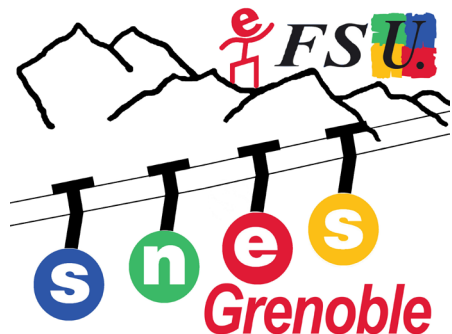




Retraites :

d'autres choix sont possibles !

Retraites, où en est-on ?

La réforme des retraites de 2023 est désormais effective avec pour conséquence un allongement des carrières. En effet, elle prévoit un report de l'âge légal de départ à la retraite de trois mois supplémentaires par génération à partir de 1961, pour atteindre 64 ans pour celles et ceux nés à compter du 1er janvier 1968. Parallèlement le nombre de trimestres pour percevoir une retraite à taux plein va passer de 166 trimestres pour les personnes nées en 1957 à 172 trimestres pour celles nées à partir de 1965. L'âge d'annulation de la décote est maintenu à 67 ans.

La pension, un salaire continué

La FSU continue de s'opposer à cette réforme, qui relève d'un projet de société injuste. Elle défend des évolutions, indispensables et responsables, pour une réduction des inégalités et pour une amélioration du niveau de vie de tout·es les retraité·es. La FSU revendique des retraites de haut niveau pour toutes les générations rappelant que la pension, revenu socialisé, est un salaire continué financé par les cotisations.

Un déficit construit de toute pièce

Les concertations préalables à cette réforme portaient sur trois items : l'emploi des seniors, l'équité et la justice sociale et l'équilibre du système des retraites. De plus, malgré le recul gouvernemental sur le projet de réforme en 2019 de régime par points qui remettait en cause les logiques de solidarité et de répartition, la réforme 2023 avance vers la suppression des régimes spéciaux.

Le retour à un équilibre financier du système des retraites, justification première de cette nouvelle réforme, est avant tout basé sur un déficit construit de toutes pièces. Les différents rapports du COR mettent en évidence cette construction artificielle dans leurs différentes analyses et scénarios au grand dam du gouvernement. Dans les faits, la part des retraites dans le PIB resterait stable d'ici 2025 et même pratiquement jusqu'en 2030. Le besoin de financement supplémentaire pour atteindre l'équilibre, serait de l'ordre de 10 milliards en 2027, soit moins de 3 % de l'ensemble des prestations versées.

Ce « déficit » provient essentiellement de la baisse des ressources affectées au système en raison de la forte baisse de la part de la masse salariale du secteur public et de la non-compensation de certaines exonérations de cotisations sociales.

Financer nos retraites : les cotisations sociales au cœur du dispositif

À la lumière de ces éléments, il apparaît alors, que le financement des retraites peut être assuré durablement sans pour autant imposer un report de l'âge légal de départ à la retraite et un allongement de la durée de cotisation. D'autres mesures sont envisageables pour augmenter les ressources et donc les cotisations : revaloriser les salaires, obtenir l'égalité salariale, revoir les politiques d'exonération de cotisations, les niches de défiscalisation et renforcer les moyens de lutte contre la fraude et l'évasion fiscale. Ce sont ces pistes que la FSU continue de mettre en avant afin d'opérationnaliser notre mandat de justice sociale de retour à un âge légal de départ à la retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75 % sans décote.



L'aménagement des fins de carrière, inégalités femmes-hommes : objectifs non atteints

Le gouvernement s'était fixé comme objectifs de répondre à la problématique de l'employabilité des seniors et de réduction des inégalités femmes-hommes, mais aucune mesure concrète n'a été prise en ce sens. La FSU porte le retour à la cessation progressive d'activité bien plus avantageux que le dispositif de retraite progressive élargi à la Fonction publique qui n'est pas de droit et ne répond pas à la problématique de l'usure professionnelle et du nécessaire aménagement des fins de carrière.

Sur le second point, là encore, aucune réponse aux inégalités de pension entre femmes et hommes. Ces inégalités sont liées à des durées de carrière plus courtes (temps partiel imposé, temps partiel choisi pour élever les enfants, congé parental...) et aux écarts de salaire, même dans la Fonction publique : 13,8 % d'écart net moyen dans la FPE et 12,6 % dans la territoriale (chiffres INSEE).

Une autre inégalité invisibilisée dans les constats actuels est la fin de l'attribution à toutes les femmes fonctionnaires d'une bonification d'un an par enfant nés à partir de 2004. Ceci viendra automatiquement accroître les écarts de pension entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

Pour la FSU, le retour de la bonification pour enfant dans la Fonction publique est incontournable. C'est le sens du courrier qu'elle a envoyé en septembre 2024 au ministre de la transformation et de la Fonction publique.

Par ailleurs, des discussions sont actuellement ouvertes sur la réversion faisant peser des menaces sur ce dispositif. Sa suppression serait une totale injustice qui pénaliserait plus fortement les femmes.

La retraite par points en ligne de mire ?

Le code des pensions, partie intégrante du statut de fonctionnaire, doit être mis en parallèle avec la garantie de progression de carrière inscrite dans le statut général qui conditionne l'évolution du salaire indiciaire.

Les modifications récentes des rémunérations avec l'éclatement des traitements, dans lesquels la part des primes augmente, doit nous alerter. En effet, cela pourrait être l'argument pour les politiques néo-libérales justifiant le retour d'un projet de réforme de retraites par points en contrepartie de l'inclusion des primes dans le calcul des pensions.

Continuer le combat sur les retraites : un choix de société

Ainsi pour la FSU la page des retraites n'est pas tournée. Il s'agit d'un choix de société qui doit rester celui des solidarités.

Toutes les réformes, depuis 1987 ont déjà organisé l'appauvrissement des retraité·es en indexant les retraites sur les prix et non plus sur les salaires, en instaurant la décote et en allongeant les durées de carrière pour avoir une pension pleine.

Il est grand temps d'inverser la tendance.

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) travaille sur des hypothèses d'évolution des droits familiaux et conjugaux qui sont toutes défavorables aux femmes. Il doit aussi rendre un rapport sur les conséquences des prévisions économiques sur le système de retraites au mois de juin, offrant au patronat et aux forces politiques qui souhaitent durcir encore les conditions de départ en retraite de nouvelles opportunités d'attaquer le système actuel.

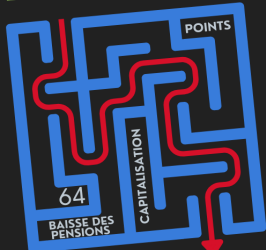
Alors qu'il avait été annoncé comme pouvant porter sur l'ensemble des sujets relatifs aux retraites, le « conclave », renommé Délégation Paritaire Permanente (DPP) été réorienté par rapport à l'objectif initial. Il ne débouchera pas sur une remise en cause de la réforme, et ses conclusions, annoncées pour le mois de juin, pourraient être de nouvelles attaques, notamment l'instauration d'un nouvel étage de capitalisation.

Pour la FSU, c'est une ligne rouge, comme le serait toute atteinte au montant des pensions.

Le 5 juin, une résolution parlementaire visant à obtenir un vote sur l'abrogation de la réforme des retraites sera déposée à l'Assemblée nationale. Ce sera la première fois que l'Assemblée nationale votera sur la réforme de 2023.

Le SNES-FSU continuera à informer et mobiliser afin d'obtenir l'abrogation de la réforme des retraites de 2023. Dans le contexte du débat pour le PLF et le PLFSS 2026, il s'agit aussi de peser pour d'autres choix budgétaires et pour un autre horizon social.

**SORTONS ENFIN
DE L'IMPASSE !**



**ENGAGÉ·ES
AU QUOTIDIEN**

**ABROGEONS LA RÉFORME
DES RETRAITES DE 2023 !**

Retrouvez l'actualité académique sur le site du
SNES-FSU Grenoble (grenoble.snes.edu)
et un dossier complet sur le site de la FSU
pour s'informer et mobiliser pour gagner
l'abrogation de la réforme de 2023, conquérir
de nouveaux droits

