



Réforme des retraites : quelle bataille CGT pour l'abrogation ?

Mars 2025

Espace revendicatif Confédéral
Pôle Sécurité sociale, Santé,
Travail



Le retour de la bataille des retraites

Ouverture d'une concertation par un gouvernement au pied du mur :

- De février à mai ;
- 6 organisations syndicales et 4 organisations patronales ;
- Supportée par une « mission flash » confiée à la Cour des comptes ;
- Puis transmission au parlement de tout ou partie des résultats.

Deux enjeux majeurs pour la CGT :

- L'abrogation de la réforme de 2023 ;
- Regagner **la retraite à 60 ans !**



Principes généraux et fonctionnement

*Un système par répartition
à prestations définies*



Systeme de retraites avant la reforme

L'ordonnance de 19 octobre 1945 instaure un regime general de retraites :

- Un systeme par repartition
- Un systeme a prestations definies
- Un systeme redistributif et solidaire

La répartition

Fonctionnement :

- les cotisations des actifs financent les pensions des retraité·es de l'année en cours ;
- ces cotisations leur ouvrent des droits à retraite pour le futur.

La qualité principale de ce système est sa **sécurité**.
Le financement repose sur la masse salariale globale.

Systeme de retraites avant la réforme

Un systeme par repartition avec :

- **Un calcul de la pension different pour :**
 - **Les fonctionnaires** : 6 derniers mois de traitement (hors primes)
 - **Le secteur prive et les contractuels de la fonction publique public** : 50% du salaire moyen des 25 meilleures annes + regimes complementaires (Agirc/Arrco et/ou Ircantec pour les contractuels du public)
- **2 types de periodes prises en compte pour la retraite :**
 - **Periodes cotisees** : Salaires, prestations familiales (AVPF)...
 - **Periodes assimilees** : Maladie, maternite, accident de travail, maladie professionnelle, chomage indemnie, invalidite, service militaire...
- **Des regles d'acquisition de droits specifiques au public et au prive**

La capitalisation

Les cotisations versées sont inscrites sur un compte individuel puis investies en **placements financiers**, lesquels sont liquidés au moment du départ pour être transformés en **rente mensuelle**.

Ce système est purement individualiste et exclut, par construction, les formes de solidarité.

Les pensions dépendent alors :

- des **versements** effectués durant la vie active ;
- de la **performance** des placements choisis ;
- des éventuelles **faillites** totales d'organismes financiers gestionnaires de retraites.

Les régimes à prestations définies

- **Garantie d'un certain niveau de pension** au moment du départ à la retraite : la cotisation doit s'adapter (tant le taux que sur l'assiette) ;
- Le système français était initialement prévu à prestations définies, avec la **garantie d'un taux de remplacement** (rapport entre la première pension et la rémunération moyenne des dernières années) ;
- Sous pression du patronat : diminution de la part patronale du **financement**, au détriment des droits des salarié·es.

Règles de calcul des pensions avant la réforme

Privé

50 % SAM x coefficient de proratisation + retraite complémentaire

- SAM = salaires annuels moyens actualisés des 25 meilleures années
- Coefficient de proratisation =
$$\frac{\text{nombre de trimestres acquis dans le régime}}{\text{nombre de trimestres requis}}$$

Retraite complémentaire = Agirc-Arrco ou Ircantec le plus souvent. Régimes en points

Public

75 % TIB x coefficient de liquidation

- TIB = traitement indiciaire brut correspondant à l'échelon détenu depuis 6 mois
- Coefficient de liquidation =
$$\frac{\text{nombre de trimestre liquidables}}{\text{nombre de trimestres requis}}$$

Les régimes à cotisation définies

Partage de la misère plutôt que des richesses :

- garantie d'un plafond de cotisation ;
- niveau des pensions imprévisible à long terme car ajusté en fonction des cotisations versées.

Les besoins s'adaptent aux moyens et le débat porte sur la réduction des droits plutôt que leur financement.

Le patronat défend une « règle d'or » : pas par soucis des comptes, mais pour ne pas à avoir à contribuer davantage, et restreindre les droits collectifs.

Qu'est-ce que la pénibilité ?

Définition : *Peux être considéré comme pénible, tout travail qui a des conséquences irréversibles sur la santé et qui altère l'espérance de vie.*

Pour le privé, le dispositif de gestion de la pénibilité est le C2P (compte personnel de prévention), qui prend en compte 6 critères de pénibilité et permet de la formation principale et des départs anticipés de deux ans maximum.

Pour la fonction publique, les dispositifs de services actifs permettre des départs anticipés.

Les dispositifs de départs anticipés insuffisants

- Retraite anticipée pour « **carrière longue** » ;
- Retraite anticipée pour les **travailleur·se·s handicapés** ;
- Retraite anticipée pour **incapacité permanente** ;
- Retraite pour **invalidité ou inaptitude** au travail ;
- Retraite anticipée liée à la **pénibilité**.

Une pénibilité qui augmente !

- **3 millions** de salarié·es sont exposé·es aux agents chimiques dangereux ;
- **10 millions** exposé·es à de fortes contraintes physiques ;
- **4 millions** à un environnement agressif ;
- **5 millions** à des rythmes de travail atypiques ;
- **10%** des salarié·es effectuent un travail de nuit ;
- **46 %** des femmes et **40 %** des hommes ont un travail répétitif ;
- **54 %** des femmes et **46 %** des hommes peuvent déclencher des troubles musculosquelettiques (TMS)...

Systeme de retraites avant la réforme

Prise en compte des **aléas de carrière ou de vie** qui conduisent à des périodes d'interruption d'activité.

**La solidarité
partie
intégrante du
système**

- **16,3 %** du montant des retraites de droit direct sont liés aux solidarités.
- **93 %** des retraité·es ont été concerné·es par au moins un de ces dispositifs

Des droits familiaux et conjugaux

- **majoration pour durée d'assurance (MDA) :**
 - dans le privé, 8 trimestres par enfant,
 - dans le public, 2 trimestres par enfant liés à la maternité ;
- **assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et assurance vieillesse des aidant-es (AVA) ;**
- **majoration de pension pour enfants (MPE) :**
 - 10% pour chaque parent à partir de 3 enfants,
 - 5% par enfant supplémentaire dans le public (montant plafonné).

Les pensions de reversions

Une partie de la pension de retraite du ou de la conjoint·e ou de l'ex-conjoint·e (condition de mariage) :

- **Pour la fonction publique :**
 - 50 % de la pension de retraite de base, dont il ou elle bénéficiait ou dont il ou elle aurait pu bénéficier sans condition d'âge ou de ressources.
- **Pour le secteur privé :**
 - retraite de base : 54 % de la pension du ou de la conjoint·e décédé·e et attribution sous conditions d'âge du veuf ou de la veuve (55 ans) et de ressources ;
 - retraites complémentaires : 60 % de la retraite complémentaire du conjoint ou de la conjointe décédé·e, sous conditions d'âge (55 ans) mais sans condition de ressources.

Les pensions de reversions

	CNAV	Agirc-Arrco	Fonction publique
Condition d'âge	55 ans	55 ans	Aucune
Condition de durée de mariage	/	/	2/4 ans
Remariage après le décès	Conserve le droit à reversion de pension	Supprimé définitivement	Suspend le droit à reversion de pension
Remariage avant le décès (divorces)	Conserve le droit à reversion de pension	Supprimé définitivement	Suspend le droit à reversion de pension
Condition de ressource	< 2080 SMIC horaire annuel (personne seule)	Aucune	Aucune
Taux	54%	60%	50%
Coexistence de conjoint et ex-conjoint(s)	Pension partagée au prorata de la durée de chaque mariage par rapport à la durée globale de mariage du défunt		



Quels effets de la réforme de 2023?

*Report de l'âge, pénibilité,
précarité...*



Systeme de retraites avant la réforme

L'âge de départ et durée d'assurance

Avant la réforme

Dans le public :

- 62 ans pour les sédentaires ;
- 60 ans, 57 ans, 52 ans pour les agent·es classé·es en service actif.

Dans le privé :

- Avant 62 ans : départs anticipés ;
- 62 ans si taux plein ;
- 67 ans âge automatique du taux plein.

Évolutions du système des retraites

Dans le public et le privé :

- À compter du 1^{er} septembre 2023, la réforme modifie les conditions de départ à la retraite.
- La réforme de 2010 avait fait monter la DAR (durée d'assurance requise) à 41,5 années ;
- La réforme de 2013 (Hollande-Touraine) la faisait monter progressivement jusqu'à 43 années.

L'âge de départ et la durée d'assurance

Après la réforme

Évolutions du système des retraites

**L'âge de
départ et la
durée
d'assurance**

Après la
réforme

Naissance	Age légal	Report âge	Durée d'assurance	Hausse DAR	Départ effectif
Septembre 1961	62 ans 3 mois	3 mois	169	+1	1/12/23
1962	62 ans 6 mois	6 mois	169	+1	1/06/24
1963	62 ans 9 mois	9 mois	170	+2	1/09/25
1964	63 ans	1 an	171	+2	1/01/27
1965	63 ans 3 mois	1 an 3 mois	172	+3	1/04/28
1966	63 ans 6 mois	1 an 6 mois	172	+3	1/07/29
1967	63 ans 9 mois	1 an 9 mois	172	+2	1/09/30
1968	64 ans	2 ans	172	+2	1/01/32
1969	64 ans	2 ans	172	+2	1/01/33
1970	64 ans	2 ans	172	+1	1/01/34
1971	64 ans	2 ans	172	+1	1/01/35
1972	64 ans	2 ans	172	+1	1/01/36

Remise en cause les régimes pionniers

- Un **recul des droits importants** : avant la réforme, possibilités de partir entre 54 et 56 ans.
- La suppression des régimes pionniers **met en danger la santé des travailleur-ses** : ce sont des régimes pionniers en matière de reconnaissance de la pénibilité.

La CGT revendique

- Le retour aux 62 ans et l'annulation de la réforme Touraine accélérant le passage à 43 annuités ;
- **Le retour du droit à la retraite à 60 ans avec une carrière complète pour toutes et tous.**

Pénibilité/contraintes d'exercice des métiers

Le C2P, qui individualise les droits des salarié·es **du privé**, **n'est pas uniquement dédié à la retraite** puisqu'il a avant tout pour objectif la réinsertion professionnelle et « l'employabilité » de ces derniers :

- les points de ce compte doivent avant tout servir à se former ;
- possibilité de départ anticipé de deux ans maximums ;
- il faut être exposé à un ou plusieurs facteurs de risque durant une durée d'exposition minimale sur le poste de travail ;
- ce compte ne s'applique qu'aux expositions à partir de 2015.

Pénibilité/contraintes d'exercice des métiers et situations de handicap

Les dispositifs de retraite anticipée, déjà défaillants avec une retraite à 62 ans, le seront encore plus avec un âge plus avancé et une durée de cotisation allongée :

- le **compte de trimestres est soumis à un nombre plancher** (une différence de 20 trimestres maximum est tolérée entre le nombre de trimestres cotisés et le nombre de trimestres assimilés) ;
- si un·e travailleur·se handicapé·e a passé **plus de 21 trimestres en maladie** ou au chômage, **elle ou il ne peut pas prétendre à une retraite anticipée** ;
- les personnes en situation de handicap passent en moyenne 8,5 années sans emploi après 50 ans.

La CGT revendique

Privé :

- La reconnaissance de la pénibilité par des départs anticipés à la retraite dès 55 ans avec un trimestre d'anticipation par année d'exposition, et jusqu'à dix ans pour certains métiers ;
- Déterminer la pénibilité à partir des conditions spécifiques de chaque métier, en définissant des critères collectifs par métier ;

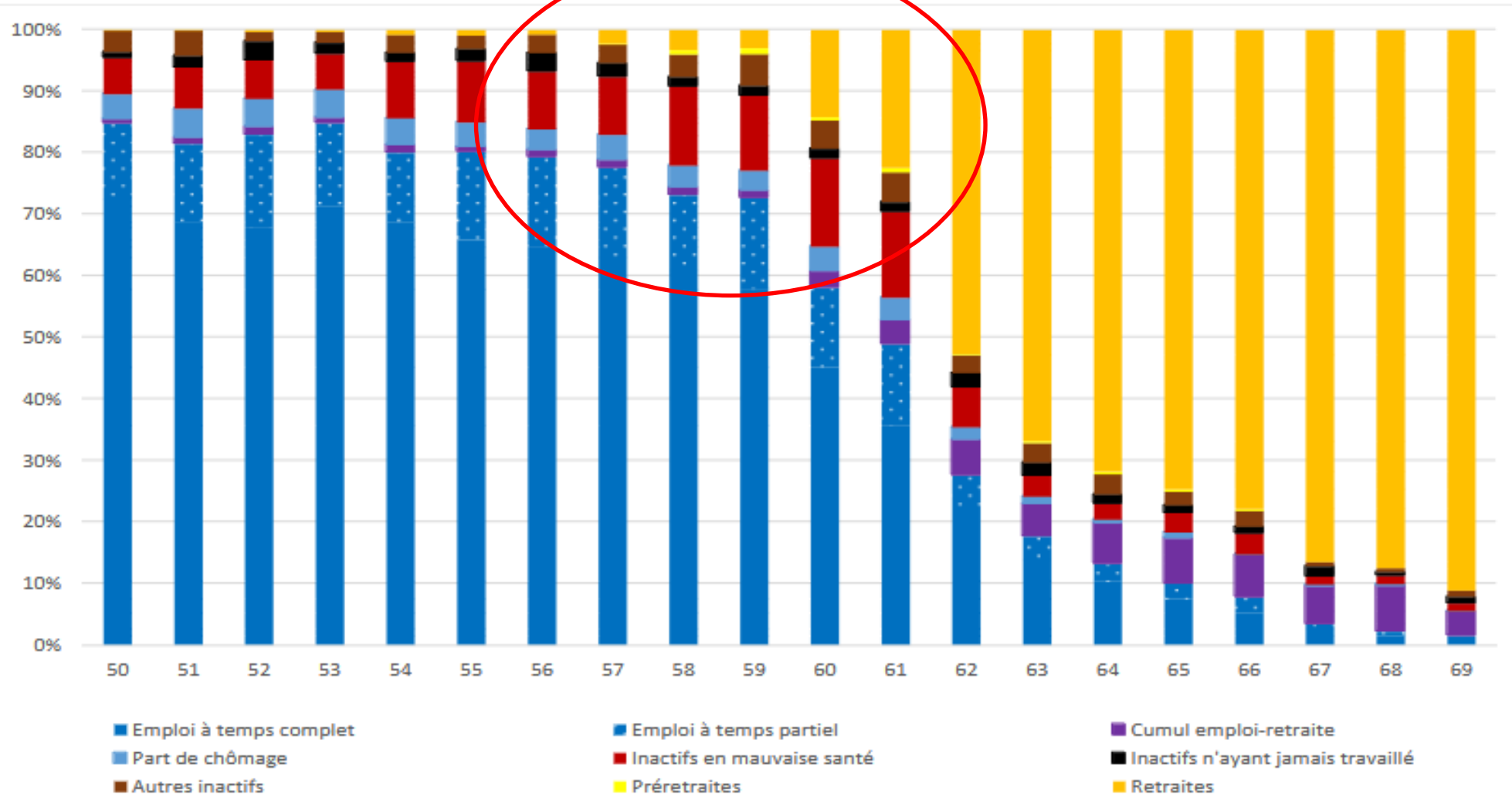
Public :

- Le maintien et l'amélioration du service actif et super actif ;
- Un montant de pension permettant de vivre dignement.

Le développement du sas de précarité

- On considère que le ***sas de précarité*** correspond à une situation où les individus ne sont ni en emploi ni en retraite (NER).
- Le « marché du travail » français est déjà caractérisé par un important sas de précarité entre 55 et 62 ans, accru par le passage de 60 à 62 ans en 2010 et qui ne peut que s'aggraver avec un report à 64 ans.
- ***Les périodes de précarité en fin de carrière sont plus importantes*** pour les ouvrier·es et les employé·es que pour les cadres et les professions intermédiaires.
- À 60 ans, environ **25 % des personnes sont sans emploi ni retraite** et plus 40 % sont sans emploi.
- Depuis la mise en œuvre de la réforme, le nombre de personnes inscrites au chômage de plus de 62 ans a augmenté de 50 % (données emploi fin 2024).

Un·e Français·e sur deux n'est plus en emploi à 60 ans

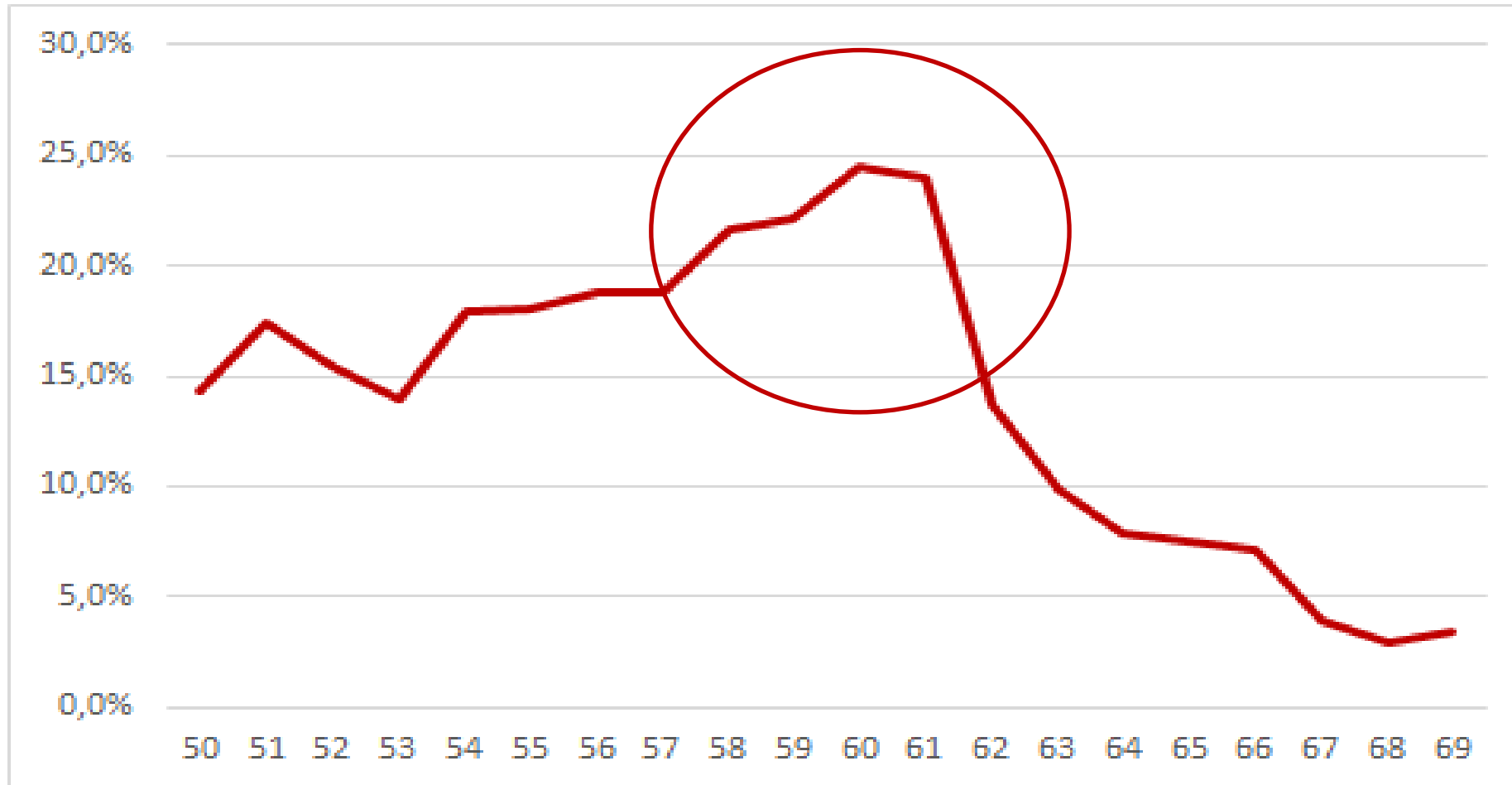


Sources : Insee, Enquête Emploi, calculs
Champ : Année 2023, France hors Mayotte, personnes de plus de 15 ans.

Les périodes de NER correspondent à l'addition de la part de chômage, des inactifs, des inactifs mauvaise santé.

La situation de NER croit fortement entre 50 et 60 ans

Pourcentage des personnes de + de 15 ans ni en emploi ni en retraite (NER) en 2023



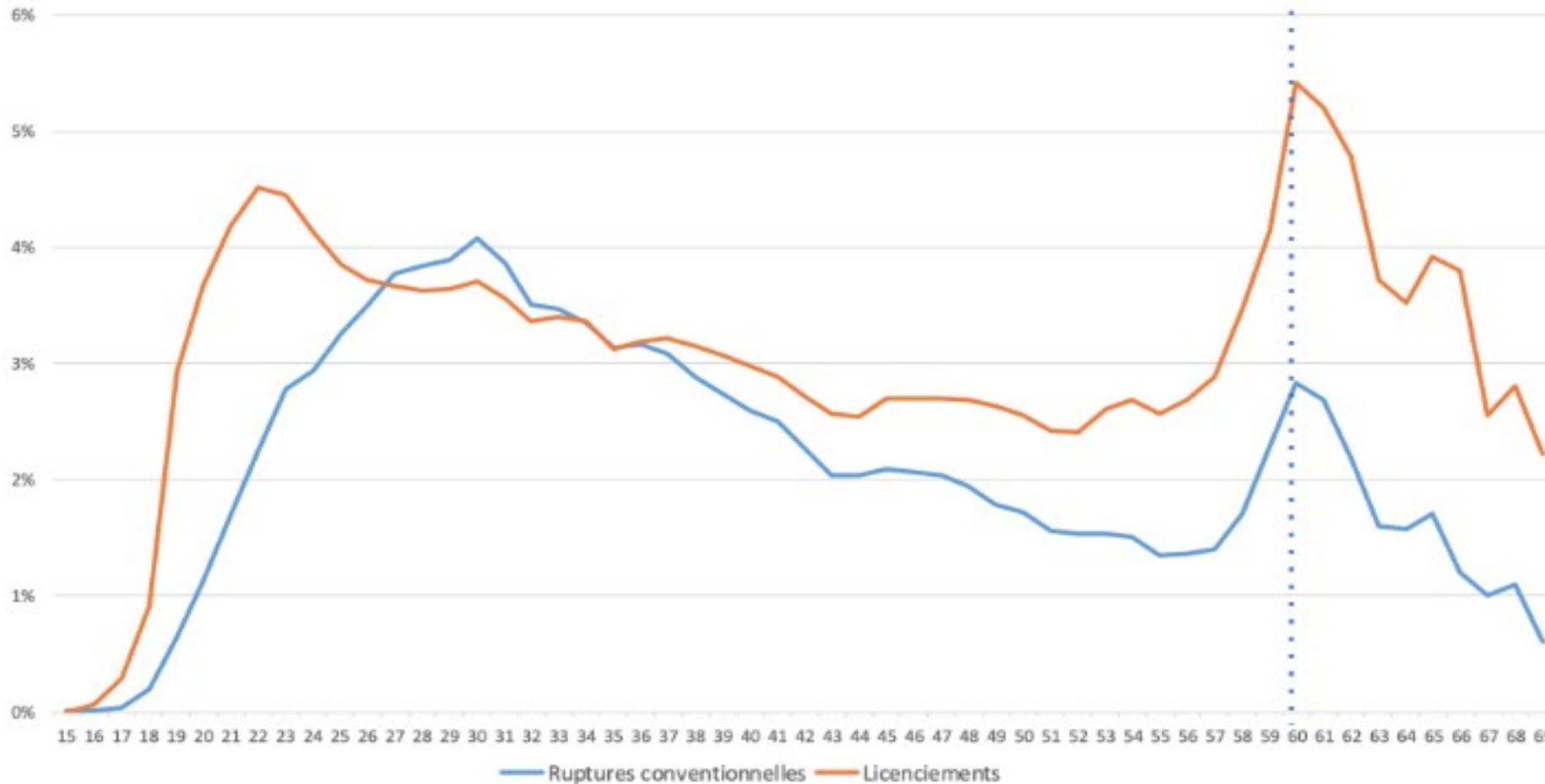
Sources : Données
Rapport COR –
Annexe partie 4

Entre 50 et 60 ans, le pourcentage de personnes NER croit de 10 points pour atteindre 24,5% à 60 ans.

Faire travailler les gens plus longtemps ?

Fin de CDI par licenciement ou rupture conventionnelle par âge détaillé (2018)

En % des salariés en emploi dans le secteur privé



Sources :

Document de travail
COE 2023, Données
et calcul Dares

À partir de 55 ans, on observe un pic de ruptures conventionnelles et licenciements des travailleur·ses en CDI.

Travailler plus longtemps c'est une retraite plus courte

L'espérance de vie augmente, il faudrait travailler plus longtemps ?

- La loi Touraine de 2014 a déjà absorbé les gains d'espérance de vie des dernières années.
- L'espérance de vie en « bonne santé » à la naissance est en 2023 de :
 - **64,2 ans pour les femmes soit le niveau de 2004 ;**
 - **63,6 ans pour les hommes, stable depuis 2019.**
- L'argument de l'espérance de vie ne constitue pas un argument valable.

Cette réforme de 2023 va baisser le temps passé à la retraite.

- La durée de carrière représente une part de plus en plus élevée de la durée de vie totale au fil des générations.
- **Travailler plus tard, c'est une retraite plus courte.**
- C'est pourquoi la CGT défend une retraite à 60 ans !

L'espérance de durée de retraite baisse

Espérance de durée de retraite, par génération, par nombre d'années

Sources : Drees, Insee

Champ : Retraités de droit direct (détail en ligne)

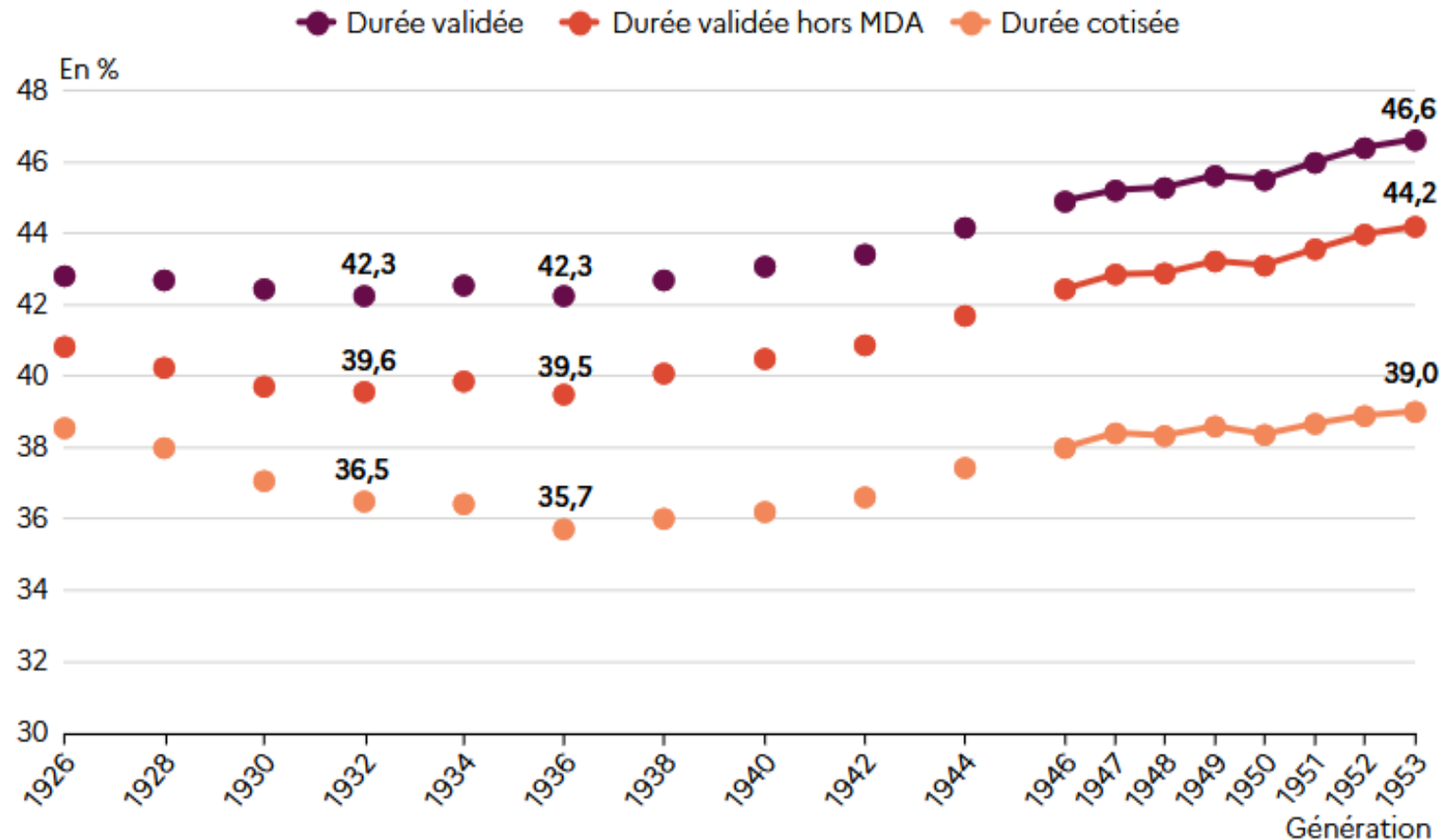


Augmentation de la durée de carrière en proportion de la durée de vie

Durée de carrière en proportion de la durée de vie totale, par génération.

Sources : Drees, Insee

Champ : Retraité·es de droit direct (détail en ligne)



Une réforme qui touche plus les femmes (1/2)

Les femmes rencontrent encore des difficultés à valider une carrière complète et des écarts de pensions subsistent :

- elles se retirent plus de l'emploi lors de l'arrivée d'un enfant du fait du partage genrée des tâches ;
- 60 % des proches aidant·es sont des femmes ;
- en 2023, près de 8 salarié·es à temps partiel sur 10 sont des femmes ;
- 60 % des personnes au chômage ou en invalidité avant la retraite sont des femmes ;
- elles perdront les gains liés au trimestres assimilés.

Les femmes ayant à la fois des revenus souvent plus faibles, et des durées de carrière souvent plus courtes sont surreprésentées parmi les déciles de salaires les plus bas.

Une réforme qui touche plus les femmes (2/2)

Décomposition de la pension totale annuelle tous régimes

			Ecart relatif
SAM	16 406 €	21 856 €	25%
Durée assurance tous régimes	160 T	164 T	2%
Taux		50 %	1%
Coefficient de proratisation	89%	95%	6%
Pension de DP de base au RG, hors MICO et avantages additionnels	7 126 €	9 808 €	27%
MICO	135 €	428 €	
Pension de DP de base au RG, y compris MICO, hors avantages additionnels	7 554 €	9 944 €	24%
ME et autres avantages additionnels	258 €	352 €	27%
Pension de DP de base au RG, y compris MICO et avantages additionnels	7 814 €	10 307 €	24%
Pension de réversion au régime général	36 €	399 €	
Pension totale au RG, hors complémentaires	8 213 €	10 343 €	21%
Pensions de droit propre dans les autres régimes de base	3 638 €	5 329 €	31%
Pensions de droit dérivé dans les autres régimes de base	37 €	283 €	
Pensions de droit propre complémentaires	3 168 €	6 627 €	52%
Pensions de droit dérivé complémentaires	24 €	316 €	
Pension totale tous régimes	15 664 €	22 362 €	30%

(en moyenne, euros 2017)

Sources : CNAV – Base retraités 2004-2018

Lecture : les valeurs en vert/bleu représentent les hommes et les valeurs en rose en violet les femmes.

Des droits familiaux et conjugaux

- **majoration pour durée d'assurance (MDA) :**
 - dans le privé, 8 trimestres par enfant,
 - dans le public, 2 trimestres par enfant liés à la maternité ;
- **Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et assurance vieillesse des aidant-es (AVA) ;**
- **majoration de pension pour enfants (MPE) :**
 - 10 % pour chaque parent à partir de 3 enfants,
 - 5% par enfant supplémentaire dans le public (montant plafonné).

Baisse ou hausse des pensions ?

- pas de compensation de la baisse des pensions due aux précédentes réformes :
 - baisse des pensions avec la réforme Balladur de 1993,
 - Indexation des pensions sur le salaire moyen remplacée en 1993 par une indexation des pensions sur l'inflation,
 - sous-indexation des pensions de base en 2019 et 2020 ;
- perte de surcote possible ;
- hausse de pension relative pour celles et ceux qui pourront continuer à travailler ?

La situation des petites pensions

- Fin 2020, **37 % des retraité·es** de droit direct résidant en France **bénéficient d'un minimum de pension.**
- **La réforme de 2023 aurait augmenté le MICO** (entre 25 et 100 euros) mais ne permet pas systématiquement au ou à la retraité·e gagnant moins de 1 200 euros d'atteindre ce seuil :
 - début 2024, cette majoration aurait concerné 185 000 personnes pour une hausse moyenne de 30 euros ;
 - pour les retraité·es en rattrapage, la revalorisation a concerné près de 1,3 millions de personnes, pour un montant moyen de 51,18 € par mois. Plus de la moitié a vu cette revalorisation inférieure à ce montant.
- Aujourd'hui, **un tiers des retraité·es a une pension de droit direct inférieure à 1 000 €** mensuels du fait de carrières incomplètes.

La CGT revendique

- L'élargissement des droits aux pacsé·es ;
- Majoration des pensions dès le premier enfant ;
- Revalorisation de la réversion à 75 % de la pension du défunt ;
- Partages de droits en cas de multiples unions, il n'y a pas de différence à faire selon les différentes formes. La règle doit être la proratisation simple au regard des années d'union.



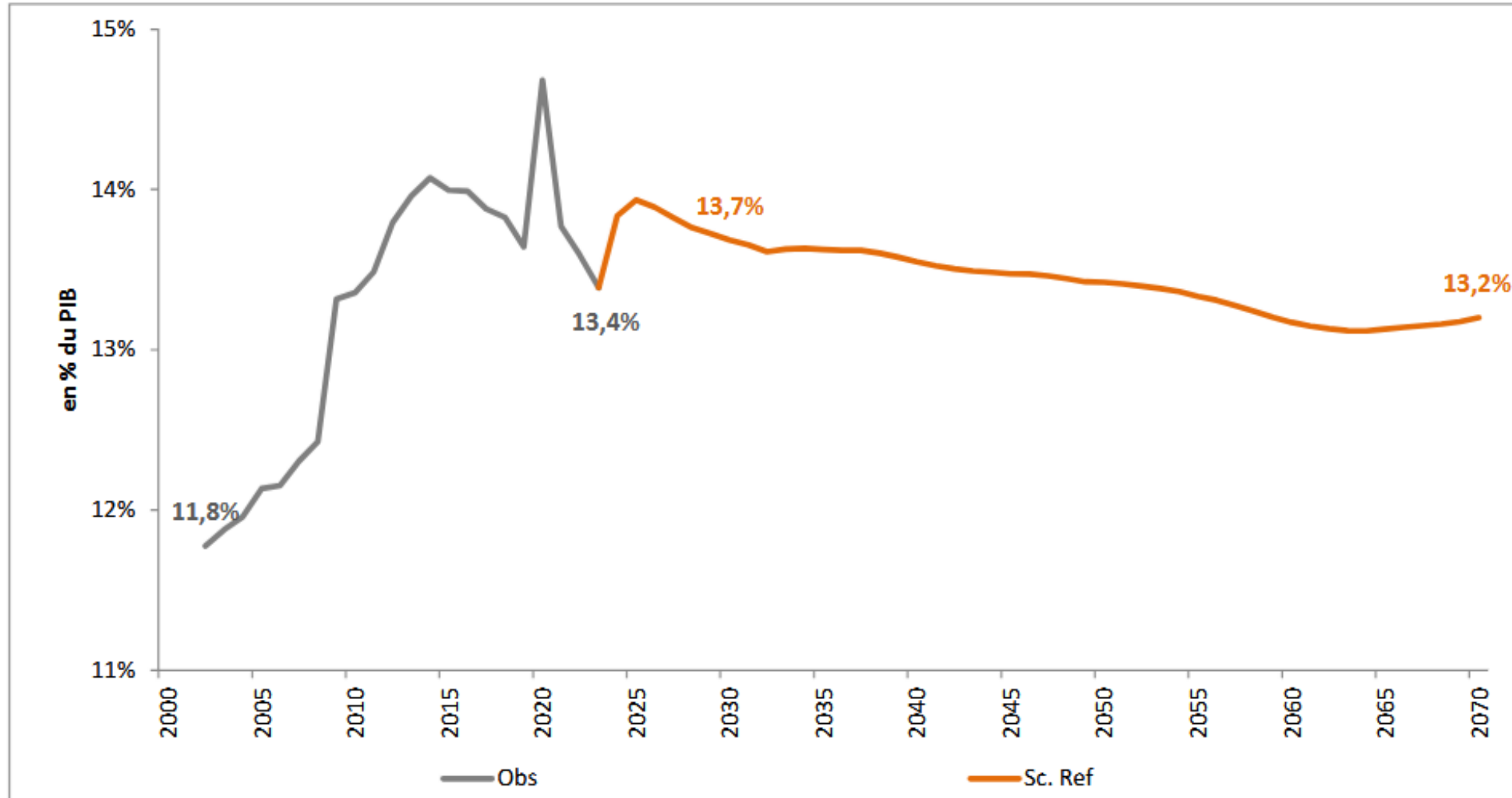
Partie 3

**Quels effets
la réforme 2023
?**



Part des retraites dans le PIB

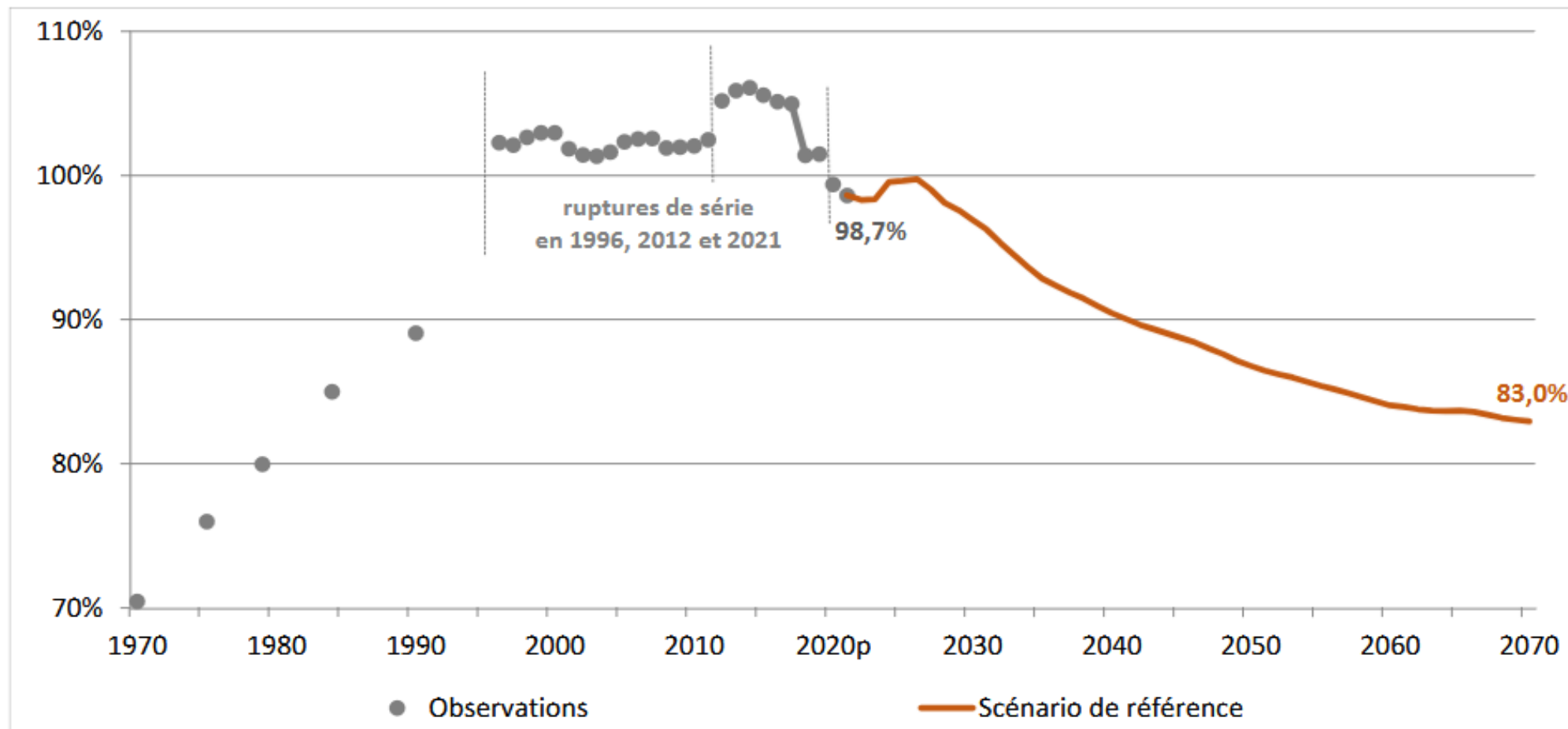
Dépenses du système de retraite en % du PIB observées et projetées dans le scénario de référence Sources : Rapport du COR – juin 2024



Niveau de vie des retraité·es

Niveau de vie moyen des retraité·es rapporté à celui de l'ensemble de la population observé et projeté dans le scénario de référence

Sources : Rapport du COR – juin 2024



La CGT revendique

- La garantie d'un niveau de pension (taux de remplacement) d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète avec un retour au 10 meilleures années pour le privé ;
- L'augmentation du minimum de pension au niveau du Smic (CGT) pour une carrière complète ;
- L'indexation des pensions sur l'évolution des salaires.



Partie 4

**Quelles propositions
d'évolutions prévues
par le gouvernement
en 2025 ?**



L'ouverture d'une concertation

Commande d'une « mission flash » sur la situation du système des retraites :

- Remise du rapport le 19 février 2025
- Fin de la concertation à la fin du mois de mai 2025
- Thèmes évoqués : bornes d'âge, pénibilité, égalité femmes-hommes, gouvernance, capitalisation...

De nouvelles demandes d'analyses

- **Défiance vis à vis du Conseil d'orientation des retraites (COR)**
- Volonté du gouvernement de **forcer la main sur un pseudo « déficit caché »**
- **Imposer un chiffrage différent** pour imposer un cadre de discussion plus contraignant

La fable d'un déficit caché

- **35 milliards minimum de « déficit caché »** du régime des fonctionnaires
- **Choix politique** remettant en cause le mode de calcul prévu dans les lois de finance, de financement de la Sécurité sociale et par le COR
- **Attaque contre les dépenses de l'État** qui doivent payer la retraite des fonctionnaires mais pas d'analyse des recettes

63 ans, une énième mauvaise idée

Certains médias se font l'écho d'un possible accord à 63 ans...

- une demi-mesure qui ne répondrait pas aux attentes des travailleur·ses ;
- un risque de sanctuarisation d'un compromis insatisfaisant ;
- une mauvaise réponse face aux injustices sociales.



Partie 5

Quelles revendications de la CGT ?



La CGT revendique

Dans l'immédiat :

- le retour aux 62 ans et l'annulation de la réforme Touraine accélérant le passage à 43 annuités ;
- le rétablissement des régimes pionniers supprimés ;
- des départs anticipés prenant en compte la pénibilité ;
- la garantie d'un niveau de pension (taux de remplacement) d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète ;
- l'augmentation du minimum de pension au niveau du Smic (CGT) pour une carrière complète ;
- la prise en compte des années d'études, et de première recherche d'emploi dès l'inscription à France Travail, au travers d'une validation des périodes concernées ;
- une politique volontariste d'égalité salariale femmes-hommes, améliorant la retraite des femmes et abondant les ressources des régimes ;
- l'amélioration des droits conjugaux et familiaux.

... Pour aller vers une réforme à 60 ans

A moyen terme :

- un départ anticipé à 55 ans ou un trimestre de départ anticipé par années d'exposition pour les salarié·es exposé·es à des facteurs de pénibilité ;
- l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires.

Le retour à la retraite à 60 ans. On peut estimer qu'il s'agit d'un retour a minima à la situation d'avant 1987-1993 :

➤ **5 points de PIB à l'horizon 2030 et 6 points de PIB à l'horizon 2070.**

Il s'agirait donc de dégager 125 milliards d'euros *a minima* par an à compter de 2030.

Financer par les cotisations sociales ...

Le COR a indiqué qu'une abrogation de la réforme nécessiterait un financement de **15 milliards d'euros** à l'horizon 2030. La CGT estime les recettes possibles au minimum entre 30 et 40 milliards d'euros :

- une **augmentation générale des salaires** pourrait permettre à court terme de disposer de nouvelles ressources pour financer le système des retraites ;
- une **augmentation des cotisations sociales vieillesse sur la part dite « patronale » de 1 %** : entre **6 et 8 milliards d'euros par an** ;
- la **soumission aux cotisations des rémunérations exemptées de cotisations sociales** : **4 milliards d'euros par an** ;
- la **lutte contre la fraude aux cotisations sociales du fait du travail dissimulé** : entre **6 et 7,8 milliards d'euros par an** *a minima*.

... et revendiquer l'égalité pour le financement

- L'**égalité salariale femmes-hommes** qui devrait rapporter près de **6 milliards d'euros par an** à long terme en régime de croisière. À défaut d'une égalité à très court terme, la mise en place d'une contribution d'équilibre temporaire pourrait permettre de récupérer cette somme jusqu'à l'égalité salariale ;
- La **mise à contribution des revenus financiers** pour opérer une redistribution de la valeur produite par le travail et accaparée par le capital.

Gagner l'abrogation c'est possible!

- Le besoin de financement du système s'élève donc à 15 milliards d'euros à l'horizon 2030, soit moins de 4 % de l'ensemble des prestations/pensions versées pour protéger du risque dit « vieillesse/survie ».
- C'est une question de justice sociale, pour éviter l'aggravation des inégalités entre générations, entre femmes et hommes.
- C'est un choix politique, toujours majoritaire.
- C'est un pas décisif pour le retour à la retraite à 60 ans.

Gagnons-le ensemble !

Des outils pour la mobilisation

Se former :

- diaporama webinaire (1h dont 20 min de discussion)
- diaporama journée d'étude
- le site cgt.fr : dossier spécial compilé

En direction des salarié·es, agent·es et retraité·es :

- tract à distribuer et personnaliser : cgt.fr/tractretraites2025
- tract et matériel pour le 8 mars : cgt.fr/8mars2025
- 4 pages (en cours de réalisation)

Interpelons les élu·es, organisons des AG sur tous les lieux de travail, dans l'unité la plus large ! Mobilisons-nous : réussissons le 8 mars, d'autres mobilisations s'organisent.

