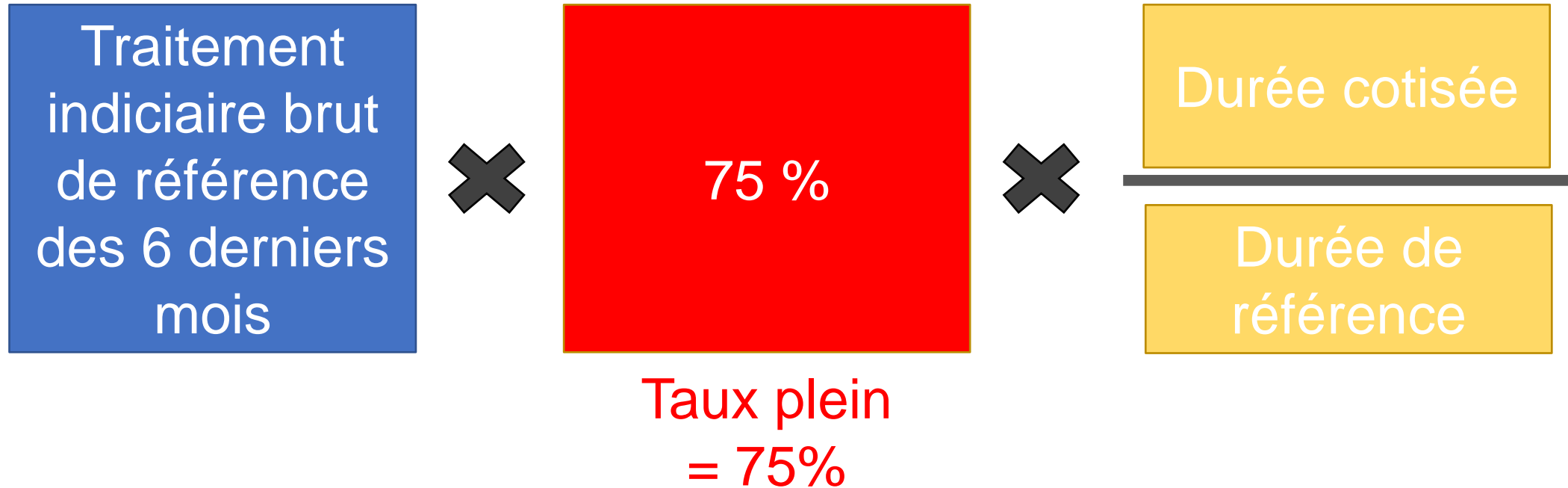


RÉFORME DES RETRAITES TOUS PERDANTS !



Les grands principes du système actuel

Les fonctionnaires



Application d'une éventuelle décote
-1,25% par trimestre manquant

Permet de se projeter à 5 ou 10 ans

Les grands principes du système actuel

Les fonctionnaires : des réformes qui amputent les droits

	Avant 2004	2004 : réforme Fillon	2011 : réforme Woerth	2014 : réforme Hollande
Age d'ouverture des droits à la retraite	60 ans		62 ans	
Age pour une retraite au taux plein ²		65 ans	67 ans	
Nombre d'années requises pour une retraite à taux plein	37,5 ans (150 trimestres)	40 ans (160 trimestres)	41,5 ans (166 trimestres)	43 ans en 2035 (172 trimestres)
Décote	Aucune	Création de la décote (jusqu'à -1,25 % par trimestre manquant)		
CPA (Cessation Progressive d'Activité)	A partir de 55 ans	A partir de 58 ans	Suppression de la CPA	
Bonifications pour enfants	8 trimestres par enfant (4 pour la durée des services et Bonifications, 4 pour la durée d'assurance)	2 trimestres par enfant (0 pour la durée des services et Bonifications, 2 pour la durée d'assurance)	Fermeture du départ anticipé des mères de 3 enfants	



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Les grands principes du système actuel

Les fonctionnaires : des réformes qui amputent des droits

	Vincent	François
Année d'ouverture des droits à pension	2003	2018
Nombre de trimestres cotisés	150	150
Nombre de trimestres requis pour une retraite à <i>ta pluin</i> ¹	150	166
Nombre de trimestres de décote	Aucun	16
Taux de pension sans décote	75 %	≈ 67,78 %
Taux de pension avec décote	75 %	≈ 54,22 %

¹ à *ta pl n* : Une retraite à taux plein dans la fonction publique signifie que le taux de pension est égal à 75 %



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Les grands principes du système actuel

Le système actuel pour les salariés du privé

Seulement **50% de la moyenne des meilleurs salaires (25 meilleures années)** au régime général mais **existence de régimes complémentaires obligatoires (AGIRC et ARRCO)**

Avant 1993, seules les 10 meilleures années entraient en ligne de compte.

Les régimes complémentaires fonctionnent par points, **en 20 ans la valeur réelle du point de service a baissé de 30 %**, ce qui démontre l'incertitude liée à ce type de système.



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Les grands principes du système actuel

**Des taux de remplacement réels comparables entre Public et Privé,
et même légèrement défavorables aux fonctionnaires**

INSEE mars 2017 : les pensions des fonctionnaires représentent 72,1 % du dernier salaire contre 73,8 pour les salariés du Privé.

Et mêmes inférieurs pour certains fonctionnaires : en 2019, pour un départ à 62 ans avec une carrière complète, le taux de remplacement pour un salarié du privé non cadre est de 75,9 % alors qu'il est de 64,2 % pour un fonctionnaire de catégorie B (sédentaire).



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Les grands principes du système actuel

Les régimes spéciaux, les fonctionnaires : boucs émissaires

Existence des régimes spéciaux liée à l'histoire, corporations qui avaient déjà un système de retraite avant la généralisation de la retraite par répartition en 1945.

Les régimes spéciaux représentent seulement 3% des salariés.
En déficit aujourd'hui car ces métiers sont mis en extinction par les différentes réformes et suppressions d'emplois (EDF, SNCF...).

Les fonctionnaires n'ont pas de meilleures retraites que les salariés du privé malgré des règles de calculs différentes.

Macron veut opposer les salariés entre eux, jouer la division pour faire passer sa réforme et faire oublier qu'elle est défavorable à tous.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Les grands principes du système actuel

Des mobilisations récentes rendues difficiles

Si les luttes de 2003 ont laissé un goût amer et pesé sur les difficultés de mobilisations ultérieures, **elles ont permis aux fonctionnaires de conserver la prise en compte du traitement perçu les 6 derniers mois avant le départ à la retraite, ce qui est élément fondamental sur le niveau des pensions.**

Aujourd'hui trois éléments déterminent le droit à pension : l'année de naissance qui donne le nombre de trimestres requis, l'âge de départ, l'indice de rémunération des 6 derniers mois. A partir de ces éléments, tout fonctionnaire peut calculer ce que sera sa pension dans 5 ou 10 ans. On parle de prestations définies, elles offrent une visibilité sur le niveau des pensions.



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Quelle réforme des retraites ?

Programme d'Emmanuel Macron

« Un euro cotisé doit donner lieu aux mêmes droits quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé »

« Un système juste, unique et transparent pour protéger mieux ceux dont les carrières sont hachées, instables et atypiques » ?

Comment croire à ce discours alors que c'est désormais l'ensemble d'une carrière, y compris les mauvaises périodes, qui serait prise en compte et non plus les meilleures années ?



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Quelle réforme des retraites ?

Les cotisations sont transformées en point, selon **une valeur d'achat**,
fixée pour le moment à **10 euros = 1 point**.

La pension est déterminée par **une valeur de service**,
fixée pour le moment à **1 point = 0,55 € à taux plein**



↓

Somme des points sur toute la carrière **X** **la valeur du point retraite révisée chaque année** **=** **Montant de la pension**

Application d'une éventuelle décote -5% par année manquante

Cotisations

- La cotisation serait de 28,12% (11,27% salarié, 16,85% employeur) dont 90% sont générateurs de droits à retraites (les 10% restants servant à financer les dispositifs de solidarité): pour 100 euros cotisés, on acquiert 9 points à 10 euros, et 4,95 euros (9 x 0,55) de droit à pension.
- Toute rémunération (dans la limite de 10 000 euros par mois) donnerait lieu à cotisation et donc à capitalisation de points.

Tranche de rémunérations	Part salariale	Part patronale	Total
Entre 0 et 3 plafonds de la sécurité sociale	11,25%	16,87%	28,12%
Au-delà de 3 plafonds	1,12%	1,69%	2,81%



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Un exemple : Une fonctionnaire dont traitement + prime + HS sur un mois = 2500 euros bruts (cotisation taux prévu à 28,12 %)



- Montant cotisé : 703 euros soit $2500 \times \frac{28,12}{100}$ plus précisément :
40% à sa charge soit $703 \times \frac{40}{100} = 281,2 \text{ €}$ // 60% à la charge de l'employeur
- Montant cotisé créateur de droits 90% de la cotisation : 632,80 euros soit $703 \times \frac{90}{100}$
- Points acquis (valeur d'achat du point à 10 euros pour le moment) : 63,28
- Droits à pension = 63,28 (nombre de points) \times 0,55 (valeur de service pour le moment) = 34,80 euros bruts.

Au titre de ce mois, elle a donc acquis 34,80€ de droits annuels à pension future à condition de partir à l'âge où le point vaudra bien 0,55 €.

C'est à dire **1496€ brut de retraite** mensuelle pour 43 ans de carrière à 2500€ brut, **59,85% de taux de remplacement**, à comparer aux 75% (1875€) !

Un exemple : Un certifié ayant effectué 1HSA et Prof Principal tout au long de sa carrière (10% de prime environ)

Projet Retraite par points		Calcul actuel avec le code des pensions			
	Pension mensuelle brute	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10 % de primes sur toute la carrière	Pension mensuelle brute	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10 % de primes sur toute la carrière	Taux de liquidation classique
43 ans de carrière	1932,64 €	45,67 %	2 885,42 €	68,18 %	75,00 %
Perte de 952,78 € par mois soit une pension amputée de 33,02 %					
40 ans de carrière	1755,92 €	41,49 %	2 281,49 €	53,91 %	59,30 %
Perte de 525,57 € par mois soit une pension amputée de 23,04 %					
38 ans de carrière	1638,11 €	38,71 %	1912,43 €	45,19 %	49,71 %
Perte de 274,32 € par mois soit une pension amputée de 14,34 %					



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Cotisations

L'ensemble des revenus jusqu'à 3 PASS (10 000 euros par mois) seraient soumis à cotisations, y compris primes et indemnités pour les fonctionnaires

En 2020, la retenue pour pension sera de 11,1% (augmentation de 41% depuis 2010)

Dans le projet Delevoye, elle passerait à 11,27% : **le traitement indiciaire net va donc encore diminuer**

Dans la Fonction publique, une transition longue est prévue pour porter les cotisations à 28% sur les primes (aujourd'hui cotisation RAFP 10% pour les primes jusqu'à 20% du traitement indiciaire brut et 0% au delà), mais **le net des indemnités va diminuer**

Pour les contractuels, 5% de diminution du traitement indiciaire car leurs cotisations retraites sont plus faibles

1^{ère} conséquence de la réforme : Baisse programmée des salaires !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Une nouvelle décote

L'âge de 62 ans, de plus en plus théorique

- L'âge d'ouverture des droits resterait à 62 ans mais une décote serait créée, soit en fonction de l'âge, soit en fonction d'une durée requise

Tableau de décote

Âges de départ	Pension par points sur toute la carrière
62 ans	Montant calculé amputé de 10 %
63 ans	Montant calculé amputé de 5 %
64 ans	Pas de décote ni surcote pour cet âge d'équilibre du système qui pourra encore varier selon le projet
65 ans	Montant calculé majoré de 5 %
66 ans	Montant calculé majoré de 10 %

Tableau de décote en fonction de l'âge pivot tel que figurant dans le rapport Delevoye

L'âge pivot ou la durée de cotisation de référence évolueraient à la hausse dans le temps



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Vers une harmonisation des dispositifs de solidarité... par le bas !

Aujourd'hui, des dispositifs de prise en compte des enfants divers

- majorations de durée d'assurance et bonifications en nombre de trimestres (prise en compte différente public / privé, et selon que les enfants sont nés avant ou après 2004)
- Majoration de pension pour 3 enfants de 10%, + 5% par enfant au delà
- Prise en compte complète pour les cotisations des périodes de temps partiels de droit ou d'interruption pour élever un enfant



Vers une harmonisation des dispositifs de solidarité... par le bas !

Les droits pour enfants dans le nouveau système : un dispositif unique mais insuffisant



- Un seul dispositif est proposé: une majoration de pension de 5 % par enfant pour l'un des deux parents. Aux 4 ans de l'enfant, les parents choisiraient auquel des deux cette majoration serait attribuée ou, à défaut, les droits seraient automatiquement attribués à la mère.
- La majoration de pension pour trois enfants et plus serait supprimée.
- En cas d'interruption d'activité, des points « gratuits » seraient attribués mais uniquement aux parents bénéficiant de certaines prestations et comptabilisés a minima, sur la base de seulement 60 % du SMIC. **C'est la fin de la prise en compte des temps partiels de droit comme du temps plein**
- On ne sait pas à partir de quand ces nouvelles règles s'appliqueraient, il est question de les appliquer dès 2025, quelle que soit la date de naissance de l'enfant.



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Conséquences pour des certifié-e-s (PP et 1HSA toute la carrière)




Système de retraite par répartition actuel	Système de retraite par points Macron
<p>Marie et André</p> <p>professeurs certifiés</p> <p>nés en 1960</p> <p>début de carrière à 22 ans</p> <p>2 enfants nés avant 2004 (bonification de 2x1 an pour Marie)</p>	<p>Julie et Pierre</p> <p>professeurs certifiés</p> <p>nés en 1975</p> <p>début de carrière à 25 ans</p> <p>2 enfants nés après 2004 (aucune bonification dans le système actuel, 10% de bonification pour Julie dans le système Macron)</p>
 <p>Marie Retraite à 62 ans en 2022 (40 ans de carrière) 2885 € brut (taux plein)</p>	 <p>Retraite à 62 ans en 2038 (37 ans de carrière) Julie 1710 € brut Pierre 1556 € (sans bonification enfant)</p>
<p>André Retraite à 62 ans en 2022 (40 ans de carrière) 2596 € brut (décote de 10%)</p>	<p>Retraite à 65 ans en 2040 (40 ans de carrière) Julie 1930 € brut Pierre 1755 € (sans bonification enfant)</p>
<p>André Retraite à 64 ans en 2024 (42 ans de carrière) 2885 € brut (taux plein)</p>	<p>Retraite à 68 ans en 2043 (43 ans de carrière) Julie 2125 € brut Pierre 1932 € (sans bonification enfant)</p>



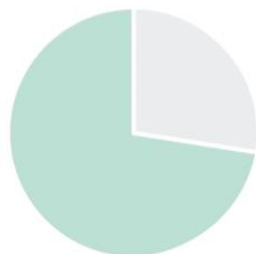
Des pertes généralisées






Mathieu
né en 1961
employé dans
une entreprise privée
système actuel

-  commence à 22 ans
-  carrière continue
(ni chômage, ni temps partiel)
-  retraite à 64 ans

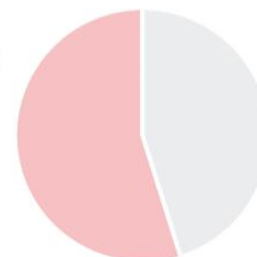
Sa pension représente
73 %
de son dernier salaire



son fils **Mathias**
né en 1990
employé dans
la même entreprise
système Macron

-  commence à 22 ans
-  carrière continue
(ni chômage, ni temps partiel)
-  retraite à 64 ans




Sa pension représentera
56 %
de son dernier salaire



Des pertes généralisées






Marie
née en 1961
fonctionnaire de catégorie B
dans une administration
système actuel

-  commence à 22 ans
-  carrière continue
(ni chômage, ni temps partiel)
-  retraite à 64 ans

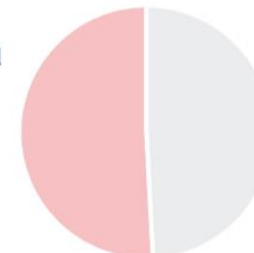
Sa pension représente
64 %
de son dernier salaire



sa fille **Maryam**
née en 1990
fonctionnaire de catégorie B
dans la même administration
système Macron

-  commence à 22 ans
-  carrière continue
(ni chômage, ni temps partiel)
-  retraite à 64 ans

Sa pension représentera
54 %
de son dernier salaire

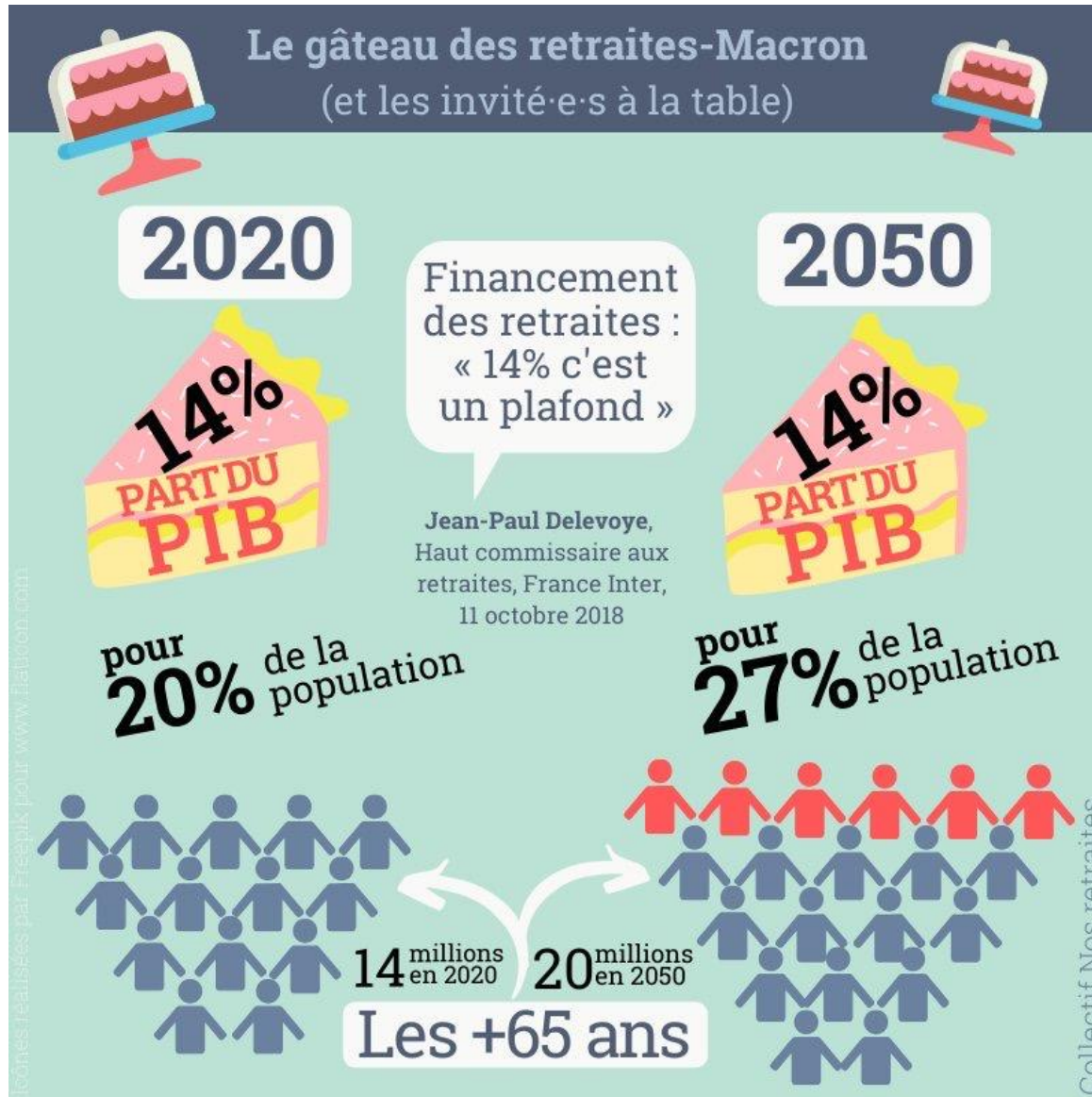


collectif @nosretraites / crédits icones : Freepik

U.
F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Des pertes généralisées



Des pertes généralisées

- **Les ressources consacrées aux retraites seront plafonnées à 14% du PIB comme aujourd'hui.**
- **Mais on attend + 27% de retraités en 2050.**
- **La variation de la valeur de service** du point (les 0,55 €) chaque année permettra d'équilibrer automatiquement le système. **La valeur d'achat** peut aussi évoluer, comme le mode **d'indexation des pensions**.
- **Les pensions vont donc baisser** sauf à prendre, pour ceux qui le peuvent, des assurances individuelles et privées. **Macron serait en passe de réussir ce que les libéraux n'ont pas réussi à faire depuis 25 ans !**



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Quelle TRANSITION ?

La réforme s'appliquerait aux personnes qui sont à plus de cinq ans de l'âge de départ en retraite au moment du vote de la loi

Bascule des droits : à partir de la **génération 1963** (*hors carrières longues, régimes spéciaux, etc.*)

Bascule des cotisations : **1^{er} janvier 2025** pour tout le monde (*hors, le cas échéant, générations non concernées*)

- **Pour les personnes qui partent à l'âge légal ou après (62 ans) :**
 - entrée en vigueur du nouveau système au 1^{er} janvier 2025 (2020+5) pour les générations ayant 62 ans au cours de cette année (soit la génération née en 1963)
- **Pour les personnes concernées par les carrières longues, le principe pourrait être de respecter une double condition** : être de la génération concernée ET avoir une date d'effet de la liquidation supérieure à la date d'entrée en vigueur de la réforme.
 - Par exemple, un assuré de la génération 1963 partant en carrière longue à 60 ans en 2023 ne serait pas concerné par la réforme.



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Quelle TRANSITION ?

Génération nées avant 1962 : non concernées par le système à points, mais d'éventuelles mesures sur les durées de cotisations pourraient être prises pour amener le système actuel à l'équilibre en 2025 (augmentation de la décote à prévoir)

Pour les générations nées entre 63 et 73

Fonctionnaire né en 1968 partant en 2030 (donc à 62 ans) et recruté en 1990 (donc à 22 ans). En 2025, il aura 35 ans d'ancienneté.

[Échelon détenu depuis 6 mois en 2025 x 75%] x 35/42,5

Après avoir calculé les droits dans le système actuel (échelon x 75%), on proratisé les 35 ans selon les 42,5 ans de durée requise pour sa génération dans le système actuel (sans lui appliquer de décote puisqu'on ne connaît pas son âge de départ à ce stade)

→ Le montant en euros est alors converti en points dans le nouveau système. Les points acquis après 2025 seront ensuite ajoutés à ce capital de points.

Pour les générations nées à partir de 74 ???



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Les femmes premières victimes de la réforme ?

- **Si on diminue les droits à réversion** : aujourd'hui, 40 % d'écart sur la pension de droit direct, cet écart tombe à 24% avec la pension de réversion
- **Si on prend en compte l'ensemble des carrières et plus les meilleures années** : les femmes ont les carrières les plus hachées
- **Si on diminue les droits familiaux** qui aujourd'hui compensent déjà mal les inégalités de carrière
- **Si on prend davantage en compte les primes dans la Fonction publique** : les femmes sont celles qui en perçoivent le moins.



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Des droits nouveaux?

- **Aidants** : un dispositif de « points gratuits » mais à préciser
- Possibilité de **retraite progressive**, sur le modèle de ce qui existe aujourd'hui dans le privé.
Aucune précision pour le moment mais on peut imaginer qu'à 60 ans, je continue à travailler à 50%, je liquide 50% de ma retraite: je travaille à mi temps et je suis payé un peu mieux qu'un mi traitement puisque je cumule la moitié de mon salaire et une part retraite.
- Mais attention danger : c'est un dispositif que le gouvernement envisage surtout pour permettre la prolongation de l'activité **après 62 ans, c'est à dire pour ceux n'ayant pas assez de points pour se permettre de prendre leur retraite, obligé de continuer à travailler.**



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Le calendrier

- Une réforme reportée maintes fois
 - Présentation de la loi après les municipales
 - Gagner du temps, essayer de déminer une réforme explosive
 - Diviser et opposer les salariés
 - Permet de voter la loi au cœur de l'été 2020
-
- Mais la communication du gouvernement et de macron ne prend pas, de plus en plus d'opposition à la réforme.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

SE MOBILISER



NON AU PROJET DE RETRAITE UNIVERSELLE PAR POINTS

Les conséquences du projet sont claires

- travailler plus longtemps
- baisse drastique de nos pensions
- renforcement des inégalités femmes – hommes

Se mobiliser, c'est maintenant !

Contre le projet Macron-Delevoye, régression majeure,
en assemblées générales, en heure d'information syndicale,
toutes et tous

PRÉPARONS ET RÉUSSISSONS ENSEMBLE

**LA GRÈVE INTER-
PROFESSIONNELLE
DU 5 DÉCEMBRE**



LA FSU REVENDIQUE UN SYSTÈME À PRESTATIONS DÉFINIES !



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

- ✓ **60 ans sans décote ni surcote**
- ✓ **75% du traitement des 6 derniers mois**
- ✓ **37,5 annuités**
- ✓ **Le retour des droits familiaux**
- ✓ **La prise en compte des années d'étude**
- ✓ **Des fins de carrière aménagées et une réflexion sur la gestion des âges**

Des manipulations à contrer

- **Progrès** : le fait de partir tôt en bonne santé n'est pas simplement une juste reconnaissance pour des travailleurs mais aussi un bienfait pour la société dans son ensemble (intégration dans la vie associative, culturelle et sportive...)
- Le rapport Moreau de 2013 préconise à législation constante qu'il ne faudrait que 1 point de PIB pour assurer les besoins de financement en 2020. Pour info, 1 point de PIB c'est 10% des dividendes versées aux actionnaires des sociétés non financières en 2007 et que la part des dividendes dans la valeur ajoutée des sociétés non financières est passée de 5% dans les années 80 à 9% aujourd'hui (la part des profits réinvestis est restée stable à 18,5%).
- Les économistes qui osent mettre en avant le maintien du niveau des retraites postulent que si on fait progresser l'emploi, les salaires et qu'on met à contribution les revenus du patrimoine, on aurait besoin d'une augmentation du taux de cotisations de l'ordre de 0,16 point par an, c'est-à-dire 5 points en 30 ans. C'est beaucoup moins que ce que vient de se produire pour les fonctionnaires notamment...



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

DES ALTERNATIVES EXISTENT POUR LE FINANCEMENT !

- Hausse des cotisations part employeur comme part salariale
- Élargissement de l'assiette des cotisations aux revenus financiers des entreprises
- Une politique favorable à l'emploi = augmentation du nombre de cotisants
- Une augmentation des salaires = hausse de cotisations

⇒ Ce sont des choix de société, des choix politiques !



Un gouvernement et un président fébriles

Lors des dernières réunions avec le comité Delevoye : stand-by du comité et attente du 5 décembre

Volonté de déminer

La clause du grand-père (application aux seuls nouveaux entrants sur le marché du travail), ou une application différée dans le temps pour certaines catégories est de plus en plus évoquée : ce sont donc nos enfants ou nos élèves qui seront les victimes de la réforme.

La réussite de la grève du 5 décembre est capitale



Un gouvernement et un président fébriles, mais prêts à tous les mauvais coups

Macron et gouvernement obligés de reconnaître le problème que poserait la réforme pour les enseignants et la nécessité d'une revalorisation

Mais entrent dans le débat en conditionnant une éventuelle revalorisation à une augmentation du temps de travail, une diminution des vacances, un changement des missions...

Et dans l'esprit de macron, une bonne retraite pour les enseignants c'est 1000-1200 €

La réussite de la grève du 5 décembre est capitale



Un gouvernement et un président fébriles, mais prêts à tous les mauvais coups

«Non mais quand je vous disais 1 200 euros, je n'étais pas dans le délire [...] Et quand je regarde le salaire de fin de carrière des professeurs, il y a beaucoup de variations, mais quand je vous dis que je suis autour de 1100- 1200 euros, je pense que je ne suis pas complètement déconnant, par rapport à une fin de carrière de prof. »



Rodez 3 octobre 2019

LE DÉCLASSEMENT SALARIAL : UNE RÉALITÉ POUR NOS PROFESSIONS !

- ⇒ **En 1980, un professeur certifié débutait avec un salaire égal à 2 SMIC, il ne débute qu'à 1,25 SMIC aujourd'hui**
- ⇒ **Le salaire d'un professeur certifié avec 15 ans d'ancienneté n'atteint pas 2000 € net mensuel (il faut attendre l'échelon 8)**
- ⇒ **En 20 ans, les professeurs ont perdu l'équivalent de 2 mois de salaire par an.**
- ⇒ **Aujourd'hui, les professeurs en début de carrière sont éligibles à la prime d'activité, mesure qui relève des dispositifs de lutte contre la pauvreté, preuve de l'indigence des salaires.**
- ⇒ **Depuis plus de 10 ans dans le second degré, les concours ne font pas le plein : le métier n'attire plus et la question salariale en est une explication centrale.**



F.S.U.

**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

LE DÉCLASSEMENT SALARIAL : UNE RÉALITÉ POUR NOS PROFESSIONS !

REVALORISATION SANS CONDITION !

Pour le SNES-FSU, il faut au plus vite reprendre PPCR :

- **Accélération des débuts de carrière** : *débuter la carrière à l'actuel 4^e échelon ;*
- **Aménagement des fins de carrières** *avec allègement du temps de service ;*
- **Accès à la classe exceptionnelle pour tous avant départ en retraite.**

Et dans l'immédiat :

- **Doublement de l'ISOE** pour tous ainsi que celui de l'indemnité forfaitaire des CPE et l'alignement de son montant pour les professeurs documentalistes et PsyEN.
- **Une véritable prime d'installation** à l'entrée dans nos métiers.
- **Et la revalorisation du point d'indice** avec un plan de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat subies ces dernières années.



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



SE MOBILISER

EST

INCONTOURNABLE

NON AU PROJET
DE RETRAITE
UNIVERSELLE
PAR POINTS **!**

Les conséquences du projet sont claires
→ travailler plus longtemps
→ baisse drastique de nos pensions
→ renforcement des inégalités femmes – hommes

Se mobiliser, c'est maintenant !

Contre le projet Macron-Delevoye, régression majeure,
en assemblées générales, en heure d'information syndicale,
toutes et tous

PRÉPARONS ET RÉUSSISSONS ENSEMBLE

**LA GRÈVE INTER-
PROFESSIONNELLE
DU 5 DÉCEMBRE**

U.
F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN