



LE RETOUR DU PENDULE

- Mars 2023 -

SOMMAIRE

- ▶ Réforme injuste pour les Femmes
- ▶ Lydia : 35 années au Cnam
- ▶ Poème
- ▶ Je ne me plains pas, j'ai un logement
- ▶ Pôle PETREL
- ▶ CIR, RAFF
- ▶ Aline, une carrière au Cnam

Spécial : FEMMES et Retraite

Les femmes sont particulièrement pénalisées par la réforme des retraites, alors qu'elles ont déjà des pensions de droit direct inférieures de 40 % à celles des hommes.....

Interrogé par La Chaîne parlementaire, Franck Riester, le ministre des relations avec le Parlement, a été obligé de l'admettre : « **Les femmes sont évidemment un peu pénalisées** » (...). On n'en disconvient absolument pas (...). On n'a jamais dit (...) que tout le monde était gagnant, on demande un effort aux Français ». Mais surtout aux Françaises...

Les femmes ont des pensions de droit direct de 40 % inférieures à celles des hommes. Les femmes sont toujours, en moyenne, payées 28 % de moins que les hommes. Elles travaillent plus souvent à temps partiel, elles sont concentrées dans des métiers moins bien rémunérés pour un niveau de qualification équivalent (le soin, le lien et le tertiaire) et elles n'ont pas ou peu de déroulement de carrière. Les femmes ont par ailleurs des carrières plus courtes, notamment du fait de la maternité : une femme sur deux, contre un homme sur neuf réduit ou interrompt son travail suite à l'arrivée d'un enfant.

Reporter l'âge de départ en retraite est encore plus défavorable aux femmes.....

- l'étude d'impact du gouvernement démontre que la réforme **allongerait le temps de travail** des femmes encore plus que celui des hommes ;
- aujourd'hui, les **femmes** sont déjà **40 % à partir avec une carrière incomplète** contre 32 % des hommes. Avec la réforme du gouvernement, ce serait donc la double peine ;
- les femmes seraient encore plus nombreuses à devoir attendre 67 ans pour annuler la décote ;
- même après 67 ans, le montant de leur pension serait dégradé car elles n'auraient pas toutes leurs annuités ;
- plus de 120 000 mères partent actuellement dès 62 ans, grâce à leur majoration de durée d'assurance pour enfant. Avec la réforme, elles devraient attendre deux ans de plus.

Le minimum de pension à 1200€ exclura une majorité de femmes

La revalorisation du minimum de pension à 1 200 € concerne seulement les salarié-es ayant effectué une **carrière complète et à temps plein**. Deux conditions excluant pour les femmes qui sont pourtant déjà près de 40 % à toucher moins de 900 € net de pension. Elles seront donc très peu à bénéficier de la revalorisation du minimum de pension, et ce d'autant plus que la réforme prévoit une augmentation du nombre d'annuités nécessaires pour avoir une carrière complète. Enfin, pour l'instant, le projet de loi ne prévoit pas que cette mesure s'applique aux actuel-les retraité-es.

Pénibilité : le scandale

Si la réforme était adoptée, les départs anticipés pour pénibilité seraient reportés de deux ans, ils concerneraient très peu de salarié-es, et encore moins de femmes, car la pénibilité des métiers féminisés est occultée (port cumulé de « petites » charges pour les caissières, port de personnes, bruit de personnes, postures pénibles, charges émotionnelles...).



Nous voulons une réforme favorable aux femmes

- Au lieu de tenter d'aligner le temps des femmes sur des durées de travail déjà inaccessibles pour les hommes, il faut réduire le temps de travail pour permettre aux femmes comme aux hommes de s'occuper de leurs proches tout en travaillant à temps plein. La retraite à 60 ans, le retour à un calcul sur les dix meilleures années et la suppression de la décote seraient des dispositifs particulièrement favorables pour les femmes ! La pension de réversion, qui limite considérablement les risques de pauvreté pour les veuves, doit être ouverte aux couples pacsés !
- Mettre enfin un terme aux inégalités professionnelles permettrait de résoudre l'ensemble
- du déficit instrumentalisé par le gouvernement pour imposer sa réforme :
- réaliser l'égalité salariale permettrait de dégager 5,5 milliards de cotisations supplémentaires pour les caisses de retraite. Pour cela, il faut sanctionner les entreprises qui discriminent, revaloriser les métiers féminisés et lutter contre les temps partiels courts ;
- aligner le taux d'emploi des femmes sur celui des hommes générerait 9 milliards de cotisations supplémentaires. Levier majeur : la création d'un service public de la petite enfance et de prise en charge des personnes dépendantes pour socialiser les tâches domestiques.



L'égalité c'est quand ?

Lydia 35 années au CNAM.....

Avant d'intégrer le Conservatoire, j'ai travaillé dans le **privé** en tant que coiffeuse, puis laborantine dans l'industrie diamantaire et technicienne de montage dans la lunetterie. Je me suis formée au métier de secrétaire pour intégrer le Cnam **en 1986**, où j'ai été affectée sur le poste de « Régisseur des ventes du guide de l'élève à l'Agence Comptable. J'ai rejoint la Chaire Architecture des systèmes informatiques & Laboratoire de Recherches.

Quelques années après mon arrivée, j'ai **rejoint le syndicat et j'ai été élue dans les instances**. J'ai eu plusieurs postes sur 2 mi-temps, dans le Laboratoire des plastiques : Centre d'Etudes de la Mise en Forme et de l'Usinage des Matériaux (CEMFUM), à l'agence comptable, à la Chaire Handicap, où la patience, la disponibilité, l'adaptabilité et l'empathie sont indispensables pour organiser et prendre en charge, à chaque cours, **15 auditeurs non-voyants**. Ce moment fut le plus beau et le **plus gratifiant de ma carrière** au Cnam. J'ai également participé à la création de la chaire d'addictologie.

J'ai travaillé au service Communication, Culture et Expression qui dispensait une formation en milieu carcéral, aux détenus de Fleury-Mérogis. Après avoir **suivi une licence professionnelle d'entreprise au Cnam**, j'ai pris une disponibilité pendant 2 ans pour création d'entreprise. En septembre 2013, j'ai réintégré l'INTEC (EPN 10) en Formation Continue.

Ces **35 années passées au Cnam** ont, de toute évidence, donné un sens à ma vie. Je suis plus au fait des réalités du travail et de la richesse des relations avec les autres. A la fin de ma carrière, j'ai milité au sein des structures de la CGT. L'heure de la retraite a sonné. **Je pars sans regret car les temps ont changé** : à mes débuts nous étions une famille. Aujourd'hui les responsables sont des gestionnaires, des «managers», qui ne nous soutiennent pas dans notre progression de carrière. Je n'ai même pas eu le droit à un "au revoir".

Je suis partie à 64 ans avec 1250e de pension.

Talent cnamien

Existentiel CV
La rébellion du formaté _____

Identité vérifiée
Expériences avérées
Stand-by – Stand-by
Compétences assurées
Diplômé, majeur, vacciné

Motivation au top
Travaillerait non-stop
Valid – Valid

Détaché d'obligations
Obtempère aux injonctions

Ambitions mesurées
Besoins modérés
Enter – Enter
Désirs contrôlés
En attente de mots-clés

Malfunction - Malfunction
A pété un plomb

Alert – Alert
Servilité approximative
Obéissance relative

Danger – Danger
A dézingué sa télé

À toutes les unités :
l'individu chercherait à réfléchir par lui-même

Laurent BICHAUD , 2023

C- 1500 euros brut, je ne me plains pas j'ai un logement.....

Je suis rentrée dans la **fonction publique en 1982** au Rectorat de Paris. J'ai été agent contractuel pendant 4 ans en tant que catégorie C. Suite à un **concours, en 1986**, j'ai été titularisée. J'ai passé une année à l'Université Paris 4 (aujourd'hui Sorbonne Université). Puis, en 1991, j'ai pris une disponibilité pour convenances personnelles (je ne savais pas que le détachement était possible à cette période), pour aller travailler dans une collectivité territoriale. J'avais 3H30 de transport par jour. Les journées étaient chargées. J'ai décidé de changer d'activité et j'ai ensuite **travaillé dans le privé pendant 3 ans**.

Je suis arrivée au Cnam en 1995, j'ai demandé un temps partiel pour m'occuper de ma fille. J'ai appris plus tard que l'on pouvait **sur-cotiser à temps partiel pendant 5 années**.

De ne pas l'avoir fait, je le regrette encore aujourd'hui, car cela a eu un impact sur le montant de ma future pension de

retraite. Je ne regrette pas mes années de travail, que ce soit dans le privé ou dans le public. J'ai attendu d'avoir un changement d'échelon pour prendre ma retraite. Actuellement, je suis en surcote **avec 181 trimestres**. Je vais gagner **1500 euros brut de pension civile**. **Je ne me plains pas, je n'ai pas de problème de logement et je suis bien entourée**.

Si j'ai des conseils à donner aux agents qui vont prendre leur retraite, c'est de **se préparer psychologiquement, de vérifier son dossier sur ENSAP**, de se renseigner sur Info Retraite, de transmettre son savoir-faire aux collègues qui vont prendre la suite de vos fonctions. Je vais m'occuper d'un proche qui est placé à l'EHPAD et de mes petits-enfants.

Nos retraites et le pôle PETREL.....

Depuis le 1er juillet 2020, la constitution des dossiers de demande d'admission à la retraite des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche est gérée par des pôles académiques dénommés **Pôle PETREL (Portail des Éléments Transmis pour la Retraite de l'Etat en Ligne)**

Dans beaucoup d'établissements, les services RH n'ont donc plus de correspondants Retraite pour aider les agents dans la constitution de leur dossier. Sous prétexte de dématérialisation, des postes de proximité ont été supprimés au bénéfice de pôles académiques plus ou moins efficaces selon les moyens dont ils disposent. Au Cnam, la cellule retraite est réduite, il ne reste qu'agent.

Conditions et modalités de mise à jour des comptes individuels de retraite (CIR).....

Conformément aux dispositions de l'article R.65 du code des **pensions civiles et militaires de retraite**, chaque fonctionnaire dispose d'un compte individuel retraite (CIR) à partir duquel est liquidée et concédée sa pension. Cet article 45 précise que ce sont les administrations ou établissements de l'Etat ou tous autres organismes employeurs de fonctionnaires de l'Etat qui transmettent au SRE Service des Retraites de l'Etat, tout au long de la carrière des intéressés, les informations à porter à leur compte individuel de retraite. **En clair, le dossier est constitué par l'administration et non par les agents**.

Il n'est pas acceptable, par exemple, que des pôles PETREL réclament aux agents l'intégralité de leurs fiches de paie. Ces données doivent être transmises tout au long de la carrière par l'établissement.

La retraite additionnelle de la fonction publique RAFF.....

La retraite additionnelle de la fonction publique (**RAFF**) est un **régime de retraite obligatoire auquel les fonctionnaires en activité cotisent** depuis le 1er janvier 2005. Le RAFF prend en compte les éléments de rémunérations qui ne sont pas soumis à retenue pour pension civile (primes et indemnités diverses, SFT, indemnités de jury, heures supplémentaires, CET racheté en point RAFF...).

La demande de versement de la RAFF est effectuée en même temps que la demande de pension de l'Etat. La prestation due est versée après la cessation d'activité et au plus tôt à l'âge légal de la retraite. Elle est intégrée automatiquement au montant de la pension, mais ne fait pas l'objet d'un calcul de la part du pôle PETREL ni de l'établissement dans lequel l'agent est affecté.



Aline - Une carrière au CNAM

Recrutée en janvier 1981 sur un poste de Technicienne 2B type CNRS à la chaire de Biochimie Industrielle et Agro-alimentaire, j'ai terminé mon parcours professionnel en décembre 2020 comme IGE 1ere classe dans l'équipe IAA de l'EPN7.

Je travaillais comme vacataire au Laboratoire Central d'Hygiène Alimentaire (LCHA) lorsque j'ai décidé d'aller écouter les cours du soir de Biochimie IAA au Cnam, plus par curiosité et parce qu'un collègue du LCHA m'en avait parlé. Un soir, le professeur annonce qu'un laboratoire de recherche du Cnam recrute un technicien BTS/DUT, je me suis présentée et j'ai été recrutée. J'en fus absolument ravie, rejoindre une équipe de recherche ! Toujours plus par curiosité que par volonté finale d'acquiescer un diplôme, je suis devenue Ingénieur Cnam. Tout en exerçant une activité d'ingénieur je suis restée encore 10 ans sur poste de TECH avant qu'un concours s'ouvre à Paris.

En 40 années de carrière au Cnam, j'ai connu 4 administrateurs et administratrice et 4 responsables d'équipe, passant d'une structure qui laissait une grande autonomie à chacun à une organisation de plus en plus verticale et fermée où la valeur argent est devenue un objectif plutôt qu'un outil. D'abord un rassemblement de la flottille et la création de 2 écoles, puis la disparition de cette structure et la naissance des EPNs et au fur et à mesure du développement de la rentabilité, les personnels techniques ont disparu au profit des personnels administratifs de gestion financière.

Les conséquences ont été inéluctables :

- ✓ **L'élève est devenu un client** qui doit consommer des formations rentables.
- ✓ **Le personnel technique a été sacrifié au nom de la rentabilité**, particulièrement dans le secteur des sciences techniques et industrielles qui nécessitent de grands laboratoires et du personnel qualifié pour encadrer des élèves et effectuer les activités de recherche. Ce n'est guère rentable.

Cette lente érosion du domaine scientifique dans lequel j'ai exercé n'a jamais été accompagnée par les RH. Les personnels doivent se débrouiller, sachant que les postes disparaissent aussi dans toutes les universités, donc les mutations sont pratiquement impossibles, les concours internes et externes sont au compte-goutte et aucune proposition d'accompagnement en interne. **C'est un immense gâchis de compétences techniques et surtout un immense gâchis humain.** Investie dans mon activité

professionnelle, l'accueil et l'encadrement des stagiaires de tout niveau, j'ai toujours réussi à m'adapter aux différentes situations, mais c'est usant.

Je citerai trois moments pour illustrer mon propos :

- Lorsqu'un accident chimique est advenu, dans mon cas particulier, j'ai dû chercher avec une collègue, un laboratoire pour nous accueillir, nous ne pouvions plus rester dans les **locaux contaminés**. Aucune aide n'est venue des différents niveaux de responsabilité.
- Tout en restant attachée à mon laboratoire d'origine, j'ai, par mon déplacement, dû engager de nouvelles collaborations pour continuer à avoir une **activité scientifique intéressante**. Ce fût le cas mais, malheureusement, ces nouvelles collaborations n'ayant pas faits l'objet d'une contractualisation claire, mon départ a scellé la fin de ce travail pourtant publié.
- Le Cnam, par ses missions est un bel établissement, il oublie juste de respecter ses personnels. Mon équipe l'a vécue avec le recrutement d'un PRCM en province. **L'équipe n'a pas été associée à ce recrutement, elle l'a subi**. Nous étions juste un nombre de postes pour le nouveau recruté.

Je me suis tardivement investie dans les instances du Cnam et mes 2 années au Conseil Scientifique ont été très instructives et riche de rencontres.

J'ai quitté le Cnam avec d'un côté un grand soulagement après 2 années de COVID, mais aussi le regret de n'avoir pas pu terminer mon mandat. J'ai quitté avec plus de nostalgie mes collègues avec qui j'avais tissé des relations courtoises et sympathiques.

Retraîtée, je me suis investie dans 2 associations de ma commune, l'une en direction des enfants et l'autre en direction des personnes qui subissent la fracture numérique. Tout récemment, j'ai fait découvrir aux bénévoles et aux enfants le Musée des Techniques, nous les avons accompagnés avec leurs mamans...une belle découverte !

Et je prends plaisir à retrouver de temps en temps le chemin du Cnam pour retrouver mes collègues. **Je suis partie à 62 ans alors que le taux plein était à 65 ans.** Je ne me plains pas, je touche 2200€. J'ai eu la chance d'avoir Mme Ferary à la RH qui a suivi mon dossier retraite avec beaucoup de professionnalisme.

