

RETRAITES

DÉPARTS POUR CARRIÈRES LONGUES EN PROGRESSION



Jamais autant de personnes n'auront bénéficié du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue obtenu par la CFDT ! En 2016, plus de **170 000 personnes** (sur environ 700 000 départs en retraite par an dans le cadre du régime général) auront pu partir à **60 ans au lieu de 62 ans** parce qu'elles ont commencé à travailler tôt et ont déjà toutes leurs annuités. Et 157 000 de plus en 2017.

Ce nombre diminuerait progressivement les années suivantes, notamment en raison de la hausse de la durée de cotisation requise à partir de la génération 1958. « **Ce dispositif, un des acquis majeurs de la CFDT**, obtenu dans le cadre de la réforme des retraites de 2003 **au nom de la justice sociale**, a permis à plus d'un million de salariés de partir plus tôt en retraite depuis sa création, se félicite Virginie Aubin, secrétaire confédérale chargée du dossier retraite. Il est la reconnaissance que **l'âge n'est pas le seul facteur déterminant** et que **la durée de cotisation est un élément majeur**, ce que la CFDT a toujours porté. »



Des bénéficiaires potentiels pas suffisamment informés



Les réformes successives de 2010, 2012 et 2014 ont permis d'élargir le public de bénéficiaires : relèvement de l'âge de début d'activité, suppression de la majoration de la durée d'assurance à hauteur de huit trimestres, élargissement du champ des trimestres pouvant être pris en compte dans la période cotisée. Pourtant, le dispositif « carrières longues » reste insuffisamment connu de ses potentiels bénéficiaires, déplore Virginie Aubin : « Le relevé individuel de situation donne des informations sur l'âge légal mais ne contient rien sur l'éventuelle possibilité de bénéficier du dispositif carrières longues. »

aseigne@cfdt.fr

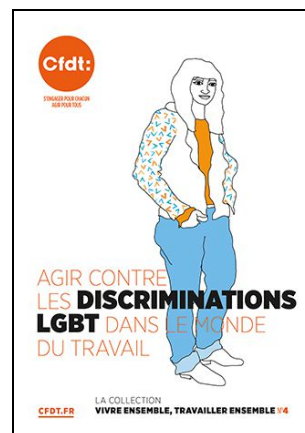
EN SAVOIR PLUS ►

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13845>



GUIDE

AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS LGBT DANS LE MONDE DU TRAVAIL



LE CHOIX DES MOTS

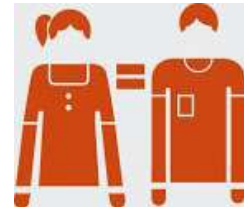
› L'HISTOIRE FRANÇAISE FACE AU CHOIX DES MOTS

La langue française n'a pas toujours favorisé le masculin. Ainsi, jusqu'au XVIIe siècle, tous les noms de métiers, fonctions et dignités exercé.e.s par des femmes étaient nommé.e.s au féminin de la même manière que ceux des hommes. **Ce sont des grammairiens qui ont imposé la règle du masculin** posant la question de la place des femmes dans la société. Différents académiciens ont également préconisé cette prédominance affirmant que le « genre masculin était plus noble que le féminin, à cause de la supériorité du mâle sur la femelle ». C'est lors de la Révolution française que les femmes ont demandé l'arrêt de cette suprématie en même temps que le droit de vote. En 1882, **l'État tranche pourtant en faveur du masculin** lorsqu'il rend l'instruction publique obligatoire. Des mots présents dans les fonctions nobles disparaissent, alors que les métiers moins valorisés socialement restent féminisés (Médecineuse disparaît, Pâtissière demeure). En 1986, la circulaire Fabius, relative à la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres, est signée. Mais elle n'est pas appliquée, ce qui fait que le sexisme continue de se construire à travers notre langue.

Cette hiérarchisation des sexes par le langage est devenue si courante qu'on ne la remarque presque plus aujourd'hui. La CFDT soutient la réhabilitation de la féminisation des mots, comme élément d'égalité professionnelle.



LE CHOIX DES MOTS



› LA SITUATION ACTUELLE

La France est mauvaise élève au contraire du Québec, région francophone sensibilisée depuis longtemps à la féminisation des mots, tout comme la Suisse ou la Belgique. Le débat fait encore polémique au sein même de l'Assemblée Nationale dont certains membres ne respectent pas l'Instruction datant de 1998 qui rend obligatoire l'usage du féminin pour désigner les fonctions exercées par les parlementaires femmes. L'Académie française n'est pas plus ouverte à cette démarche considérant comme des « barbarismes » la féminisation de certains mots.



Des associations ainsi que la Ligue de l'enseignement tentent de **faire évoluer la situation**, notamment avec une pétition réclamant la reconnaissance de la règle de proximité qui permet d'accorder un adjectif avec le nom le plus proche de lui, y compris s'il est féminin. **Ce qui peut apparaître comme une simple règle de grammaire devient une règle sociale qui instruit que le masculin ne domine pas le féminin.**

› QUE FAIRE POUR ATTEINDRE CETTE ÉGALITÉ ?

- Marquer systématiquement le féminin comme le masculin dans chaque texte ou chaque prise de parole.
- Eliminer certaines expressions bannies du Droit français, et pourtant toujours présentes dans des documents administratifs, formulaires ou correspondances, tels que « Mademoiselle », nom de jeune fille, nom patronymique, chef de famille, etc..
- Accorder les noms de métiers, titres ou grades.
- Présenter intégralement l'identité des femmes et des hommes, avec leur prénom et nom, ainsi que leur métier, quand cela doit s'appliquer.
- De manière concrète, préférons « la Journée des droits des femmes » à « la journée de la femme » Préférons « les droits humains » aux « droits de l'homme » etc...
- Être attentif.ve aux campagnes de communication. En effet les messages visant la mixité peuvent insidieusement favoriser la persistance des stéréotypes (par exemple corps des athlètes femmes trop souvent mis en avant sur des normes de féminité, maquillage, talons).
- Le partage de l'espace, quel qu'il soit, entre les femmes et les hommes contribue à rendre visible chaque sexe. Il faut donc valoriser les femmes ou les hommes exerçant des métiers traditionnellement réservés à l'autre sexe.
- Il n'existe aucun métier féminin ou masculin par essence.
- Mettre dans nos accords des clauses affirmant le principe et l'utilisation du langage non sexiste afin de garantir l'égalité professionnelle.
- Veiller à ce que tous les documents administratifs et de communication ne véhiculent pas des stéréotypes de genre.



CONTACT CFDT

Pour être régulièrement informé-e, par vos représentant-e-s **CFDT**, n'attendez plus avec impatience nos communications, demandez à recevoir une information actualisée par courriel. Envoyez un message à cfdtgi@yahoo.fr avec une adresse privée autre que xxxxx@gfi.fr.

Site de la CFDT gfi

<http://cfdtgi.jimdo.com/>

Vos représentant-e-s CFDT

UES Gfi Informatique Catherine LINTIGNAT cfdtgi@yahoo.fr 06 45 81 26 02

GFI INFORMATIQUE

Est	Fabrice DEMORI	f.demori@hotmail.fr	
Ile de France	Ibrahima BADIANE	cfdt.ibrahima@gmail.com	
	Consuelo FELIU LLOMBART	gfi.cfdt@gmail.com	
	Patrick LOU	lou.cfdt@free.fr	
Méditerranée	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com	07 81 75 43 01
Nord	Christian TANGHE	cfdtnord@free.fr	
Ouest	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgi@gmail.com	
Rhône Alpes	Contact CFDT	cfdtra@yahoo.fr	
Sud-Ouest	Didier POUSSON	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com	

GFI INFORMATIQUE PRODUCTION

Lyon	Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.ip@gmail.com	06 43 04 34 68
Lille	Philippe BUGES	ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com	

GFI PROGICIELS

Reims	Luc FOURNIER	cfdtprogiciels@yahoo.fr	
-------	--------------	--	--

Hors UES

GFI CHRONO TIME	Tomas RODRIGUEZ	cfdt.gct@gmail.com	
------------------------	-----------------	--	--

COGNITIS	Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com	
-----------------	------------------	--	--

GFI INFOGEN SYSTEM	Contact CFDT	cfdt.infogen@gmail.com	
---------------------------	--------------	--	--

GFI INFORMATIQUE TELECOM	Marie-Claire VIGUIER	cfdtgiit@free.fr	
---------------------------------	----------------------	--	--

Business Document	Dominique BERNARDINI	cfdt.bdoc@gmail.com	06 11 78 72 93
--------------------------	----------------------	--	----------------

