

# WHAT'S NEW? BY CFE-CGC



| MARS 2023 | SPECIAL JOURNEE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES



Freepik photos

## Les grandes perdantes de la réforme des retraites : les femmes avec enfants et aidantes !



Freepik photos

Pour les femmes ayant eu des enfants, leur carrière a souvent été interrompue par les grossesses, les congés parentaux, les temps partiels pour prendre en charge les enfants... Plus tard, elles s'interrompent pour s'occuper d'un parent malade ou dépendant (d'après IPSOS, 60 % des aidants sont des femmes). Résultat : des

salaires plus bas et des carrières plus courtes et le montant des pensions versées aux femmes est inférieur de 40 % à celui qui est versé aux hommes...

Si elle passe, la réforme des retraites va accroître cette inégalité.

Réunir une carrière complète deviendra encore plus difficile pour les femmes, ce qui risque de diminuer encore le montant des pensions de retraite.

Si elles veulent toucher une pension à taux plein, c'est jusqu'à 67 ans qu'il faudra travailler pour éviter la décote ...

Alors, la réforme des retraites, une réforme juste pour les femmes ?

**Demain la mobilisation continue !**

## Le sexisme toujours aussi présent ...

On pourrait croire qu'avec le mouvement #Metoo et le mouvement de la libération de la parole, les comportements sexistes allaient se réduire comme peau de chagrin ... NON ! c'est tout le contraire qui se produit : il perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent comme le constate le HCE (Haut Conseil à l'Egalité entre Femme et Homme). (<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/rapport-2023-sur-l-etat-du-sexisme-en-france-le-sexisme-perdure-et-ses>)

Quelques chiffres marquants : Parmi les hommes de 25 à 34 ans, près d'un quart estime qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter, et tout âge confondu, 40%

trouvent normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants.

Alors on fait quoi pour changer ça ? Et si par exemple la Direction compensait la totalité du congé paternité pour que les hommes aussi puissent s'occuper un peu plus de leur enfant ... ?

Si vous êtes victimes d'agissement sexiste ou harcèlement sexuel, contactez les **référénts HSAS CFE-CGC**

- Apps : **Christine CHOVEL**
- Infra : **Carole CLEVENOT**
- Invent : **Magali FREY et Yolande JENSEN**
- Engineering R&D & Corporate : **contactez-nous**

## POUR VOUS AIDER

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter la **CFE-CGC** à l'adresse suivante : [ues-capgemini@fieci-cfecgc.org](mailto:ues-capgemini@fieci-cfecgc.org)

ou contactez-nous au :

**0805 38 48 48 (numéro gratuit)**

## ADHEREZ A LA CFE-CGC



## AGENDA

7 mars : intersyndicale pour les retraites – tous et toutes à la manifestation !

8 mars : journée des droits des femmes

## CONGÉ EXCEPTIONNEL EN CAS D'INTERRUPTION SPONTANÉE DE GROSSESSE

La branche Syntec a créé un congé exceptionnel pour la salariée faisant face à une « fausse couche » avant 22 semaines d'aménorrhée.

Ce congé, d'une durée de 2 jours (non déductibles des congés payés), est rémunéré et peut être accolé à un arrêt de travail éventuellement prescrit.

Un certificat médical doit être fourni dans les 15 jours suivant l'événement.



## Egalité Professionnelle tout n'est pas réglé !

Depuis de nombreuses années, les **Négociations Annuelles Obligatoires** ajoutaient au budget de la réduction des inégalités entre femmes et hommes plusieurs centaines de milliers d'euros. Cette année, il n'en est rien. Le budget de l'égalité professionnelle sera donc réduit, probablement parce que la Direction se félicite d'avoir réduit les inégalités salariales liées au genre. Pourtant tout n'est pas réglé. Tout d'abord parce qu'une catégorie entière est exclue de toute analyse et des dispositifs de l'UES : les grades F. Que dit la Direction sur ce point? Que les profils et les objectifs assignés sont trop spécifiques et il ne serait pas possible d'avoir un groupe homogène. Pourtant le sentiment d'inégalité au sein des salariées de grade F est bien présent. Que pouvons-nous répondre? RIEN ! Tout simplement car c'est le seul groupe qui n'est pas analysé. Or, il ne peut y avoir égalité si tout un groupe est exclu d'un accord et de toute analyse.

D'autres catégories ne peuvent être prises en compte car les groupes sont trop petits, trop spécifiques. La

méthode permettant de relever des écarts ne permet pas d'identifier les cas individuels. Elle ne permet donc pas de réduire toutes les inégalités. Plutôt que de réduire le budget, la Direction devrait se pencher sur les moyens d'améliorer le dispositif et d'inclure l'ensemble des salarié.e.s.

Vous vous sentez concerné.es? N'hésitez pas à contacter les membres de la commission de suivi de l'accord égalité professionnelle **Christine Chovet** ou **Magali Frey**



## La CFE-CGC a signé les Négociations Annuelles Obligatoires

Ainsi, même si les mesures d'augmentations collectives auraient pu être plus importantes, la **CFE-CGC** prend ses responsabilités et a signé l'accord NAO. Ceci permettra **de favoriser ceux d'entre-nous qui disposent des revenus les plus modestes et pour la première fois Capgemini met de côté sa doctrine du refus de l'augmentation collective.**

**En synthèse vous allez bénéficier des apports suivants :**

- Si vous étiez présents au 1<sup>er</sup> janvier 2022
- Si vous n'êtes pas alternants
- Si vous avez un salaire annuel égal ou inférieur à 43 000€ au 31/12/2022
- Alors vous allez bénéficier d'une augmentation collective, rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2023.
- **1 500 € bruts pour les salariés ayant un salaire annuel théorique brut inférieur ou égal à 30 000 € ;**

- **1 050 € bruts pour les salariés ayant un salaire annuel théorique brut supérieur à 30 000 et inférieur ou égal à 35 000 € ;**
- **900 € bruts pour les salariés ayant un salaire annuel théorique brut supérieur à 35 000€ et inférieur ou égal à 43 000 €.**

Cette augmentation collective est cumulée avec une augmentation individuelle !



- L'accord signé va favoriser ceux d'entre-nous qui disposent des revenus les plus modestes et pour la première fois Capgemini met de côté sa doctrine du refus de l'augmentation collective.
- **Une augmentation individuelle minimale de 1 200€ bruts pour les salariés non concernés par une mesure d'augmentation collective mais bénéficiaires d'une augmentation ;**

[Tu as des questions ? Contacte-nous](#)

## Aidez-nous à faire germer un autre monde :-)

Ne jetez pas à la poubelle ce badge de la CFE-CGC : **plantez-le !** ce sont des graines aromatiques et 100 % biodégradable (fabrication française)

Voici comment faire :

-  1. Posez le papier directement sur la terre ou dans un pot
-  2. Recouvrez-le avec une fine couche de terre (environ 2 cm).



3. Arrosez-le légèrement tous les jours. Au bout d'une semaine les premières graines devraient germer

4. Si vous vous en êtes bien occupé.es, plein de jeunes pousses devraient sortir

**La CFE-CGC A VOTRE SERVICE - Permanence au 147  
Lundi 6 mars de 10h à 12h au 4<sup>ème</sup>, salle Zeus**

