

# L'ÉCOLE DE LA LUTTE !

le journal de **sud** <sup>éducation</sup> éducation 13 / pour une autre école, une autre société

**#7**  
mars /23

## ANALYSE

P.11

Travailler pour vivre ou  
vivre pour travailler ?

## DOSSIER

P.7-10

La retraite, on s'est battu  
pour l'inventer, on se  
battra pour la garder

SALAIRES & RETRAITES

## REGAGNONS LES JOURS HEUREUX !

date de dépôt : 2 mars 2022

PIC Vitrolles

**P4**  
mo  
LA POSTE

Union  
syndicale  
**Solidaires**

éducation  
**sud**



## NOUS NE BATTRONS PAS EN RETRAITE

«Les jours heureux», la formule qui renvoie au programme du Conseil National de la Résistance peut sembler un peu galvaudée. Reprise par Macron lui même au soir du 1er confinement, convoquée à tort et à travers, elle n'en garde pas moins toute sa modernité. Les Jours Heureux c'est cet immense projet de solidarité rêvé pendant l'horreur de la guerre et mis en place dans une France en ruine. S'ouvre alors une longue période de prospérité sociale et économique dans la continuité des victoires de 1936. Des salaires qui augmentent, des droits qui sécurisent et une protection sociale pour tous les accidents de la vie. Depuis, les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de s'employer à rogner toutes ces conquêtes. Une vaste entreprise de régression sociale à laquelle nous résistons de toutes nos forces avec des victoires et des défaites. Aujourd'hui dans un contexte d'inflation sans précédent, alors que les salaires sont gelés, que les conditions de travail se dégradent, que nos métiers se vident de leurs sens, nous sommes à nouveau sommés de travailler plus longtemps pour toujours moins. Parce que derrière les petits calculs de ce gouvernement ce sont nos vies et notre santé qui sont en jeu, parce que nous voulons travailler pour vivre et pas vivre pour travailler, parce que ce projet de société qu'on nous propose est inacceptable, nous n'avons d'autres choix que de gagner. Cela tombe bien, c'est justement ce que nous avons prévu de faire : regagner les Jours Heureux.

## SOMMAIRE

?

P.3



P.4



P.4

vostra pharmacien vous conseille...

LA  
RETRAITE  
AVANT  
L'ARTHRITE



P.12



P.7 - 10

### INFO SUD EDUCATION

Journal trimestriel de SUD éducation Bouches-du-Rhône, 29 Boulevard Longchamp, 13001, Marseille

Directrice de publication : Hélène Ohresser

Edité et imprimé par les soins du syndicat.  
N° de CCPAP : 0517505678

### REMERCIEMENTS

Merci à toutes les contributeurs-trices de ce numéro pour leur travail d'écriture, de maquettage, de relecture, d'illustration, de coordination (Tristan, Hélène, Sylvie, Anne, Alice, Delphine, Karine, Isabelle, Elodie, Sonia, Jeff) et à toutes celles et ceux qui se sont occupés du pliage et du postage pour leur énergie militante sans laquelle rien n'est possible.

\*SUD éducation 13 a choisi de transféminiser ses textes. Leur lecture n'en est pas plus difficile, elle est juste politique parce qu'elle inclut les invisibles : les minorités de sexe et de genre.



# AVONS-NOUS GAGNE LA DERNIERE BATAILLE DES RETRAITES ?

**Le bilan de la dernière bataille des retraites, de l'hiver 2019-2020, reste encore à faire, si tant est qu'on puisse le faire : en effet, tout le monde s'accorde pour dire que le mouvement social contre l'instauration de la retraite à points, démarré le 5 décembre 2019, a été stoppé net, en février-mars de l'année suivante, par la pandémie mondiale de COVID-19 (qui n'est toujours pas terminée d'ailleurs). Un mouvement apparemment sans fin, sans conclusion, sans victoire ni défaite, donc au bilan impossible.**

Deux discours opposés semblent avoir fait leur chemin. Pour simplifier : soit on considère que sans la pandémie, la réforme serait passée, qu'en quelque sorte ce n'est pas nous qui avons gagné, mais le COVID ; soit, au contraire, on estime que la pandémie n'aurait pas empêché l'application de la réforme, si ce n'est la crainte du pouvoir de se confronter à nouveau à la résistance d'ampleur comme on l'a connue cet hiver-là.

Quand le sujet éclot dans les débats militants, on se renvoie souvent tour à tour l'image d'un excès de pessimisme pour les unEs ou d'optimisme pour les autres. Alors qui, des optimistes ou des pessimistes, a raison ?

D'un côté, le mouvement n'allait nulle part : on le répétait à l'en-  
vi, il s'essouffait, on scrutait les chiffres des mardis et des jeudis de manifestation comme des

preuves irréfutables du déclin de la mobilisation. De plus, le gouvernement ne semblait pas fléchir. On évoquait 1995 : on était plus nombreuxSES\* dans la rue, pourtant le pouvoir ne reculait pas. De toute façon, le quinquennat avait été celui du non-débat parlementaire ; la majorité votait tout ce qui passait sans sourciller. Bref, on était face à un mur... que seule une pandémie mondiale, entraînant fermeture des frontières, confinement généralisé de la population et arrêt de la vie sociale et économique, a eu assez de force pour briser.

De l'autre côté, si on compare la réforme des retraites 2019 et la réforme 2023, on mesure quand même la différence d'ambition entre les deux : la première promettait un bouleversement du cœur même de notre système mutualiste, en passant de la répartition solidaire à la capitalisation individuelle (et individualiste) ; le seconde s'inscrit davantage dans la lignée des réformes d'âge et de durée de cotisation, telles qu'on les connaît depuis 1993 (cf. Infographie, p.). L'absence de majorité absolue en ce début de deuxième quinquennat Macron change aussi la donne. On mettra également au crédit de la vision optimiste l'annonce du recours à l'article 49.3 de la Constitution par le gouvernement Philippe (qui permet de faire passer sans vote un projet de loi à l'Assemblée), en catimini, le 29 février 2020, après un conseil des ministres exceptionnel théoriquement consacré à la crise sanitaire. Cette décision n'était-elle pas un aveu d'échec, un passage en force qui se paierait tôt ou tard politiquement ?

Ce qu'il y a de commun dans ces

deux visions, c'est qu'elles reposent toutes les deux sur une histoire au conditionnel, écrite avec des si : s'il n'y avait pas eu la pandémie ? si le 49.3 était allé jusqu'au bout ? si le mouvement social n'avait pas été si important ? D'où la difficulté d'un consensus.

S'acheminait-on vers une défaite ou une victoire du mouvement social ? On ne le saura jamais. Finalement, quand on ne trouve pas la réponse à une question, il est toujours intéressant de se demander si le problème... ce n'est pas la question elle-même. Au lieu de se demander : « Avons-nous gagné ou perdu ? », ne faudrait-il pas plutôt se demander : « Qu'est-ce qu'on a perdu ? » et « Qu'est-ce qu'on a gagné ? » ? Qu'est-ce qu'on a perdu ? De l'argent. Ça arrive, quand on fait grève.

Qu'est-ce qu'on a gagné ? L'abandon du projet de retraite à points : ce n'est pas rien. Sur les lieux de travail, on a gagné de nouvelles solidarités, de nouvelles capacités à s'organiser : on le voit, la mobilisation actuelle - quelle que soit son issue - repose sur des bases qui ont été construites il y a trois ans. Beaucoup d'entre nous ont aussi gagné ou regagné... la confiance qu'on pouvait gagner. Un sentiment d'espoir dans le camp social qui est palpable aujourd'hui, et précieux.

**Alors, au prompt pessimisme qui insiste « On n'a pas gagné cette bataille », le sombre optimisme est en droit de répondre : « On ne l'a pas perdue non plus. »**

## DES METIERS QUI ONT DU SENS, SANS RECON

**A la rentrée 2022, la question de l'attractivité des métiers de l'enseignement et de l'éducation a connu un fort retentissement médiatique. Avec presque 4 000 postes non pourvus, dans les 1er et 2nd degrés confondus, l'Education Nationale est devenue un ministère en tension du point de vue de l'emploi. Une situation qui a amené Pap Ndiaye, le ministre de l'éducation, à reconnaître en juillet dernier que « nous avons un problème de recrutement des professeurs. C'est un problème ancien, mais qui s'est aggravé ces dernières années ». Un problème de recrutement, oui, mais pas seulement.**

La crise qui traverse l'Education Nationale est bien plus profonde que cela. De la même façon si la question des salaires est centrale dans cette affaire et n'a pas manqué d'être invoquée dans le débat, la façon dont elle est approchée par le ministère

et l'institution montre à quel point notre administration cherche à la déconnecter de nos réalités professionnelles en proposant des "solutions" qui ne feront que renforcer le problème lui-même. Au-delà de la question de l'attractivité des métiers de l'éducation, c'est en fait plutôt la notion de reconnaissance qui doit être mise au centre des débats.

Nous sommes d'accord, la reconnaissance professionnelle est une affaire de perception. On peut néanmoins s'accorder sur un certain nombre de points. Se sentir reconnu c'est peut-être d'abord se sentir à sa place en sa qualité de professionNELLE, c'est être reconnu comme légitime dans ses choix et dans la maîtrise de son outil de travail. Mais la reconnaissance se loge aussi ailleurs, notamment dans la perception que l'on a de l'importance de son travail. Une importance tant du point de vue social que du point de vue de la charge qu'il représente pour les individus qui l'exercent.

La pénurie d'enseignantEs que nous connaissons aujourd'hui

a des causes anciennes et multiples. Selon un rapport de la Cour des Comptes, daté du 1er février 2022, environ 1000 postes ne sont pas pourvus chaque année sur la totalité des différents concours de l'Education Nationale depuis 2017. Des chiffres qui ont explosé en 2022 avec près de 4000 postes non pourvus. Parmi les explications pointées par le rapport, il y a la question de la masterisation et de la charge d'étude induite par les réformes de la formation initiale et qui se traduit, une fois le concours obtenu, par un début de carrière faiblement rémunéré et sans filet, puisque les nouvELLES collègues sont désormais placées à temps plein face aux élèves. Quand cela se double par des perspectives de plus long terme peu reluisantes, les conséquences sont désastreuses. Si de moins en moins de monde veut rentrer dans l'Education Nationale, difficile d'occulter que ceuxELLES qui veulent en sortir sont de plus en plus nombreux. Là encore les chiffres sont éloquentes, même si la question de la démission reste encore un tabou au sein de l'institution. Si les démissions restent encore marginales, leur nombre a été multiplié par 6 en 12 ans, ce qui n'est en rien anodin. Qui plus est, l'ouverture au droit à la rupture conventionnelle en 2020 donne un éclairage nouveau puisque l'institution doit enrefuser environs deux





tiers des demandes pour "nécessité de service".

Les raisons de ce désenchantement autour des métiers de l'Education Nationale sont nombreuses. Ce sont tout d'abord des métiers particulièrement exposés socialement et politiquement. Notre institution a été placée sous un feu roulant de réformes ces dernières années. Des réformes qui ont profondément bouleversé nos métiers sans le consentement des professionnelLES. Ce fut particulièrement le cas sous l'ère Blanquer et cela se poursuit avec Ndiaye. Des injonctions contradictoires, la remise en cause de notre légitimité, une charge de travail qui explosent et des moyens en baisse constante : tout cela conduit à une perte de sens de nos métiers. La plupart des témoignages des collègues qui démissionnent vont dans le même sens, celui d'être empêchéE dans son travail. C'est cette inadéquation entre l'importance que nous donnons à nos métiers et le manque de reconnaissance de notre travail qui crée tant de désillusions et de souffrances.

La question salariale a bien entendu son importance. Le recteur de l'académie d'Aix-Marseille l'a reconnu lui-même lors du CSA du 11 janvier en liant la crise du recrutement actuel à « *la perte de 50% du pouvoir d'achat depuis les années 1970* ». Un constat chiffré par un rapport du Sénat sur le budget de l'Education Nationale. Pour ce qui est des enseignantEs, iEls ont perdu entre 15% et 25% de rémunération, en euros constants, au cours des

vingt dernières années. S'il est difficile d'évaluer la valeur d'une activité professionnelle, la comparaison avec le privé et avec les autres pays de l'OCDE est sans appel. En comparaison avec le salaire des actifs-ves du privé ayant un diplôme de niveau licence, alors que les enseignantEs sont désormais recrutéEs avec deux ans d'études supplémentaires, la rémunération moyenne d'unE enseignantE est moins importante de 18%. Si l'on compare avec les autres pays européens le rapport précise que « ce n'est pas le cas dans d'autres pays européens et en particulier en Allemagne ou en Belgique pour lesquels les rémunérations des enseignants sont supérieures à celles de l'ensemble des actifs ». Le salaire moyen brut est plus faible que dans de nombreux pays d'Europe et cela équivaut à un écart d'environ 10 000 dollars par an. Un écart qui se creuse avec une augmentation en France de seulement 2% à 3%, contre 7% en Allemagne et près de 20% dans les pays nordiques. Dans le contexte d'inflation que nous connaissons, ces écarts sont loin d'être anodins.

Mais la question des salaires doit être liée de celle des conditions de travail, c'est le cœur même de ce que nous essayons de définir comme la reconnaissance professionnelle. Là encore, le rapport établit des lignes de comparaison avec les autres pays européens et, là aussi, le constat est terrible pour les métiers de l'éducation en France. Non seulement la rémunération y est inférieure, mais la charge de travail y est plus grande et en augmentation. Là où les nombreuses enquêtes estiment le travail des enseignantEs françaisEs entre 40 et

44 heures hebdomadaires, celui des enseignantEs européens n'excède jamais les 35 heures. Mais le temps de travail n'est pas le seul indicateur, le rapport interroge aussi la relation des personnels de l'éducation à leur travail. Un quart des enseignantEs françaisEs se demandent s'iEls n'auraient pas dû prendre une autre voie professionnelle, 7% seulement estiment leur métier bien valorisé par la société contre 17% en moyenne dans le reste de l'Europe. Et que dire du taux d'encadrement ? Là encore, il est bien moins important que pour la moyenne des pays de l'Union Européenne.

L'ensemble de ces rapports se focalise sur les enseignantEs tout en passant sous silence le manque de reconnaissance de bien des personnels. C'est en soi un signe éloquent, que soient ainsi invisibilisés tant de métiers au sein de notre ministère et de la communauté éducative. On pourrait longuement parler des temps partiels imposés, des-

AESH et des salaires de misère, de l'infantilisation des AED et de leur invisibilisation constante, de la souffrance et de l'isolement des personnels administratifs, de la charge de travail considérable des personnels médico-sociaux de l'Éducation Nationale...

L'augmentation des salaires doit être massive et se faire sans contrepartie, car si cet aspect est particulièrement important dans ce contexte d'inflation, il doit être corrélé à bien des problématiques au coeur de ce que nous appelons la reconnaissance professionnelle. Des augmentations qui doivent être généralisées à toutes les professions et doivent avant tout lutter contre les fortes inégalités salariales au sein de l'Éducation Nationale, tant entre les femmes et les hommes qu'entre les différents métiers qui la composent.

**Ce combat pour la reconnaissance professionnelle est particulièrement d'actualité, et c'est un des enjeux forts pour toute la Fonction Publique. Alors que ce gouvernement tente d'imposer son projet de réforme des retraites injuste et inégalitaire, alors qu'il nous propose un modèle de société dans lequel on part toujours plus vieux et vieille à la retraite avec des pensions de misère, après des années de travail à faible revenu et pour un travail toujours plus difficile : imposons l'idée que nos vies sont importantes. C'est la première des reconnaissances.**



## LA RETRAITE

# ON S'EST BATTU POUR L'IN

Depuis près de 30 ans notre système de retraite est attaqué de façon obsessionnelle par les libéraux et le patronnant. S'il s'agit d'un des fondements de notre protection collective, son histoire reste méconnue. Rapide retour historique sur une conquête sociale majeur à défendre à tout prix.

## 19e

Au XIXe siècle, avec l'essor de l'industrialisation, certaines branches développent les premières mesures de prise en charge de la retraite par des sociétés mutuelles ou de prévoyance : la cotisation des ouvrierEs est optionnelle, avec un minimum d'années de service pour en bénéficier. Les patrons veulent fidéliser le prolétariat. On multiplie les régimes particuliers (mines en 1894, chemin de fer, métallurgie). C'est donc le principe de capitalisation qui s'impose initialement dans la prise en charge des retraites. En parallèle, l'Etat intervient faiblement : en 1853, un régime de pension pour les fonctionnaires est créé (30 ans de service, départ à 60 ans).

## début 20e

Début XXe siècle, les notions de justice sociale, de « droit à l'assistance » et de « retraite des vieux » entrent dans le débat.

Vote de la loi des « retraites ouvrières et paysannes » en 1910 : départ à 65 ans, cotisations des salariéEs et du patronat, complétées par l'État et mises sur un compte individuel. Les syndicats s'opposent à cette « retraite pour les morts » (CGT). Seulement 1,8 millions de personnes cotisent, pour 8 millions de travailleurEs. Ce système concerne peu de monde et il est peu fiable à cause des crises financières et de l'instabilité économique (inflation, effondrement de certaines caisses).

## après guerre

A partir de 1945 l'Etat orchestre différentes réformes qui étendent aux salariéEs la garantie d'un système par répartition : les actifEs cotisent et paient la retraite des plus âgés et s'ouvrent des droits pour le futur. La répartition, basée sur le principe de solidarité, s'impose dans nouveau pacte social repensé par le Conseil National de la Résistance (CNR), alors même que la situation socio-économique n'est pas favorable. Les retraites deviennent un salaire indirect socialisé.

# VENTER, ON SE BATTRA POUR LA GARDER

Les ordonnances des 4 et 19 octobre 1945 créent le régime général de la Sécurité Sociale : assurance vieillesse obligatoire, ouverture des droits à la retraite à 60 ans avec 30 ans de cotisation. Mais la pension représente seulement 20% du salaire, donc l'âge du taux plein est en fait 65 ans, avec un calcul à 40% du salaire de référence. On crée aussi la pension de réversion pour les veufVEs. Le secteur privé se dote de ses propres caisses de retraites complémentaires. Les régimes « spéciaux » sont conservés dans l'attente d'un alignement vers le haut.

Dans les années 1970, le niveau des pensions augmente (50 % des 10 meilleures années), les retraités sortent de la précarité et les prestations sociales comptent pour 1/3 des revenus des ménages en 1980. **La Sécurité Sociale permet une amélioration socio-économique rapide par la redistribution qu'elle opère.**

## 1983

En arrivant au pouvoir en 1981, la gauche réforme encore les pensions pour faire de la retraite une tranche de vie à part entière. L'ordonnance du 26 mars 1982 fixe l'âge légal de la retraite à 60 ans à partir du 1er avril 1983. Une loi de 1986 inclut les exploitantEs agri-

coles. Une loi de mai 1983 instaure le minimum contributif pour assurer une pension suffisante pour les assiettes salariales les plus basses, à 70% des femmes.

Cependant, entre 1987 et 1991, sous la cohabitation, deux rapports promeuvent le report de l'âge de la retraite, et servent de point de départ au Livre blanc de 1991 qui insiste sur l'idée d'« un système en difficulté » et pose le cadre des réformes à partir des années 1990, dominées par la pensée néolibérale et le new management.

## 1993

**La réforme Balladur de 1993 s'attaque au régime général mais aussi aux trois régimes alignés.** Elle repousse le nombre d'années de 37,5 à 40 pour pouvoir partir à taux plein. Les pensions baissent car elles sont maintenant calculées sur les 25 meilleures années. Enfin, les pensions sont désormais revalorisées par rapport aux prix et non plus aux salaires. Une étude de la CNAV de 2007 montre que cette réforme a eu un impact immédiat sur les retraités de 1994 à 2008 avec des versements moins importants.

## 1995

Le projet de réforme Juppé visait à généraliser aux fonctionnaires et aux entreprises publiques les changements adoptés pour le secteur privé en 1993. Il prévoyait aussi une augmentation des tarifs appliqués à l'hôpital et des cotisations maladies pour les retraités ou les chômeurEUSEs. Le projet est retiré le 15 décembre après un mouvement massif de grèves et de manifestations (plus de 2 millions de personnes dans la rue le 12 décembre). Une mesure importante passe quand même : l'instauration, en 1996, d'une loi de financement de la Sécurité Sociale, qui doit être adoptée chaque année par le parlement. Celle de 1999 oblige l'Etat à placer ses actifs sur les marchés financiers pour financer les retraites.

## 2003

**La réforme Fillon (2003) relance le projet de 1995 d'allongement de la durée de cotisation de 37,5 à 40 ans pour les fonctionnaires** puis, de 2009 à 2012, à 41 ans pour le public et le privé. Le principe de décote prend de l'ampleur dans le



43

42

41

40

39

38

37,5  
ANNÉE

### 1945 : Création de notre système de Sécurité Sociale et de Retraite

- Malgré le contexte défavorable de l'après guerre, le principe de la répartition s'impose dans le pacte social repensé par le Conseil National de la Résistance (CNR). Les retraites deviennent un salaire indirect socialisé.
- 30 années de cotisation sont nécessaires mais les pensions sont encore très faibles et imposent un départ à taux plein à l'âge de 65 ans.

LES JOURS HEUREUX !



### 1983 : Réforme Bérégovoy

- Prolongement des avancées du CNR.
- Augmentation nette des pensions et **37,5 annuités de cotisation**
- L'âge légal de départ à la retraite passe à **60 ans**.

IL FAIT CHAUD DANS LE METRO

DRÔTE DANS MES BOTTES

### 1995 : Echech du plan Juppé

- Le plan Juppé visait à généraliser à la Fonction Publique et aux entreprises publiques la réforme de 1993.
- Des grèves massives obligent le gouvernement à l'abandonner.

ET MERDE...

### 1993 : Réforme Balladur

- Le nombre d'annuité est repoussé à **40 ans** pour un départ à taux plein dans le privé.
- Baisse des pensions avec un calcul sur les 25 dernières meilleures années.

JUPPE SI TU SAVAIS, TA REFORME TA REFORME...

Nombre d'annuités

Âge légal de départ

1945

1983

1993

1995



## 2010 : Réforme Woerth

- L'âge légal de départ est reculé à **62 ans**.
- Le nombre d'annuité nécessaire passe de **41 à 41,5**.

PARCE QUE C'EST  
NOTRE  
PROJEEEEEEEEET !

## 2019-2023 : Les tentatives Macron

- Suppression des facteurs de pénibilité en 2017.
- En 2019 tentative d'instauration d'un **régime «universel» par points** à la place du système par répartition, et de suppression des régimes spéciaux. Abandon de la réforme.
- En 2023, nouvelle réforme qui porte cette fois sur le **recul de l'âge de départ à la retraite à 64 ans**.

## 2003 : Réforme Fillon

- Relance du projet de 1995 et allongement de la **durée de cotisation de 37,5 à 40 ans** pour les fonctionnaires puis, de 2009 à 2012, à **41 ans** pour le public et le privé.

## 2014 : Réforme Touraine

- Impose le principe d'allongement de la durée de cotisation pour partir à taux plein au fil des générations. Objectif : atteindre les **43 annuités** en 2035.

TOUS ENSEMBLE  
TOUS ENSEMBLE...  
GREVE GENERALE !

ON EST LA, ON EST LA,  
MÊME SI MACRON  
NE VEUT PAS,  
NOUS ON EST LA

LA RETRAITE, ON  
S'EST BATTU POUR LA  
GAGNER, ON SE BAT  
POUR LA GARDER

2003

2010

2014

2019

2023

DE REGRESSION SOCIALE

65 ANS

64 ANS

63 ANS

62 ANS

61 ANS

60 ANS

privé et le public afin d'empêcher les travailleurEUSes de partir en retraite avant l'âge légal. Des mesures introduisent la retraite par capitalisation avec l'épargne salariale. Pour les fonctionnaires, la réforme crée un régime complémentaire obligatoire par points, la RAFP, et indexe la pension sur les prix, comme dans le privé depuis 1993.

Des grèves massives mobilisent salariéEs du privé et du public à partir de février, et rassemblent, en mai, plus d'1 million de personnes. Après la signature d'un accord entre le gouvernement et la CFDT et la CGC, le 15 mai, des manifestations se poursuivent, mais le gouvernement refuse de négocier et le texte est adopté le 24 juillet à l'Assemblée.

**En 2008, une autre réforme s'attaque aux régimes spéciaux (EDF, SNCF, RATP, etc.), allongeant la durée de cotisation, gommant les spécificités de ces carrières et en revenant sur des acquis sociaux historiques.**

## 2010 |||||

**La réforme Woerth (2010) envisage le recul de l'âge de départ à la retraite à 62 ans en 2018, tandis que ceuxELLES qui n'auraient pas qui n'ont pas assez cotisé doivent travailler jusqu'à 67 ans.** La durée totale de cotisation passe à 41,5 ans. Les débats sur la pénibilité poussent le gouvernement à ouvrir une certaine re-

connaissance, mais au cas par cas et non plus par branche. Les salariéEs souffrant d'une incapacité permanente de 10 à 20% liée au travail peuvent partir à 60 ans.

Encore une fois, un mouvement large et unitaire donne lieu à 14 journées de manifestations. En octobre, deux manifestations rassemblent 3,5 millions de personnes à une semaine d'écart. Mais le gouvernement ne lâche pas et passe en force en novembre 2010, alors que le mouvement de contestation est soutenu par 70% de la population.

## 2014 |||||

**La réforme Touraine (2014) impose le principe d'allongement de la durée de cotisation pour partir à taux plein au fil des générations :** la durée va augmenter d'un trimestre tous les trois ans jusqu'en 2035 pour arriver à 172 trimestres soit 43 ans pour les générations 1973 et suivantes. La reconnaissance de la pénibilité s'élargit avec la création du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) qui doit entrer dans le calcul de l'âge de départ. Malgré des manifestations de nombreux syndicats, la CFDT accepte le projet et le gouvernement passe en force.

## 2019 |||||

**Sous les deux mandats de Macron, la réforme du système des retraites devient un leitmotiv de sa politique, au nom de la réduction des dépenses, avec une communication oscillant entre « terreur et séduction ».** Le gouvernement, avec, sous le premier mandat, un parlement largement acquis à sa cause, exprime à la fois son intransigeance et sa surdité face à la contestation d'une réforme qui ne passe pas dans

l'opinion publique, mais en parallèle, fait croire, en bon paternaliste, qu'il a la seule solution pour sauver le système.

L'ordonnance de septembre 2017 ampute le nombre de facteurs de pénibilité reconnus par l'Etat.

En 2019, le haut-commissaire Jean-Paul Delevoye expose un projet de réforme instituant un système « universel » de calcul de la retraite par point. Chaque travailleurEUSE comptabilise des points tout au long de sa carrière. Cette réforme remet en question la reconnaissance de la pénibilité des métiers, des interruptions de carrière etc. Le gouvernement refuse de communiquer sur le calcul des montants des pensions, mais on sait que la valeur du point va varier selon la conjoncture économique. La réforme ne fait pas référence à l'âge légal (62 ans) mais à un « âge pivot » de départ, à 64 ans, qu'il faudra atteindre pour obtenir sa retraite au taux plein.

De septembre à décembre 2019, une intersyndicale appelle à des mouvements de contestation massifs et réunit 1,5 millions de personnes dans la rue. 70 % de l'opinion publique est défavorable à la réforme.

Delevoye, devenu ministre, démissionne le 16 décembre 2019 suite à la révélation de ses liens avec le monde de l'assurance privée.





# TRAVAILLER POUR VIVRE OU VIVRE POUR TRAVAILLER ?

DOSSIER

**Le programme du CNR (conseil national de la résistance) nous proposait en 1945 des « Jours heureux » avec, entre autres, un système de retraites par répartition parmi les plus protecteurs, permettant à la fois la solidarité générationnelle et le progrès social. Le gouvernement actuel ne nous promet que des « larmes et du sang », ouvre notre système à la capitalisation et laisse entrevoir un recul social sans précédent.**

N'entrons pas ici dans l'analyse technique de cette contre-réforme, tout le monde sait que cette dernière n'est en rien essentielle pour soi-disant « sauver notre système déficitaire » et rétablir « plus de justice sociale ». Tout le monde sait aussi qu'il existe de multiples solutions, souvent très efficaces, pour résoudre la question des déficits qui par ailleurs ne menacent nullement la pérennité de notre système.

**Alors quoi ? Pourquoi programmer coûte-que-coûte cette réforme rejetée à 80 % par l'opinion publique ?** Parce qu'en fait cette réforme n'est que purement idéologique. Il s'agit ici de donner des garanties au marché et aux agences de notation, ainsi que de répondre aux exigences d'une Union européenne qui juge notre système trop social. Il s'agit aussi de booster les complémentaires retraites afin de glisser en douceur vers un système par capitalisation qui deviendra nécessaire dans quelques années si l'on continue ainsi. Il s'agit en définitive d'en finir avec l'Etat-providence pour entrer pleinement dans un Etat néolibéral désentra-

vé de la protection sociale. Avec cette contre-réforme des retraites, le gouvernement nous oblige donc à répondre à une question centrale : dans quelle société voulons-nous vivre ?

Une société qui renforce les inégalités sociales ? L'augmentation du temps de travail frappe de plein fouet les catégories populaires : l'espérance de vie des 5 % les plus pauvres est inférieure de 13 ans à celle des 5 % les plus aisés chez les hommes et de 8 ans chez les femmes.

Une société de plus en plus précarisée ? La réforme va allonger la période de précarité car de nombreux seniorEs alternent déjà chômage et inactivité entre sortie du marché du travail et retraite.

Une société où l'espérance de vie recule ? Les gains d'espérance de vie à 60 ans décélèrent avec une progression depuis 2014 de 0,2 an par décennie pour les femmes et 0,6 an pour les hommes contre 1,5 à 2 ans par décennie avant.

Une société dans laquelle les seniorEs vivent dans la misère ? Alors que la part des retraités dans la population s'accroît, refuser d'augmenter la part de la richesse produite qui leur revient signifie programmer leur appauvrissement. Mais plus que tout, une société dans laquelle il faudrait vivre pour travailler ou travailler pour vivre ?

Face à cette attaque idéologique, nos réponses doivent l'être aussi. Nous devons réclamer une répartition plus équitable des richesses. C'est un choix de société : renforcer un système public de retraite, c'est opposer à l'impératif de rentabilité et d'individualisme celui de l'émancipation, de la justice et de la solidarité. Pour cela, il est urgent d'augmenter les salaires et d'instaurer l'éga-

lité entre les salaires des femmes et les hommes. C'est une question de justice sociale puisque le partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits s'est déformé en faveur des profits depuis les années 1980.

Pour cela il est nécessaire de réduire le temps de travail avec un retour à la retraite à 60 ans afin de travailler moins, et mieux, pour travailler toutes et tous. La réduction du temps de travail a longtemps caractérisé le progrès social. Le progrès passe également par des droits nouveaux accordés aux salariéEs pour participer au choix et à la réorientation de la production et à l'amélioration des conditions de travail.

Pour cela il est temps d'activer le levier de la hausse des cotisations vieillesse pour équilibrer le système de retraites. Cette hausse doit être prise en charge en grande partie par les employeurs et participer ainsi d'une augmentation des salaires.

**Vous l'aurez compris, la mobilisation qui nous attend risque d'être longue car il ne s'agit pas seulement de dénoncer une réforme inique pour faire reculer le gouvernement. Il va nous falloir aussi porter des revendications sociales bien plus larges parce que de « cette société là, on n'en veut pas ! »**



## PARTIR A LA RETRAITE : MISSION IMPOSSIBLE

**Dans la manifestation du 19 janvier contre la réforme des retraites, nous avons discuté avec Françoise professeure des écoles. Alors qu'elle avait dit aurevoir à ses collègues et à son école après une longue carrière, elle a du repartir pour une année supplémentaire.**

**SUD: Peux-tu expliquer comment cela s'est passé ?**

« Après avoir participé aux mobilisations des années passées pour défendre nos retraites, cela peut paraître paradoxal. La première motivation est financière. J'ai travaillé 20 ans dans le monde associatif avant de devenir professeure des écoles. Or à salaire équivalent, la pension du privé est bien plus faible que celle de la fonction publique. Ensuite, comme tous les fonctionnaires, j'ai vu stagner mon salaire puisque la valeur du point d'indice a été gelée pendant une dizaine d'années et que la grille d'avancement a été étirée sur la base de 42 annuités. Bref, pour obtenir une meilleure retraite, j'attendais à 62 ans d'accéder enfin au 11ème échelon et à la Hors Classe. Je n'ai finalement eu que la promotion d'échelon et j'ai demandé la retraite à 63 ans parce que j'en avais marre d'attendre.

Je devais partir le 1er septembre 2022, quand, fin juillet, j'ai reçu un courrier signé par un directeur du personnel m'annonçant mon passage à la Hors Classe en septembre et précisant, étonnamment, que pour en bénéficier, cela

impliquait d'annuler le départ en retraite et donc de faire une année scolaire supplémentaire... Je n'ai pas réagi immédiatement à ce racolage. Fin août, nouveau mail confirmant cette promotion qui ne pourrait donc plus être faite à quelqu'un d'autre, même si je m'arrêtais. C'était tentant malgré tout... J'ai alors essayé de négocier un temps partiel qui me fut refusé (hors délai). Finalement le 31

votre pharmacien vous conseille...

LA  
RETRAITE  
AVANT  
L'ARTHRITE



août, sur un coup de tête, j'ai annulé ma retraite (qui devait commencer le lendemain !) et accepté de rempiler.

J'ai aussi été influencée par la propagande sur le manque de profs, même si je savais que c'était le résultat de la politique gouvernementale. Enfin, j'appréhendais de sortir du monde des actiVEs, des travailleurEs qui ont une utilité et un pouvoir social.

Ayant évidemment perdu mon poste, j'ai été affectée à titre provisoire dans une école de mon quartier ce qui est plutôt bien. Par contre, les conditions de travail ne sont pas optimales : 29 élèves

en section petits-moyens, 1 heure d'ATSEM en classe par jour ... De plus, ma paie a été retardée trois mois et elle est arrivée sans la HC ! J'espère tout de même avoir le rattrapage avant mon départ définitif ! »

**SUD : Donc tu vas définitivement t'arrêter en juin. Sûr ?**

« Ah oui ! Je vais avoir 65 ans en mai. A 20 ans, quand j'ai commencé à travailler et que j'avais du mal à me lever, je me disais « faut t'y faire, tu en prends pour 37 ans et demi! »... C'est ensuite passé à 42 annuités, quand je vais arrêter j'aurais fait 7 ans et demi de plus... »

**SUD: Tu sais que Sud éduc syndique les retraitésEs !**

« Oui bien-sûr ! Là, je m'arrête sans regrets. En septembre j'avais l'envie de travailler, de rencontrer enfants, parents et collègues. Maintenant, je suis fatiguée ; j'ai été en congé maladie pendant un mois cet automne à cause d'un genou arthrosique. Je suis HS ! De plus je ne supporte plus du tout la dégradation de nos conditions de travail, le manque de moyens, l'évolution mortifère de l'école, notamment la réduction des objectifs aux maths-français, l'obsession des évaluations. En revanche, je me reconnais dans la lutte interprofessionnelle contre le projet de réforme des retraites, même s'il ne me concerne pas personnellement, c'est le type de société inégalitaire dont je ne veux pas. L'allongement du temps de cotisation n'a pas pour but d'équilibrer le système mais de dévaloriser nos retraites pour nous forcer à cotiser à des fonds de pensions et permettre la prédation de nos cotisations par ces fonds et autres banques. Je continuerai donc de me battre contre cette réforme pour une société plus juste et solidaire jusqu'à mon dernier jour de salariée et même après ! »

Union  
syndicale  
**Solidaires**

éducation  
**Sud**