentaire (prime pour le partage de la valeur) et de nouvelles augmentations collectives, la DRH Groupe CASA a indiqué que le sujet sera abordé lors de la prochaine réunion des correspondants, le 14 mars 2023, en présence de Bénédicte Chrétien.

Un bénéfice record pour le Groupe CASA et un bon millésime pour notre intéressement, pour la 2^{ème} année consécutive

Les résultats de CASA pour l'année 2022 publiés le 9 février 2023 sont excellents. Le Groupe CASA finit l'année avec un résultat net (RNPG) sous-jacent de 5,5 Md€. En prenant en compte un impact de 2 pts de l'indice FRED dans le calcul global, nous devrions arriver à un **taux de RVC de l'ordre de 10,6 % cette année, versus 9,3 % en taux cible et 11,4 % l'année dernière.**

Il y a fort à parier que la Direction Générale utilisera l'argument de notre bon

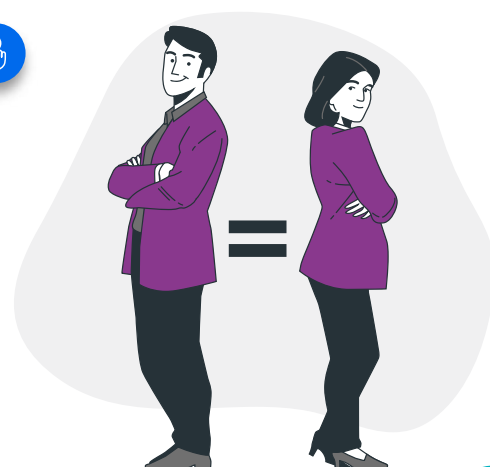
niveau d'intéressement 2023 dans le cadre de nos futurs échanges en interne UES CASA comme elle l'a fait en 2022. Nous demandons cependant à la Direction un meilleur partage de la valeur dans un contexte de forte inflation : PPV complémentaire, nouvelle augmentation collective, abondement PEE exceptionnel et autres mesures dans le cadre de l'ACR 2023 (décote de 30 %, actions gratuites, fonds multiples).

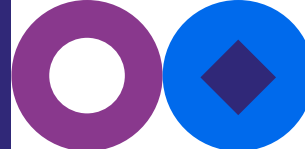


Index égalité Femmes/Hommes - Loi Rixain

L'index égalité professionnelle Femmes/Hommes publié annuellement depuis 5 ans, a progressé de 2 pts en 2023 (chiffres 2022) au sein de l'UES CASA, pour s'établir à 91 pts. Ces 2 points supplémentaires ont été obtenus au niveau du 1^{er} indicateur qui mesure les écarts de salaire entre femmes et hommes, par classification et classes d'âge ; celui-ci varie légèrement d'une année à l'autre en fonction des entrées et sorties et des changements de classe d'âge.

Pour en savoir plus sur l'index égalité F/H → **comprendre l'index**. En 2022, avec un index de 89 pts, l'UES CASA se situait juste au niveau de la moyenne des entreprises de plus de 1000 salariés (89). Pour autant, la disparité salariale F/H reste importante au sein de l'UES : la Commission Politique Sociale avait relevé un écart de 23,7 % en défaveur des femmes, certes en diminution chaque année (avis 2022 sur les données 2021). → **voir le doc**.





La loi Rixain prévoit depuis septembre 2022, l'obligation pour les entreprises de plus de 1000 salariés de publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants. Ces mêmes entreprises devront à compter du 1^{er} mars 2026 atteindre un objectif de féminisation de 30 % minimum de cadres dirigeants et de membres dans les instances dirigeantes, objectifs portés

à 40 % à compter du 1^{er} mars 2029. Au niveau de l'UES CASA, on dénombre à fin 2022, 29 % de femmes parmi les cadres dirigeants et 38,2 % dans les instances dirigeantes (COMEX). L'UES a quasiment atteint l'objectif 2026 pour les cadres dirigeants et est proche de l'objectif 2029 pour les instances dirigeantes. On peut saluer cette situation même si l'entreprise pourrait faire encore mieux avec une trajectoire vers la parité.

⇒ Brèves

La négociation Seniors au sein de l'UES est reportée au T3 2023

La négociation Seniors qui devait aboutir initialement au S2 2022 puis au T1 2023, est reportée au T3 2023, dans l'attente de la publication de la loi sur la Réforme des Retraites et des travaux qui seront menés dans la foulée par la DRH Groupe. La réflexion au sein du Groupe devrait a priori englober un public plus large que les plus de 55 ans comme le prévoit l'Index Seniors. Car dès 45 ans, les salariés éprouvent des difficultés à progresser, se reconvertir et faire des mobilités.

Les refus injustifiés d'augmentations salariales

Les refus d'augmentations salariales injustifiés existent au sein de l'UES. Certains managers (peu nombreux) n'ont toujours pas compris qu'un salarié qui a toujours été bien noté et remplit ses objectifs a besoin d'une reconnaissance et celle-ci passe pas la RVP mais aussi par une augmentation salariale. A défaut d'une augmentation, le salarié va se décourager. Il va être moins productif et risque de déclarer un syndrome anxio/dépressif avec des arrêts maladie à la clé. Est-ce bien rentable

pour l'entreprise ? Un salarié qui remplit ses objectifs devrait être augmenté régulièrement (à minima une fois tous les 3 ans) et c'est pour cela que la Commission Consultative, prévue par la Convention Collective, existe. Cependant, même si le salarié va en Commission, son chef de service peut s'obstiner à ne pas vouloir l'augmenter et la DRH ne peut pas l'imposer. Aussi, la CFTC CASA suggère la création d'une enveloppe discrétionnaire à la main de la DRH, pour augmenter à mi-année, des salariés victimes d'une discrimination salariale.

L'outil MyDev

La philosophie dans laquelle l'outil MyDev a été conçu, favorise indéniablement les échanges entre le manager et le collaborateur. Cependant à l'utilisation, on ne sait pas réellement qui a la main et comment interagir dans l'outil pour respecter les étapes et clôturer avant mi-Janvier.

On pourrait améliorer significativement l'outil en y intégrant un **workflow**. Un workflow a pour objectif d'identifier les acteurs et tâches successives à accomplir dans un process informatisé selon un délai imparti. L'ajout d'un tel élément dans MyDev devrait rendre plus fluides les échanges privilégiés entre manager et

collaborateur. Nous restons positifs et voulons croire à une évolution prochaine de l'outil. L'évaluation annuelle, qui dorénavant peut s'inscrire dans une continuité d'échanges, est suffisamment importante pour ne pas être perturbée par un outil perfectible.

Fatigue, stress, charge de travail

Outre la reconnaissance salariale, la fatigue, le stress et la charge de travail sont des points « délicats » évoqués dans les verbatims des salariés à l'occasion du dernier IMR (indice de mise en responsabilité). Dans notre **Newsletter d'octobre**, nous avons déjà fait part de notre inquiétude au sujet de la fatigue et de la charge de travail des salariés. Il s'agit d'un phé-

nomène de société qui n'est pas propre aux collaborateurs du Groupe. Une étude réalisée par la Fondation Jean-Jaurès essaie d'y apporter un éclairage (**voir article**). En tout état de cause, la DRH Groupe nous a confirmé lors du dernier CSE y être très attentive et avoir demandé à chaque métier/entité d'en approfondir les causes en interne et réfléchir aux actions à mettre en œuvre.



1. Une réforme des retraites 2023 précipitée et injuste !



NON à la retraite à 64 ans !

⇒ **Précipitée**, parce qu'il y avait d'autres priorités avant de mener cette réforme : notamment une loi sur le vieillissement au travail et l'emploi des seniors et à plus court terme des sanctions vis-à-vis des entreprises qui font de l'évasion fiscale et/ou licencient des seniors qui veulent rester en activité, sur le dos de Pôle Emploi (**voir encadré 1**).

À noter cependant que le gouvernement a annoncé vouloir s'attaquer aux ruptures conventionnelles de fin de carrière (**voir encadré 2**).

Par ailleurs, la réalité des déficits à venir reste à être confirmée. A la lecture du rapport du COR (Conseil d'Orientation des Retraites), il apparaît que l'essentiel des déficits trouve son origine dans le

gel des traitements indiciaires des fonctionnaires. Ceux imputables au régime des salariés du privé ne devraient intervenir qu'au-delà de 2027 (**voir encadré 3**). Ce sont des points qui auraient mérité plus d'investigations. Il n'y avait donc pas lieu de se précipiter.

⇒ **Injuste**, car cette réforme fixe un âge unilatéral et uniforme de 64 ans alors que l'espérance de vie à la retraite n'est pas la même pour tous les métiers. Nous, élus de la CFTC, manifestons contre cette réforme. Parce que nous refusons, dans un esprit d'équité et de solidarité, de précariser encore plus des salariés en fin de carrière sans emploi, en fin de droits ou en mauvaise santé. Sans compter tous ceux encore en

activité mais qui n'en peuvent plus de travailler...

⇒ **Qui désavantage particulièrement les femmes** puisque le report de l'âge légal réduit l'effet des trimestres pour maternité : elles devront travailler en moyenne sept mois supplémentaires contre cinq mois pour les hommes avec la réforme des retraites. Pour certaines générations, on passe même du simple au double. Ainsi, celles nées en 1980 devront partir à la retraite en moyenne huit mois plus tard, contre quatre mois seulement pour les hommes.

Et pourtant notre première ministre a prétendu que les femmes étaient gagnantes avec la réforme ! (**voir encadré 4**)

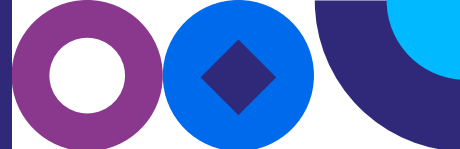
“ Qui désavantage particulièrement les femmes puisque le report de l'âge légal réduit l'effet des trimestres pour maternité ”

Encadré 1

Des entreprises qui se débarrassent de leurs seniors à quelques années de la retraite

Mardi 7 février, conseil des Prud'hommes de Poissy. Dans la 3^{ème} affaire, un cadre supérieur d'IBM, ingénieur d'affaires grands comptes, bénéficiant d'une rémunération très généreuse et licencié à 59 ans pour insuffisance professionnelle, vient contester son licenciement. Depuis quelques années, IBM organisait son insuffisance professionnelle en lui fixant des objectifs irréalistes et en baissant sa note de performance. Cette façon de faire est connue dans certaines grandes entreprises, notamment anglo-saxonnes et permet de licencier au moment le plus propice des cadres supérieurs en fin de carrière qui pourront ensuite aller pointer pendant de nombreux mois à Pôle Emploi avant de partir à la retraite (il y a une forme « d'humanité » de la part de ces grandes entreprises, elles attendent le bon moment pour licencier). Son avocate avait plaidé récemment un licenciement injustifié pour discrimination liée à l'âge dans une affaire similaire à la Cour d'appel de Versailles, affaire qu'elle avait gagnée. Peu importe le jugement des Prud'hommes de Poissy, cette affaire ira à coup sûr en Cour d'appel de Versailles.





Encadré 2

Le gouvernement envisage de taxer plus lourdement les ruptures conventionnelles

Pour les salariés en fin de carrière, la rupture conventionnelle sert de préretraite déguisée, grâce à :

- une fiscalité et un taux de prélèvements sociaux nettement moindres que pour l'indemnité de départ en retraite à la fois pour le salarié et l'entreprise
- et la possibilité pour le salarié de percevoir les allocations de Pôle Emploi après un délai de carence.

L'objectif du gouvernement étant de maintenir les seniors dans l'emploi, la Première ministre Élisabeth Borne a annoncé, dimanche 5 février 2023, son intention de renchérir le coût de la rupture conventionnelle. Les prélèvements sociaux seraient identiques à ceux de l'indemnité de départ en retraite. « Il ne doit plus y avoir d'incitations à se séparer des seniors », estime la Première ministre. Mesure qui, à notre avis, ne sera pas très opérante si d'autres sanctions ne sont pas appliquées. Au lieu de faire des ruptures conventionnelles, les employeurs procèderont à des licenciements pour insuffisance professionnelle (ce qu'ils font déjà d'ailleurs lorsque le salarié n'est pas d'accord) ou alors diminueront le montant des indemnités transactionnelles.

Encadré 4

La réforme va-t-elle profiter aux femmes comme l'a affirmé la 1^{ère} ministre à la télévision ?

Un article très clair de France info revient sur ce point : **Désintox. Non, les femmes ne sont pas avantagées par la réforme des retraites (francetvinfo.fr)**. L'article conclut ainsi : « Les femmes partiront avant les hommes dans un avenir proche, non pas grâce à la réforme... mais en dépit de la réforme qui va plutôt freiner cette dynamique ».

Encadré 3

Les déficits à venir sont essentiellement dus à la faiblesse de l'évolution de la masse salariale de la fonction publique pour la période 2021 à 2027

D'après la présentation plénière du COR (→ voir le doc):

- pour les années 2021 à 2027, le déficit structurel du système des retraites serait de 0,4 pt par an dont l'essentiel trouverait son origine dans le gel des traitements indiciaires de la fonction publique (pages 11 et 25)
- ensuite, entre 2027 et 2032, le solde continuerait à se dégrader (de -0,4 point de PIB en 2027 à -0,8 point de PIB en 2032), en particulier pour les régimes de base des salariés du privé : principalement effet de l'augmentation de la part des dépenses dans le PIB du fait du net ralentissement de la croissance (page 25).



2. Le rachat de trimestres de retraite pour les jeunes

⇒ **Préambule : rassurons les jeunes sur l'avenir des retraites**

Tant qu'il y aura des actifs, il y aura des retraites. En effet, notre système des retraites fonctionne sur le principe de la répartition : les actifs versent des cotisations (prélevées sur nos salaires) qui sont redistribuées dans l'année aux retraités. La répartition présente bien des avantages mais se retrouve confrontée à ses limites : facteurs démographiques (vieillesse de la population avec un rapport cotisants/retraités qui se dégrade) et économiques (impact du chômage). D'où la nécessité de réformes tous les 5 à 10 ans pour assurer la pérennité du système.

Cependant, il y aura toujours des cotisants et en plus grand nombre que des retraités. D'après le COR, le rapport cotisants/retraités qui est actuellement de 1,7 devrait passer à 1,6 en 2028 et continuer à décroître lentement pour atteindre un taux bas de 1,3 en 2070. Ce taux était de 4,6 en 1960 et 2,1 en 2000.

⇒ **Le rachat possible de 4 trimestres à prix réduit au titre des études supérieures**

Le rachat de trimestres au titre des études supérieures existe depuis de nombreuses années (maxi 12). En 2013, faisant le constat que le nombre de trimestres validés avant l'âge de



30 ans a baissé de 11 trimestres entre la génération née en 1950 et celle née en 1978, le gouvernement de l'époque a concédé dans le cadre de sa réforme des retraites de 2014 plusieurs mesures au bénéfice des jeunes :

- **Rachat possible de 4 trimestres** au titre d'années d'études supérieures à un prix réduit sur les 12 trimestres possibles, dans un délai de 10 années suivant la fin des études (réduction de 670 ou 1 000 € par trimestre selon l'option choisie)⁽¹⁾

(1) Le prix d'un trimestre varie selon l'âge et le revenu d'activité. Par exemple, il s'élève à 30 ans, à 1 983 € pour un revenu supérieur à 43 992 € et à 1 487 € pour un revenu inférieur à 32 994 €.



- **Rachat possible de trimestres de stage**, au prix de 440 € par trimestre dans le délai de 2 ans suivant la fin de stage (cumul possible avec le rachat à tarif préférentiel des d'études supérieures dans la limite de 4 trimestres en tout)⁽²⁾

(2) On entend régulièrement que les stages n'ouvrent pas droit à des trimestres et qu'il faut « racheter ces périodes ». C'est en partie inexact. En effet, au-delà d'un certain montant d'indemnisation du stage, il y a bien appel de cotisations et validation possible de trimestres pour la retraite.

- **Validation de trimestres gratuits** pour les périodes d'apprentissage (1 an d'alternance = 4 trimestres)⁽³⁾

(3) Avant 2014, les règles pour l'alternance sont plus floues : Info Retraite dit qu'un rachat de trimestres à tarif réduit est nécessaire, d'autres sites comme la **CNAV** disent que des trimestres peuvent être validés si la rémunération a été suffisante (200 SMIC horaire pour valider un trimestre) et en deçà, un rachat de trimestres à tarif réduit peut être effectué.

- **Enfin, facilitation de la validation de trimestres** en cas de job d'étudiant (depuis 2014, il faut gagner 150 SMIC horaire soit 1 mois de travail contre 200 SMIC horaire auparavant).

➔ Alors, est-ce vraiment intéressant pour les jeunes ?

Certains diront que les jeunes ont mieux à faire de leur argent et que la législation est mouvante dans le temps. D'autres rétorqueront que l'allongement de la durée de cotisation est régulièrement mis en œuvre dans les réformes successives (nous sommes passés de 37,5 années de cotisations dans les années 1990 à 43 ans actuellement) et qu'il est

d'autant plus utile d'en avoir le plus possible, surtout si on peut les acheter à tarif réduit.

Avec les règles actuelles, un jeune qui a son baccalauréat à 18 ans et qui rentre dans la vie active à 23 ans, après 5 années d'études supérieures, pourrait partir au plus tôt à taux plein (172 trimestres requis) à 66 ans. S'il rachète 8 trimestres, il pourra partir à l'âge légal de 64 ans (si la réforme 2023 est promulguée).

Cependant avant de procéder à un rachat, il faut connaître les trimestres qui ont été déjà cotisés au titre des jobs d'étudiant, des stages et de l'alternance (voir encadré ci-dessous).

Consulter son relevé de carrière sur le [site Info Retraite](#) ou sur [l'Assurance Retraite](#), avant de décider d'effectuer un rachat de trimestres (cela est valable, quel que soit son âge)

Et personne n'est à l'abri d'une bonne surprise, comme ce jeune qui a fait 3 stages de 6 mois rémunérés au SMIC et 2 jobs d'étudiant, ce qui fait 8 trimestres cotisés. En outre ce jeune a fait 1 an d'alternance en 2013/2014 mais ses trimestres n'apparaissent pas sur son relevé. Il doit demander la régularisation. Il a travaillé en outre 5 mois à Londres entre son Master 1 et 2 et il pourra demander une validation de 2 trimestres avant de partir en retraite. Ce jeune a potentiellement acquis 14 trimestres avant son entrée dans la vie active à 24 ans. Il pourrait encore racheter 4 trimestres à prix réduit au titre des années d'études supérieures, mais avec la future réforme des retraites, cela ne serait pas nécessaire pour un départ en retraite à 64 ans avec 172 trimestres cotisés.

A télécharger l'application mobile pour les jeunes et les moins jeunes



Sur l'App Store ou Play Store

Les trimestres pour enfants

La question du rachat de trimestres quand on est jeune, doit aussi tenir compte « des potentiels trimestres supplémentaires pour enfants ». Pour tout enfant né ou adopté depuis 2010, 8 trimestres supplémentaires sont accordés : 4 trimestres en contrepartie de la maternité ou de l'adoption et 4 trimestres en contrepartie de l'éducation de l'enfant. Les parents peuvent se répartir les trimestres accordés en contrepartie de l'adoption et de l'éducation. À noter qu'avant 2020, les 8 trimestres étaient accordés d'office à la mère.

Ainsi, une femme qui aurait fait des études supérieures, serait rentrée dans la vie active à 24 ans et aurait eu 2 enfants, pourrait partir à la retraite à 64 ans à taux plein en totalisant 160 trimestres au titre de sa carrière (aucune interruption d'activité) plus 12 trimestres pour enfants (les 4 trimestres restants sur les 16 possibles, pouvant être accordés au père). Mais cet avantage n'est pas garanti dans le temps. Qui peut nous assurer qu'une loi future ne reviendra pas sur cet avantage acquis ?



En 2023, de nouvelles élections CSE... rôle et fonctionnement du CSE de l'UES CASA

Le CSE est une instance unique de représentation du personnel composée de l'employeur et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre de membres fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise. Avant les élections, un accord PAP (protocole d'accord pré-électoral) est signé entre l'employeur et les organisations syndicales pour prévoir et organiser les élections. Après les élections, un accord CSE (préparé avant les élections mais signé avec les organisations syndicales dites représentatives à l'issue des élections) décrit les attributions et organise le fonctionnement du nouveau CSE. Nous ne pouvons présumer à ce jour du calendrier et de l'organisation des prochaines élections, ni du fonctionnement du prochain CSE. Nous pouvons cependant vous apporter un éclairage sur la mandature actuelle.

Au sein du CSE CASA collaborent **des élus titulaires et suppléants issus des dernières élections** avec une répartition au sein du bureau et des différentes commissions reflétant le plus possible le résultat des votes exprimés en 2019. Parallèlement, le service **Gestion du CSE**, composé de salariées de la DRH met en œuvre les décisions du Bureau CSE et la gestion quotidienne des relations avec les salariés bénéficiaires.

Instance dirigeante du CSE, le **Bureau**, est dirigé par un Secrétaire (CFDT), deux Secrétaires adjoints (CFDT et FO), un Trésorier (CGC) et une Trésorière Adjointe (CFTC). Son rôle est multiple : il coordonne les commissions ASC (activités sociales et culturelles), propose au CSE

le projet de budget annuel, valide les dépenses et gère les ASC en lien avec le service gestion du CSE. Il peut aussi étudier des dossiers de salariés en difficulté présentés par l'assistante sociale, en vue de l'octroi d'une aide financière d'urgence (prêt et/ou don). Le bureau se réunit en général une fois par semaine. **Toutes les décisions prises en Bureau CSE sont le fruit de discussions et de votes entre ses membres.**

Toutes les améliorations de prestations ASC adoptées depuis 4 ans sont le résultat d'une volonté commune de vous apporter le meilleur service tout en gérant au mieux les ressources (subventions et réserves) à notre disposition.

Les travaux du CSE sont effectués collégalement par des **Commissions obligatoires et des Commissions ASC**, chacune étant composée de 7 élus avec une répartition prévue par l'accord CSE et son avenant, en fonction des scores aux dernières élections (3 CFDT, 3 CGC et 1 CFTC).



LES COMMISSIONS OBLIGATOIRES

- ⇒ La **Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)** se voit confier, par délégation du CSE, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE, toutes les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail!
- ⇒ La **Commission Économique et Sociale (CES)** a pour objet d'apporter son appui au CSE sur les sujets relatifs à l'économie, à la finance ainsi qu'à l'organisation et à la stratégie de l'Entreprise
- ⇒ La **Commission Politique Sociale (CPS)** apporte son appui au CSE sur les sujets relatifs à la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- ⇒ La **Commission des Marchés** analyse et valide les engagements financiers pris par le CSE au-delà de 30 K€

LES COMMISSIONS ASC

- ⇒ La **Commission Voyages**, la **Commission Culture et Bien-être** et la **Commission Jeunesse** vous « concoctent » tout au long de l'année des activités sociales et culturelles.

À noter que certaines prestations peuvent aussi être proposées directement par le bureau.

**NOUS
CONTACTER**



ISABELLE PASCAL
06 09 98 58 95 • 01 43 23 28 24
MARIE-JOSÉ FERJAUULT
06 75 24 59 77 • 01 43 23 47 59



SUR SITE
PIETRA • Bât. B, 3^{ème} étage
→ en dessous de la médiathèque



cftc-casa@gmail.com



cftc-casa.com

**LA CFTC
À VOS
CÔTÉS**

P. 6