

Le jeudi 29 septembre



Pour les salaires !

Grève interprofessionnelle

Sommaire



2 / ÉDITORIAL

Christine FOURAGE

4 / CCNOF

7 / EPI

10 / JURIDIQUE

12/ JURISPRUDENCE

13 / PORTRAIT

14 / VIE SYNDICALE

15 / RÉGIONS

16 / SECTIONS SYNDICALES

17 / LE DOSSIER

Retraite

**Tout augmente
sauf les salaires
Ça suffit !**



C'est le temps des vacances, des propositions de la CGT et de la mobilisation à la rentrée.

En cette période estivale, le SNPEFP-CGT vous souhaite d'excellentes vacances. Nous le savons, elles seront méritées par tous. Il ne faut pas se le cacher, même si les élections législatives ont clairement sanctionné les politiques menées par le Président de la République et ses gouvernements successifs, le message ne semble pas avoir été reçu : le nouveau gouvernement et la Première ministre en tête sont restés sourds aux résultats des urnes et à une abstention record, signes de l'éloignement de la population.

Pourtant les Français veulent une politique différente de celle qui est appliquée depuis 5 ans. C'est pourquoi au contraire, la CGT, force de propositions, met en débat 10 mesures d'urgences pour répondre aux besoins des salariés :

1. Un Smic à 2000 bruts pour répondre aux besoins élémentaires incompressibles. Une augmentation automatique de toutes les grilles de salaires dans les branches, les entreprises et les administrations dès lors que le Smic est réévalué. L'augmentation du point d'indice dans la fonction publique pour rattraper toutes les années de gel. L'ouverture ou la réouverture immédiate des négociations salariales dans les branches, les entreprises et administrations pour l'augmentation générale des salaires.
2. L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes pour éradiquer durablement cette discrimination. Nous demandons des sanctions vis-à-vis des entreprises ne respectant pas cette obligation.
3. La reconnaissance des diplômes dès l'embauche, le paiement de la qualification à la même hauteur, quel que soit le secteur dans lequel on travaille.
4. Un revenu de remplacement pour tous les privés d'emploi au minimum au niveau du Smic.

5. L'augmentation des pensions des retraités avec un niveau minimum égal de 2000 € brut.
6. Une allocation d'autonomie pour les étudiants et les jeunes en recherche d'un premier emploi et une augmentation des salaires pour les apprentis.
7. L'encadrement à la baisse des loyers et le plafonnement de la quittance (loyer + charges) à 20 % du revenu des ménages.
8. La baisse de la TVA à 5,5 % sur les produits de première nécessité, notamment l'alimentaire et l'énergie.
9. La baisse des prix des carburants, en ponctionnant sur les revenus du capital des entreprises multinationales du secteur pétrolier.
10. L'arrêt des exonérations de cotisations sociales et fiscales ainsi que le conditionnement des aides publiques aux entreprises.

En raison des mesures gouvernementales annoncées sur le pouvoir d'achat qui sont en dessous de la situation de paupérisation de la population.

En raison de l'annonce de la poursuite d'une politique qui va à l'encontre du droit des travailleuses, de la possibilité d'avoir des indemnités chômage justes.

En raison de l'annonce d'une poursuite d'une réforme des retraites injuste qui exige de travailler plus, ainsi que la poursuite d'une fiscalité qui assèche les comptes de l'État au profit des grandes entreprises et au détriment des services publics (santé, éducation...) et du financement de la transformation écologique ...

La CGT appelle à une journée de grève interprofessionnelle le jeudi 29 septembre, qui doit s'inscrire dans une mobilisation large et dans la durée.

Christine FOURAGE



Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

groupe-apicil.com

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

CVD (COMMISSION VEILLE ET DISCRIMINATION)

La CGT signe l'accord du 8 juillet 2022 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien à l'emploi des salarié-es en situation de handicap.

Pourquoi avons-nous signé cet accord ?

Que portait la convention collective des organismes de formations sur le handicap? Sur le maintien des salariés dans la branche ?

Petit retour en arrière ...

L'ensemble des organisations syndicales ont décidé de mettre leur volonté, énergie et imagination pour construire un accord handicap. Tout à commencé en décembre 2020 ! Lors des premières commissions, il fut décidé pour lancer le travail, qu'il allait nous falloir en premier lieu définir un cahier des charges, y faire participer l'AGEFIPH, pour réaliser une étude pour établir un bilan sur le handicap et santé. L'AGEFIPH deviendra très vite notre partenaire à plusieurs titres.

Créer des groupes de travail ou COPIL (Comité de Pilotage) où chaque organisation à un représentant. Ils allaient devoir participer tout le long des actions, pendant près d'un an , avec les différents partenaires à travailler ensemble. Un appel d'offre fut lancé lorsque le cahier des charges fut établi et ensuite validé par la CPPNI en mai 2021. Le choix du cabinet de conseil se fit parmi plusieurs prestataires, celui retenu le Cabinet THOMAS LEGRAND qui fut également validé en juin 2021 par la CPPNI. L'étude débuta en juin 2021 et courru jusqu'en septembre 2021

Cette étude sectorielle a dressé un état des lieux des pratiques existantes et recueilli des éléments concernant l'emploi et le maintien en emploi des salariés en situation de handicap dans la branche. L'ensemble des organismes souhaitait au départ que cet accord handicap soit contraignant ou au moins incitatif avec des contreparties. Les entreprises devaient se mobiliser sur les sujets et faciliter les décisions qui découlent de cet accord.

Début 2022, une trame d'accord existe !

Finalisée en juillet 2022 et signée par l'ensemble des organismes. Nous avons signé cet accord , bien qu'imparfait, pour plusieurs raisons : en premier lieu , que la convention collective s'enrichisse d'un article sur l'handicap et le maintien à l'emploi. L'étude a montré qu'une partie des OF ont une connaissance partielle des

différents handicaps et de leurs spécificités ainsi que des acteurs et des dispositifs mobilisables.

Nous pourrons ainsi nous reposer dessus pour l'améliorer.

Cet accord est avant tout facilitant comme l'outillage et la mise en visibilité des ressources existantes auprès des entreprises et des salarié-es de la branche. C'est aussi la mise en place de l'accompagnement handicap. La journée d'absence rémunérée pour la constitution du dossier RQTH ou son renouvellement. Les mesures en faveur des proches aidant. Travailler en partenariat avec l'AGEFIPH sur la mise en place d'une convention pluriannuelle opérationnelle. Un guide de bonnes pratiques a été créé en collaboration. Bien sûr il faudra travailler sur la possibilité de former la personne référente. Accompagner les organismes de formation et CFA à une auto-évaluation de leur pratique etc....

DROIT SYNDICAL

La CGT signe l'accord du 8 juillet 2022 relatif au temps de préparation des réunions paritaires de branche.

Il est ajouté le paragraphe suivant à l'article 3.1 de la convention collective des organismes de formation :

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté doit remettre à son employeur **une autorisation d'absence paritaire**, telle qu'annexée au présent accord, éditée par l'organisation à laquelle appartient le salarié, d'une demi-journée ou d'une journée dans un délai d'au moins 1 semaine calendaire avant la date prévue pour son absence.

Chaque organisation syndicale de salarié-es et chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose ainsi de 20 autorisations d'absence paritaires d'une journée - soit 7 heures - ou 40 autorisations d'absence paritaires d'une demi-journée - soit 3h30min - par année civile, sans report d'une année sur l'autre. Les employeurs des salariés absents bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour la préparation des réunions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'association de gestion, dans la limite d'un plafond de 230 € (comprenant le salaire brut et les cotisations patronales) par jour, soit 115 € par demi-journée. Il entre en vigueur à compter de sa signature.

CCNOF - IDCC 1516

NAO 2022

Avenant de Branche du 18 Mai 2022 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2022.

L'avenant de l'indécence signé par les adeptes de la politique salariale des petits pas et du « c'est mieux que rien » !

<https://efp-cgt.reference-syndicale.fr/2022/06/ccnof-avenant-de-branche-du-18-mai-2022-relatif-aux-salaires-minima-conventionnels-annuels-bruts-de-lannee-2022/>

La CGT s'est associée, dans le cadre d'un travail intersyndical, avec la CFDT et l'Unsa pour faire une proposition prenant en compte la situation des salariés dans ce climat économique et revisitant la grille de classification palier par palier.

Notre proposition commune construite palier par palier, visait à corriger les effets néfastes de la grille, liés à l'accord sur les classifications, et à tendre vers une progression linéaire d'un palier à l'autre : soit une augmentation moyenne sur l'ensemble de + 6,13 %. Ce qui paraissait très raisonnable au regard de la situation économique et des exonérations partielles (ex loi -fillon) des cotisations patronales sur les salaires allant jusqu'à 2 632,93 € bruts par mois.

Finalement, l'accord mis à signature par les employeurs prévoit :

+5,5 % pour les 1er et 2e paliers ;

+5,75 % pour les 3e et 4e ;

+6 % pour les 5e et 6e ;

+3 % du 9e au 24e ;

un forfait de 900 € du 25e au 31e, les paliers « cadre ».

Soit une augmentation moyenne de 3,52 %, bien loin des 6,13 % demandés par la CGT, CFDT et l'UNSA. L'augmentation de 3 % sur les paliers qui concernent le cœur de métier de la branche et qui incluent la plupart des formateurs, sont insuffisant au regard de la perte de pouvoir d'achat. Une clause de revoyure est prévue normalement en octobre ...

La CGT n'est pas signataire.



GT TOILETTAGE CCNOF

Présentation des avenants art 5, art 14, art 21

Nous proposons plusieurs modifications sur la forme comme sur le fond. Il est décidé de reporter la signature au prochain GT du 15 septembre pour prendre en compte les modifications et proposer une rédaction finale à la CPPNI du 5 octobre.

ASSOCIATION DE GESTION

Règles de répartition du paritarisme pour 2022

Pour le moment, pas de changement de la répartition du côté des Organisations Syndicales : la dotation est faite à part équivalente entre chaque organisation syndicale en prenant en compte la 6^{ème} OS.

Demande de remboursement des frais et salaires des organisations Professionnelles patronales

Application de l'article 7 sans plafond pour les représentants du collège employeur salariés d'une entreprise appliquant la Convention collective des organismes de formation. Le masque salarié sera dupliqué.

En parallèle, les membres de la CPPNI mandatent le GT de l'Association de gestion avec le CAC pour déterminer le plafond de rémunération à retenir pour la prise en charge des rémunérations des représentants de la délégation patronale dans le cadre de leur participation aux réunions paritaires de la Branche des organismes de formation.

DEMANDE DE REVALORISATION DES FRAIS ANNEXES PAR LA CGT

Reporté la CPPNI d'octobre.

PROJET D'ODJ CPPNI DU 5 OCTOBRE

- EDEC
- Écriture inclusive
- Suites GT toilettage et 3 avenants 5,14, 21
- Site web : reprise par Alain Clément
- Suites réunion Association Gestion
- Mondial des métiers
- Suites GT RI
- Examen des salaires 2022
- Début de la NAO 2023

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LA RÉFORME 100 % SANTÉ

POUR LES SALARIÉS

LES FRANÇAIS ET LE RENONCEMENT AUX SOINS :



“ 1/4
des français,
concernés * ”



“ 3/4
pour raisons
financières * ”



* Selon le baromètre de l'Observatoire des non recours aux droits et services (Odenore) mené en 2016, 2017 et 2018, dans 71 départements.

EN RÉPONSE : LA RÉFORME DU « 100 % SANTÉ »



Pour un ACCÈS
aux soins
FACILITÉ



Pour des
équipements
de QUALITÉ



Pour une
LISIBILITÉ
des garanties
SIMPLIFIÉE

Vous êtes **salariés d'entreprise** et vous disposez d'une **complémentaire santé responsable obligatoire**.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la réforme 100 % SANTÉ est entrée en vigueur.

Celle-ci va progressivement permettre à **tous d'accéder** à des soins jusque-là très coûteux et présentant actuellement **des restes à charge** très élevés dans trois domaines : **AIDES AUDITIVES, LE DENTAIRE et L'OPTIQUE.**

Votre contrat santé va donc être ré-étudié par l'assureur choisi par votre employeur pour vous permettre d'accéder à ce dispositif et être adapté au 1^{er} janvier 2020.

CE QUE LA RÉFORME VA CHANGER :

RESTE À CHARGE AVANT LA RÉFORME

- Aides Auditives : **850 euros***
- Dentaire** : **195 euros**
- Optique : **65 euros***



RESTE À CHARGE EN 2021 (panier 100 % SANTÉ)

- Aides Auditives : **0 euro**
- Dentaire** : **0 euro**
- Optique : **0 euro**

* Source : Ministère de la solidarité et de la santé. Somme moyenne par oreille, et par monture et verre. ** Soins et certaines prothèses dentaire

Au fil des 3 prochaines années, **vous bénéficierez de paniers de soins de mieux en mieux remboursés en aides auditives, dentaire et optique.** Le « 100 % SANTÉ » sera effectif en 2021.



LISIBILITÉ DES GARANTIES :

Dans le cadre de la réforme, les organismes complémentaires se sont engagés à une meilleure lisibilité des barèmes de garanties.

- Harmonisation des libellés de garanties
- Les prestations seront exprimées en euros et plus en BRSS (Base de Remboursement Sécurité Sociale) ou PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)
- Des exemples de remboursement seront fournis ainsi que des simulateurs de remboursements

APICIL Mutuelle : Mutuelle régie par les dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, inscrite au répertoire SIREN sous le numéro 302 927 553 dont le siège social est situé au 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

APICIL Prévoyance : Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale, dont le siège social est situé 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

Réf. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214





EPI - IDCC 2691

DÉMISSIONNER : UN MOYEN DE METTRE FIN À VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL

Début juillet signale la fin de l'année scolaire, et pour certains vous avez envie de changer d'établissement ou de projet de vie.

Si vous envisagez de démissionner, voici quelques informations clés.

Tout d'abord, seuls les salariés en CDI peuvent démissionner. Pour les salariés en CDD, une rupture à l'amiable est le seul moyen de mettre fin à votre contrat de travail avant son terme.

Les dispositions conventionnelles (Article 3.6.1) précisent qu'une démission se fait par courrier RAR ou remise en main propre contre signature en respectant les délais de préavis suivants :

Personnel administratif et de service, personnel d'éducation :

Employés : 1 mois ;
Techniciens : 2 mois ;
Cadres : 3 mois ;

Personnel enseignant :

Techniciens : 2 mois ;
Cadres : 3 mois.

Un salarié peut toujours demander d'être dispensé-e ou de réduire le préavis, cependant l'employeur n'a aucune obligation d'accepter.

À la fin du préavis le salarié recevra les documents de fin de contrat. Pour le personnel enseignant, vérifiez bien le calcul du salaire au prorata des heures réellement effectuées, notamment en cas de salaire lissé.

Exemple, pour un enseignant dont le dernier jour de travail est le 31 juillet, et dont le salaire est lissé sur 12 mois, il aura droit à son salaire du mois d'août si le volume horaire contractuel a été effectué.

ZOOM SUR LES HEURES COMPLÉMENTAIRES DANS L'EPI

Une petite piqûre de rappel sur les dispositions légales et conventionnelles concernant les heures complémentaires (HC).

On peut demander aux salariés à temps partiel d'accomplir des heures complémentaires dans la limite du temps de travail légal ou les termes contractuels, souvent limité à 1/3 du temps de travail contractuel.

Elles sont toujours majorées et rémunérées en sus ; il n'y a pas de récupération possible. Depuis 2019, elles sont défiscalisées et déduites du revenu net impôt dans la limite de 5.000€ par an.

Les taux de majoration varient selon le temps de travail contractuel soit 10% de majoration dès la première heure jusqu'à 1/10ème du volume horaire et 25% après. Le décompte se fait de manière hebdomadaire sauf indication contraire, c'est-à-dire mensuellement ou annuellement en cas d'organisation pluri-hebdomadaire.

Exemple : Un salarié à 20h par semaine qui effectue 3h complémentaires touchera 10% pour les deux premières heures et 25% pour la troisième.

Un salarié a l'obligation d'accomplir les heures complémentaires si l'employeur respecte les délais de prévenance dans l'article 13 de l'accord du 23 juin 2014 sur le travail à temps partiel.



**Ensemble
On est plus fort**



Fiche Repère 3 : Heures complémentaires

CCN 2691 : Enseignement Privé Indépendant

Article(s) CCN concernés : 7.6, Accord du 23 juin 2014, Avenant 1 du 19 oct 2020

Avis concernés : n°59, n°82

Pour les salariés à temps partiel, toute heure de travail effectuée au-delà du volume horaire fixé par le contrat de travail est considérée comme une heure complémentaire.

Toute heure de travail effectif peut être considérée comme une heure complémentaire, quelle que soit sa nature : heure de cours, heure annexe, heure connexe, heure périscolaire, réunion, formation, délégation.

Les salariés à temps partiel peuvent être amenés à accomplir des heures complémentaires à la demande de l'employeur, dans la limite de 1/3 du volume horaire contractuel. (sauf limite inférieure fixée dans le contrat de travail)

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limites fixées par le contrat, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, **lorsque le salarié est informé moins de 3 jours** avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Les heures complémentaires sont décomptées soit hebdomadairement, mensuellement ou annuellement selon le volume horaire prévu dans le contrat de travail.

Taux de majoration

10% \leq 1/10^{ème} du volume horaire, 25% $>$ 1/10^{ème} et $<$ 1/3 du volume horaire

Exemple d'un salarié administratif avec un décompte hebdomadaire à 28h par semaine, qui effectue 32h pendant une semaine donnée. Le taux de majoration de 10% entre la 29^{ème} et la 31^{ème} heure et 25% pour la 32^{ème} heure.

Depuis janvier 2019 toute heure complémentaire est défiscalisée et déduite du salaire net imposable dans la limite de 5.000€ annuels. Lors du premier confinement (16 mars au 10 juillet 2020) ce plafond a été augmenté à 7.500€.

Les heures complémentaires ne donnent pas lieu à une contrepartie en repos.

Un avenant de complément d'heures

Il s'agit d'un avenant à votre contrat de travail qui augmente le temps de travail pour une période fixe, avec une majoration de 10% du taux horaire du volume fixé pour les trois premiers avenants, et 25% du taux horaire du volume fixé pour les 4^{ème} et 5^{ème} avenants.

Ces heures sont lissées et payées sur la période indiquée dans l'avenant, cependant, celles-ci ne bénéficient pas d'une défiscalisation.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25%. (Code du travail Article L3123-22)



VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com



Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181 - Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris

MH-13575_2010 - ©Adebestock

CAPITAL DÉCÈS REFUSÉ : NOTRE POSITION ÉTAIT LÉGITIME



Leçon n°1

Le jugement du 28 avril 2022 dans le dossier du capital décès non servi aux ayants droit d'un salarié d'un organisme de formation conforte la position du syndicat. Notre engagement à accompagner la famille dans l'intérêt de l'ensemble des salariés était pleinement justifié.

Rappel

Un salarié de l'institut de formation transport IFRAC, décède en août 2018. La famille se tourne en octobre 2018 vers l'entreprise qui apparaissait comme l'assureur (à la vue de la notice). Elle fournit les documents pour le versement de la prévoyance. Conformément aux dispositions conventionnelles, il était attendu le capital décès et la rente éducation pour ses deux enfants (plus de 200 000 €, montant estimé en cas de poursuite des études). Le 5 novembre 2018, le navire « amiral » de la nébuleuse IFRAC est mis en redressement judiciaire par le tribunal de commerce de Bobigny. Commence alors un incroyable marathon avec une multiplicité d'interlocuteurs partageant le même comportement : le refus de répondre et la défausse. Alertée en février 2019, la section SNPEFP IFRAC se mobilise dans toutes les directions. Son activisme, notamment par des articles dans « Miroir Social », contraint l'assureur GRESHAM et son actionnaire à rompre le silence. Dans leurs réponses, ils affirment que le paragraphe 5 de l'article L.113-3 du Code des assurances qui interdit la résiliation pour impayé d'une assurance obligatoire ne peut s'appliquer. Pour eux, cette interdiction ne concerne que les assurances recommandées par les partenaires sociaux.

Position de notre syndicat

À la suite de ces prises de position, notre syndicat saisit la CPPS de la branche afin que cette dernière s'investisse. Le dossier est emblématique. Il est demandé dans l'intérêt

de l'ensemble des salariés une prise en charge des frais de procédures. Le dossier a été longuement examiné lors de la CPPS du 18 juin 2019. « Partant de l'idée que le contrat de prévoyance est hors recommandation, la CPPS a considéré qu'elle ne pouvait intervenir en aucune façon ». Au contraire, notre syndicat considérait que le dossier concernait « l'ensemble des salariés de la branche des OF avec pour enjeu la sécurité du service de prestations de la Prévoyance et la protection sociale appropriée » (lettre du syndicat en date du 21 juin 2019). Mis en minorité, le syndicat a malgré tout maintenu son engagement.

Nous avons alerté les parlementaires et sommes intervenus volontairement dans la procédure prud'homale. Le congrès d'octobre 2019 a entériné cette position.

À contre-pied de l'assureur et du ministère

Contre toute attente, le conseil de prud'hommes dans sa décision du 28 avril n'a pas suivi la position commune de l'assureur et du ministère des finances (réponse ministérielle aux questions des parlementaires sollicités par notre syndicat) à propos de l'article L.113-3 du Code des assurances.

« Si l'invalidation des clauses de désignation par le conseil constitutionnel a pu modifier l'équilibre général de la législation afférente aux régimes obligatoires conventionnels de prévoyance, il appartient au législateur et non au juge de pourvoir aux évolutions législatives.

Le texte susvisé n'exprime ou ne sous-entend aucune distinction relative aux modalités de désignation de l'assureur. Il ne formule de façon claire et non ambiguë l'existence d'une unique condition, à savoir le caractère obligatoire de l'adhésion au contrat en application de dispositions conventionnelles. Il ne saurait en conséquence donner lieu à l'interprétation soutenue par l'assureur, laquelle reviendrait à ajouter au texte une condition d'application auquel il ne fait ni référence ni allusion.

Il serait jugé en conséquence que l'alinéa 5 de l'article L.113-3 du Code des Assurances trouvait à s'appliquer dans le cas d'espèce, et que dès lors l'assureur ne pouvait pas procéder à la résiliation du contrat en raison du défaut de paiement des primes par l'assureur. »

L'assureur doit prendre en charge le capital décès mais pas la rente éducation non souscrit par l'employeur.

Accumulation de dysfonctionnements

Le conseil des Prud'hommes a implicitement donné raison à la position de la CGT. La Branche ne pouvait faire sienne l'interprétation de l'assureur. « Le paritarisme



est financé par l'ensemble des salariés de la Branche qu'ils appartiennent ou pas à un régime de prévoyance recommandé ».

Et ce d'autant qu'il y a un problème de fond avec les assurances obligatoires. Le salarié est l'assuré mais le contractant est l'employeur. Ce qui crée un déséquilibre que les partenaires sociaux ne peuvent occulter. Le dossier a révélé une accumulation de dysfonctionnements qui ne découlent pas seulement d'une différence d'interprétation de la réglementation.

Dans l'intérêt de l'ensemble des salariés, la Branche se devait de les instruire.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DEVIENNENT UN DROIT FONDAMENTAL SELON L'OIT



**Organisation
internationale
du Travail**

L'Organisation Internationale du travail (OIT) vient de faire de la santé et sécurité au travail un « droit fondamental ».

Le 10 juin, l'Organisation internationale du travail (OIT) - une organisation tripartite qui regroupe les représentants des gouvernements, les employeurs et les travailleurs - annonce que le droit à un environnement de travail sûr et salubre devient un droit fondamental. Traitée de décision historique par Guy Ryder, le directeur général de l'OIT, cette avancée majeure est saluée par la Confédération syndicale internationale (CSI) et par la Confédération européenne des syndicats (CES).

« C'est un réel progrès » approuve Pierre Coutaz, conseiller confédéral de la CGT.

Deux conventions sont concernées par cette décision : **la convention 155 sur la santé et la sécurité des travailleurs (1981), et la convention 187, sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé des travailleurs (2006).**

Cette décision d'ajouter le principe d'un environnement de travail sûr et sain aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, fait passer le nombre de conventions fondamentales de 8 à 10.

Aux 4 catégories de principes et de droits - la liberté syndicale et le droit de négociation collective, l'abolition

du travail forcé, l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination - vient s'ajouter cette 5^{ème} catégorie sur la santé au travail.

Le droit international en vigueur à l'OIT est constitué de recommandations (des principes directeurs ayant un caractère non contraignant), et de conventions qui doivent être ratifiées par chaque État avant d'entrer en vigueur dans le pays concerné. Mais dans le cas d'une convention fondamentale, réputée d'application universelle, tous les États, membres de l'OIT ont l'obligation de la respecter, même lorsqu'ils ne l'ont pas ratifiée.

En devenant fondamentale, la convention 155 oblige donc tous les États membres de l'OIT à respecter et à promouvoir le droit à un environnement de travail sûr et sain.

Cette convention, qui compte 30 articles, n'a été ratifiée depuis 1981 que par 74 pays. Parmi les 113 pays restants figurent, au sein de l'Union européenne, l'Allemagne, l'Autriche, la France, la Grèce, l'Italie, la Pologne et la Roumanie.

Mais même en l'absence de ratification, il est désormais possible, dès à présent, d'invoquer la convention 155 devant un juge en France. La France a maintenant deux options : une application directe de la convention, ou une ratification qui lui permettrait de faire un Opt-Out, c'est-à-dire de ratifier la convention en excluant un ou deux articles. Or, dans cette convention, l'article 9 oblige l'État à contrôler et à sanctionner les entreprises qui ne respectent pas le droit du travail, une obligation plus forte que celle du droit du travail actuel en France.

Le gouvernement français se découvre tout à coup très favorable à une ratification, qui aurait pu avoir lieu depuis 1981...

« Nous devons nous montrer très vigilants » insiste Pierre Coutaz. Nous craignons que le gouvernement ratifie en excluant l'article 9 ».

La CGT, qui entend maintenir la pression sur le gouvernement pour éviter une exclusion de l'article 9, alerte aussi des députés européens pour qu'ils fassent preuve, eux aussi, d'une grande vigilance.

JURISPRUDENCE



BARÈMES MACRON SUR LES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT : LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX REMET LES PENDULES À L'HEURE !

Dans une décision du 23 mars 2022 qui réussit l'exploit d'être encore non publique mais déjà commentée, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) vient de trancher la question de la compatibilité des **barèmes Macron avec l'article 24 de la Charte sociale européenne**.

La conclusion dégagée par le CEDS est le fruit d'une analyse poussée du dispositif légal français. Cette analyse l'a amenée aux 3 constats suivants :

- Les plafonds prévus par le barème sont trop bas : en effet, le comité retient que les plafonds d'indemnisation **« ne sont pas suffisamment élevés pour réparer le préjudice subi par la victime et être dissuasifs pour l'employeur »**.
- La marge de manœuvre du juge est insuffisante : il constate à ce titre que « le juge ne dispose que d'une marge de manœuvre étroite dans l'examen des circonstances individuelles des licenciements injustifiés ». Cela empêche le juge, dans certaines situations particulières, **de pouvoir allouer une indemnité réparant le préjudice réellement subi par le salarié**.
- Les alternatives au barème sont trop limitées : il rappelle qu'un barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse est conforme à la Charte sociale européenne s'il permet au salarié de demander réparation pour le préjudice moral subi par d'autres voies de droit. Selon le comité, cette possibilité n'est pas offerte par le barème français. Finalement, pour le CEDS les indemnités prévues par le barème Macron **« ne sont pas en rapport avec le préjudice subi et ne sont pas suffisamment dissuasives »**.

Cette décision est une victoire pour les salariés et les syndicats qui ont toujours dénoncé le « barème » Macron.... Mais elle ne clôt pas le débat.

En effet, comme c'est le cas en l'espèce, toutes les règles internationales n'ont pas forcément une applicabilité directe en droit interne. Ici, c'est surtout un symbole.

Le droit international a reconnu qu'il existe un problème de réparation du préjudice intégral : le barème Macron n'indemnise pas correctement la victime. Mais son jugement n'est pas supérieur à la loi dans ce cas. Il contredit simplement le droit interne et l'idée est de pousser, avec ce signal, le législateur à agir. Une telle décision dégrade l'image de la France à l'international.

La CGT continuera à combattre les règles de l'indemnisation du licenciement devant tous les tribunaux nationaux et européens...

Espérons que la décision du CEDS aura un impact sur les pouvoirs publics et que le gouvernement d'Élisabeth BORNE revienne à de meilleurs sentiments.

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS), c'est quoi ?

C'est une instance de contrôle du Conseil de l'Europe chargée d'examiner le respect de la Charte sociale européenne par les États parties, laquelle garantit les droits sociaux et économiques fondamentaux (liés à l'éducation, le logement, la santé, l'emploi...).

Le Comité effectue cette mission selon deux procédures distinctes : les réclamations collectives et les rapports périodiques des États parties. La France a ratifié la Charte en 1999.

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

PORTRAIT



William PERENNES

J'ai grandi dans une famille ouvrière, politisée et militante à une époque où la frontière entre la politique et le syndicalisme était difficilement perceptible. C'est lors des repas familiaux que j'ai compris peu à peu, très jeune, à quelle classe sociale j'appartenais même si je ne comprenais pas tous les enjeux. Le capitalisme était alors pour moi qu'un concept abstrait que j'avais du mal à appréhender. C'est donc dans ce contexte, entre la faucille et le marteau et le poing levé que ma conscience de classe s'est construite. Elle ne m'a jamais quitté bien que mise entre parenthèse durant la première partie de ma vie de jeune adulte. La vie m'a amené à la formation à partir de 1996. Formateur en informatique, j'ai connu et expérimenté de 1996 à 2007 la précarité de ce métier (contrats de vacations illégaux, CDDU ...). En 2007 après un CDD de 6 mois je signe un CDI comme formateur informatique avec un organisme de formation travaillant avec des publics placés sous-main de justice en univers carcéral. Travailler dans cet environnement m'enchantait peu mais la perspective d'un CDI et d'une certaine sécurité de l'emploi l'emporte. Ma mission : former et préparer des publics placés sous-main de justice au passage du PCIE et sur des logiciels PAO. Après le « tout nouveau tout beau » il m'a fallu peu de temps pour me rendre compte que les conditions de travail étaient parfois très difficiles, que mon employeur n'était qu'un simple sous-traitant avec toutes les dérives pour les salariés et que le véritable patron dans les faits était l'omnipotente administration pénitentiaire. Dans un environnement profondément anxiogène, pervers, pathogène. Mon corps m'envoyait le signal qu'il était temps de renouer avec mon atavisme. Au bout d'un an je me trouvais avec une hypertension artérielle de 18|10 et sous traitement médicamenteux. C'est l'une des raisons qui m'a poussé à me plonger dans le code du travail, la convention collective des organismes de formation et le CHSCT. Sans être encore syndiqué en 2008 je demande la création d'un CHSCT qui n'existe pas malgré l'évidence des textes. Je constate que la CCNOF n'est pas toujours respectée (AC, PR, temps de trajet, temps de travail effectif, rien de bien nouveau depuis...). Ces problématiques de conditions de travail et les injustices

constatées constituent le déclic de mon engagement syndical qui ne fera que s'amplifier pendant 12 ans au fil du renouvellement de mes mandats au sein des différentes instances de représentation du personnel de l'entreprise. En 2009, je constate que seul on est limité pour agir et qu'il vaut mieux être plusieurs. Je vois bien qu'autour de moi, mes collègues en ont assez de subir et comme j'aime aider les autres, je me syndique au SNPEFP en 2009, j'ai 46 ans et déjà sénior... Le syndicat m'accompagne aux élections DP et CE. Je suis élu comme DP et au CE puis désigné au CHSCT par les membres du CE et DP. Ma fibre syndicale est née, je m'engage un peu plus dans l'exercice de mes mandats. Pour être encore plus efficace dans la défense des intérêts des salariés, je comprends la nécessité de me former. Bien qu'autodidacte par nature, la formation syndicale sera un plus dans mon approche syndicale et l'entreprise sera mon terrain de jeu. En 2010, le SNPEFP-CGT me mandate comme négociateur au sein de la branche des OF, j'y suis toujours. En 2012 je suis de nouveau élu pour quatre ans comme DP et élu au CE. Je deviens secrétaire du CE d'une UES et secrétaire du CHSCT. Et rebelote en 2016. Entre temps l'état a délégué aux régions la gestion de la formation des publics placés sous-main de justice. C'est dans ce contexte en avril 2018 que je suis licencié dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi (43 personnes) à plus de 55 ans sans un entretien oral pourtant prévu dans l'accord PSE afin de permettre un reclassement digne de ce nom. À ce jour l'affaire suit son cours ... Mon activité syndicale et mon militantisme sont aujourd'hui davantage mis au service du syndicat national et de nos adhérents. Mes différentes missions sont entre autres les suivantes : Secrétaire à l'organisation du syndicat, coordination des négociateurs-trices OF, négociateur sur la CPPNI et CPPS et sur le groupe de travail sur le toilettage de la CCNOF, gestion des adhésions et de Cogitiel, réponses aux adhérents OF, mise en page des panneaux syndicaux inter-secteurs et des Traits d'Union, formation syndicale sur la CCNOF, développement du syndicat sur les régions du territoire Grand-Sud (Paca, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Aura). Bref, comme vous pouvez le constater au SNPEFP on ne s'ennuie pas et il y a de quoi faire pour améliorer la défense des salariés.

Malgré mes 60 ans, mon énergie est toujours intacte et prête pour le combat dès la rentrée de septembre pour l'augmentation des salaires et des pensions et pour faire barrage à une nouvelle réforme des retraites qui souhaite allonger l'âge légal de départ à 65 ans !

Bon été à toutes et tous et à la rentrée fin prêt pour continuer le combat et dire NON à la retraite à 65 ans.

Faisons entendre nos exigences !

VIE SYNDICALE



CONSEIL NATIONAL FÉDÉRAL

Le dernier CNF de la FERC s'est déroulé le 1er et 2 juin. Le SNPEP y participait. Durant le point d'actualité précédant les débats, Marie Buisson (Secrétaire Générale de la FERC) a confirmé la rumeur qui circulait depuis la veille dans la presse indiquant que Philippe Martinez ne se représenterait pas et qu'il avait proposé son nom aux membres de la Commission Exécutive Confédérale pour lui succéder. Les débats ont ensuite débuté. Les 2 grands thèmes ont porté sur la syndicalisation de la jeunesse au sein de la CGT et sur la création d'une cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la FERC.

Syndiquer la jeunesse

Sur le plan juridique, le syndicalisme étudiant ou lycéen n'existe pas et ne bénéficie pas des spécificités accordées aux syndicats de salariés. La plupart des organisations étudiantes françaises utilisant le terme de « syndicat étudiant » se réfèrent à la Charte de Grenoble de 1946, établie par l'UNEF et qui est l'acte fondateur du syndicalisme étudiant. La charte de Grenoble définit le statut social de l'étudiant et les droits qui en découlent : l'étudiant y est présenté comme un jeune travailleur intellectuel, ayant droit à une prévoyance sociale, droit au travail et au repos, etc. À l'inverse, la loi ne considère pas les étudiants/lycéens comme des travailleurs donc ne leur attribue pas le droit de grève, la désignation de délégués syndicaux ou la signature d'accords. À côté de ce syndicalisme s'est développé un mouvement associatif étudiant regroupé principalement au sein de la FAGE (fédération des associations générales étudiantes) qui se place davantage sur le terrain des conditions de vie et d'études des jeunes. Ces associations ont une reconnaissance institutionnelle puisqu'elles siègent au CNSER, au CROUS, à l'ONVE et dans différents conseils au niveau local dans les établissements d'enseignement supérieur. Le mouvement lycéen ou étudiant se caractérise

par la faiblesse numérique de ses adhérents (environ 1% des lycéens et 1% des étudiants). **Face au constat de fragilité quelle peut être l'intervention de la CGT ? Est-elle en capacité de rassembler, d'offrir aux jeunes les outils nécessaires à la défense de leurs intérêts ?**

**je suis sympa
et souriante
mais ce
n'est pas une
invitation**



Stop aux violences sexistes et sexuelles au travail

Cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles

Dans le cadre de la lutte pour l'égalité femmes-hommes et contre les violences sexistes et sexuelles et de toutes formes de discrimination basée sur le genre, la FERC se dote d'une cellule de veille. Elle sera composée de deux collectifs distincts : le 1er en charge de recueillir la parole des victimes et le second en charge de recueillir les informations et les éléments afin de permettre à la direction de prendre des décisions au sein de notre organisation. Cette cellule sera composée, pour ses deux collectifs, de membres mandatés par leur organisation et/ou la fédération sans pouvoir appartenir à la direction de cette dernière. Elle est mise en place pour prévenir et empêcher que ces violences se produisent, protéger les victimes sans se substituer à la justice, sans s'en remettre uniquement à elle non plus. Elle n'a aucune prérogative statutaire de sanction. Elle conseille et accompagne la direction fédérale. La cellule peut être saisie par une victime, une organisation ou un témoin avec l'accord de la victime. Elle est à disposition des organisations de la FERC afin de les aider à prendre des décisions si besoin, suite à des violences sexistes et sexuelles

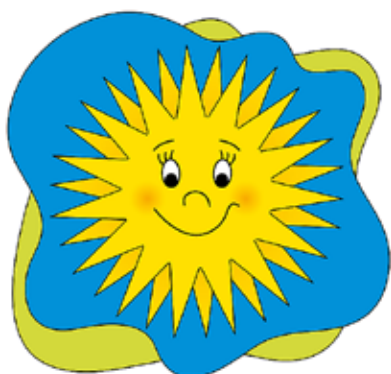
RÉGIONS

Réunions mensuelles SNPEFP-CGT 2022-2023

ÎLE-DE-FRANCE/HAUTS-DE-FRANCE



Samedi 24 septembre 2022	10h30-12h30
Samedi 22 octobre 2022	10h30-12h30
Samedi 26 novembre 2022	10h30-12h30
Samedi 17 décembre 2022	10h30-12h30
Samedi 21 janvier 2023	10h30-12h30
Samedi 18 février 2023	10h30-12h30
Samedi 18 mars 2023	10h30-12h30
Samedi 22 avril 2023	10h30-12h30
Samedi 17 juin 2023	10h30-12h30



Territoire GRAND SUD
(PACA, AURA, NOUVELLE-AQUITAINE, OCCITANIE)

RDV visio
le 13 septembre de 18h30 à 20h30
Le lien Zoom vous sera envoyé début septembre



SECTIONS SYNDICALES

À « IONIS GROUP », ON SOLDE LA RECHERCHE EN SCIENCES HUMAINES

Nous apprenons au point 3 du CSE du mois de juillet de l'UES Fineduc : Information préalable du CSE sur la suppression envisagée d'un département dans une école !

Et cela, sans la communication de la moindre pièce justificative aux représentants du personnel.

Drôle de « consultation » visant à la suppression, pour le nommer, du « Laboratoire de Méthode Numérique pour les Sciences de l'Humain et de la Société » (MNSHS) qui « se donne pour objectif d'étudier l'interaction entre facteurs technologiques et facteurs sociaux dans les réponses aux défis technologiques, économiques et politiques à venir » <https://recherche.epitech.eu/>

Quid des motifs économiques et des propositions de reclassement ? L'absence de données et d'informations précises est de rigueur.

Solder la recherche en sciences humaines est-ce bien le meilleur moyen pour que « l'institution IONIS avec sa constellation de marques fasse sens. » pour reprendre la conclusion de l'article promotionnel du Président du groupe IONIS dans Entreprendre (10/10/2021) ?

CARIF-OREF OCCITANIE

Le 16 mars 2022, Teldja SENIGUER, cadre au CARIF-OREF OCCITANIE, a été convoquée par sa direction pour un entretien préalable au licenciement. Ce qui lui est reproché ? D'avoir émis depuis plusieurs mois des alertes dénonçant un climat sexiste et raciste dans l'entreprise. Teldja, comme plusieurs autres salariés est victime de ces comportements. Rien ne lui est reproché sur son travail.

Oui, incroyable mais malheureusement vrai. Au lieu de mettre un terme au sexisme et au racisme dénoncé par Teldja, au lieu de mettre en place, comme il en a la responsabilité, une politique de prévention, le directeur du Carif-Oref a fait le choix de licencier la lanceuse d'alerte !

Pire, la direction a enclenché cette procédure quelques semaines après que Teldja leur a annoncé être enceinte !

En s'attaquant à Teldja, victime de sexisme et salariée enceinte, ce sont toutes les femmes qui sont attaquées.

Pourtant, le travail de Teldja SENIGUER était unanimement apprécié jusqu'à ce qu'elle dénonce le climat sexiste et le management pratiqué par la direction. L'employeur sait qu'en la faisant taire de cette manière, elle qui est l'unique

déléguée syndicale, il musellera toute contestation dans l'entreprise et tout contre-pouvoir.

Teldja est aussi membre du bureau de l'Union Départementale CGT de la Haute-Garonne et la Secrétaire Générale de l'Union Locale CGT Toulouse-sud, qui soutient des centaines de salariés de petites structures, travailleurs et travailleuses précaires, aide-soignants, infirmiers, livreurs à domicile...

En s'attaquant à Teldja, représentante du personnel, ce sont tous les travailleurs, et en particulier les plus fragiles qui sont attaqués.

Cette procédure de licenciement se fait en contradiction complète avec la protection des victimes et témoins de sexisme, de racisme ou de harcèlement sexuel. Elle foule au pied la protection des représentants du personnel et s'assied sur la protection des salariées enceintes. Nous appelons la direction du CARIF-OREF OCCITANIE à y renoncer immédiatement. Nous appelons la Région OCCITANIE qui finance l'essentiel de la structure, à exiger l'arrêt immédiat de la procédure de licenciement.

Pourquoi un syndicat ?

Pour défendre des intérêts professionnels communs !

Rejoins la cgt !

SNPEFP-CGT

Partie 1 – Ma retraite du régime de base du privé : comment la calculer ?

LES 3 ÂGES LÉGAUX DE DÉPART À LA RETRAITE

LA RETRAITE À 62 ANS

L'âge minimal pour partir à la retraite est de 62 ans.

Pour pouvoir percevoir une pension complète (c'est-à-dire à taux plein), il faut avoir **validé** un certain nombre de trimestres (de [166 à 172 selon votre année de naissance](#)).

Si vous remplissez ces 2 conditions (d'âge et de durée de cotisation), vous pouvez percevoir à la fois :

- votre retraite de base à taux plein ;
- votre retraite complémentaire sans minoration.

Il existe certains cas de départ anticipé :

- le départ anticipé pour carrière longue, pour les personnes ayant commencé à travailler avant 20 ans ;
- le départ anticipé pour handicap, ouvert à partir de 55 ans, à certaines conditions ;
- le départ anticipé pour carrière pénible, accessible de plusieurs manières (incapacité permanente, compte personnel de prévention ou amiante).

Entre 62 et 67 ans, vous pouvez partir à la retraite même si vous n'avez pas validé le nombre de trimestres nécessaires, mais votre pension est alors réduite : une **décote** est appliquée à votre pension lors du calcul.

LA RETRAITE À 67 ANS

À 67 ans, un salarié qui n'a pas validé le nombre de trimestres nécessaire pourra partir à la retraite sans pénalité de minoration (décote). Néanmoins, sa pension sera calculée au prorata du nombre de trimestres cotisés.

C'est également à cet âge qu'un salarié peut percevoir sa retraite complémentaire à taux plein, même s'il n'a pas cotisé le nombre de trimestres requis pour la retraite de base.

Pour certaines catégories de personnes, cet âge reste fixé à 65 ans :

- Les bénéficiaires de l'Allocation des travailleurs de l'amiante (ATA) ;
- les assurés qui ont arrêté de travailler pour être aidant familial ;
- les assurés qui ont validé au moins 1 trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé avec un taux d'incapacité d'au moins 80 % ;
- les assurés qui ont apporté une aide effective en tant que salarié ou aidant familial pendant au moins 30 mois à

leur enfant bénéficiaire de la Prestation de compensation du handicap (PCH).

LA RETRAITE À 70 ANS

Si un salarié à 70 ans ou plus, son employeur peut le mettre à la retraite d'office. Dans ce cas, la procédure est simple : il doit lui adresser le préavis légal, comme dans le cas d'un licenciement. L'indemnité de mise à la retraite est égale à l'indemnité versée en cas de licenciement.

Avant 70 ans, si l'employeur veut mettre un salarié à la retraite, 2 conditions doivent être remplies :

- Le salarié doit avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite à taux plein (67 ans) ;
- Le salarié doit donner son accord.

Les délais dans ce cas sont semblables à ceux d'un licenciement : 3 mois avant son anniversaire, l'employeur doit lui adresser un préavis lui demandant s'il est d'accord pour une mise à la retraite. Si celui-ci accepte, l'employeur n'a plus qu'à procéder à la mise effective à la retraite.

En revanche, s'il refuse, l'employeur ne peut qu'attendre. Chaque année, toujours 3 mois avant son anniversaire, il pourra lui adresser la même demande, jusqu'à l'âge de 70 ans, où son accord ne sera plus nécessaire. Le salarié, pour sa part, a un délai d'un mois pour répondre aux demandes de l'employeur.

Si la procédure de mise à la retraite n'a pas été respectée, la fin du contrat de travail est requalifiée en licenciement. C'est donc cette procédure qui s'applique, avec le versement de l'indemnité correspondante.

TRIMESTRE : CALCUL DE LA PENSION DE RETRAITE

Pour partir à la retraite, vous devez justifier, tous régimes de base confondus, d'une durée d'assurance minimale. Cette durée d'assurance est déterminée en fonction des périodes (calculées en trimestres) pendant lesquelles **l'assuré a cotisé au régime général de Sécurité sociale, mais aussi à d'autres régimes obligatoires (en tant que commerçant ou artisan par exemple).**

Attention : pour valider un trimestre, quelle que soit la durée de travail accomplie, il faut avoir cotisé sur une rémunération égale à un montant minimum.

DOSSIER

Désormais, il faut avoir gagné, en 2022, au moins :

1 585,50 € pour valider 1 trimestre

3 171 € pour valider 2 trimestres

4 756,50 € pour valider 3 trimestres

6 342 € pour valider 4 trimestres

Attention cependant : votre rémunération est prise en compte, pour chaque période de travail, dans la limite du **Plafond de la Sécurité sociale**. Par exemple, si vous avez gagné 7 000 € en janvier 2020, on ne retiendra que le plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 3 428 € en 2020. Si vous ne travaillez plus le restant de l'année, vous aurez donc validé 2 trimestres en 1 mois... mais pas 4 !

Certaines périodes **pendant lesquelles on ne cotise pas peuvent être néanmoins validées parmi les trimestres comptés pour ouvrir droit à la retraite** : les périodes de chômage, d'arrêt maladie, de congé parental, du service militaire... Les enfants **donnent en outre droit à des trimestres supplémentaires**.

Trimestres validés = trimestres cotisés + trimestres assimilés.

Les salariés du privé sont inscrits au régime général, la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav).

Le montant de la pension du régime de base est calculé à partir d'un montant de référence, le **Salaires Annuel Moyen (SAM)**, basé sur le salaire perçu au cours des 25 meilleures années de votre carrière.

1 - Additionnez chaque salaire annuel, puis divisez ce chiffre par 25 pour obtenir le montant de votre SAM.

2 - Il faut ensuite **appliquer un taux correspondant à 50 % de cette moyenne pour obtenir le montant de votre retraite de base à taux plein**.

3 - À noter que les salaires peuvent être revalorisés chaque année en suivant la grille de coefficient des revalorisation. Votre caisse de retraite n'utilisera pas le salaire tel qu'il apparaît sur vos fiches de paie des années passées. Celui-ci est en effet revalorisé en fonction de l'évolution des prix, suivant la grille des coefficients de revalorisation actualisée chaque année au 1er janvier. À noter que certaines années, les coefficients ne sont pas revalorisés. C'était le cas en 2021, où l'inflation était quasi-nulle (1,015).

Cette retraite de base peut être à « **taux plein** » si vous remplissez les conditions d'âge et de nombre de trimestres validés requis. Dans ce cas, vous obtenez le montant de votre retraite de base à taux plein en

appliquant un taux de 50 % à ce salaire annuel moyen.

Si vous ne respectez pas les conditions du « **taux plein** », votre pension peut être affectée par :

- un « **coefficient de proratisation** » si vous n'avez pas atteint le nombre de trimestres requis dans le régime général pour avoir une retraite complète ;
- une « **décote** » si vous n'avez pas atteint le nombre de trimestres requis, tous régimes confondus, pour avoir une retraite à taux plein ;
- une « **surcote** » si vous avez continué à travailler alors que vous remplissez toutes les conditions pour toucher une retraite à taux plein.

EXEMPLE :

Prenons l'exemple d'Estelle, né en 1969. Celle-ci gagnait 19 200 € en 1990 (après conversion). Nous multiplions donc son salaire annuel par son **coefficient de revalorisation** soit **1,464 (coefficient de 1990)**.

Son salaire de 1990 correspond donc à :
19 200 € x 1,464 = 28 108 €.

Le même calcul sera ainsi effectué pour les 25 meilleures années de salaires, revalorisations incluses soit au total :
804 900 €

Nous divisons ensuite ce total par 25 : 804 900€ / 25 soit 32 196 € pour connaître le salaire moyen de ses 25 meilleures années.

Et nous divisons donc cette moyenne par 2 pour avoir sa retraite annuelle brut soit : 32 196 / 2 (50%) soit **16 098 € brut ou 1 345 € mensuel brut**.

Les retraités du régime général payent des cotisations sociales dans leurs pensions versées par le régime de base.

CSG = 8,30 % ou 6,6 % ou 3,8 % selon le revenu fiscal de référence.

CRDS = 0,5 % ou 0 % selon la situation fiscale.

Contribution de solidarité pour l'autonomie (CASA)






0,30 % uniquement sur les pensions assujettis à la CSG à 6,60 %.

Soit un **maximum de 9,10%** selon le revenu fiscal de référence.

La retraite complémentaire et la pension de reversion seront abordées dans le prochain dossier du Trait d'Union N° 144 de septembre.

Protection, services, accompagnement social

(**Souriez, vous êtes au cœur**
de nos engagements)

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire