

NÉGOCIATION RETRAITE : UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ

LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION

En janvier, pour contrer le risque de censure sur les textes budgétaires, François Bayrou chargeait les partenaires sociaux de trouver un accord sur les retraites, s'engageant à reprendre dans un texte législatif tout accord paritaire qui **améliorerait la réforme de 2023**.

Dans un format inédit (désignation d'un « animateur », Jean Jacques Marette, et appui des administrations), c'est donc avenue de Ségur que la négociation s'est ouverte en début d'année, sur la base de projections financières établies par la Cour des comptes.

Au programme, pour les organisations syndicales, le sujet du **retour sur l'âge de départ porté à 64 ans** par la réforme Borne, ainsi que **toute proposition de justice sociale** visant à améliorer la réforme. Le patronat voyant, de son côté, une opportunité pour **reprendre en main le pilotage** du système et ouvrir les discussions sur la **retraite par capitalisation**.

En février, le premier ministre revoyait cependant ses attentes, en ajoutant aux acteurs du « conclave » un objectif d'**équilibre des finances du système à 2030**, soit 5 Mds pour les retraites du privé, provoquant alors le départ de deux organisations syndicales. Peu après, l'U2P quittait également la table des négociations, refusant de discuter d'un retour sur l'âge.

LA NÉGOCIATION

Si cinq organisations (CFDT, CFTC, CPME, MEDEF, et nous-mêmes !) sont restées jusqu'au bout à la table des négociations, **la volonté d'aboutir ne nous a pas semblé partagée par le MEDEF**, qui est resté, jusqu'au mois de juin, mutique sur ses propositions, rappelant uniquement à chaque séance ses lignes rouges : le refus de toute hausse du coût du travail, et l'importance d'équilibrer le système.

▪ **LES DEMANDES DE LA CFE-CGC**

Au cours de ces 17 séances de négociation, la CFE-CGC a pu rappeler constamment ses préoccupations, qu'elle a partagée avec les représentants des Fédérations au cours de trois réunions :

- ✓ **Abaisser l'âge de départ** en trouvant un financement alternatif au système (emploi des seniors, partage de la valeur, égalité salariale entre les femmes et les hommes),
- ✓ **Améliorer la retraite des femmes**, particulièrement impactée par la réforme, via un choix entre retraite anticipée et surcote anticipée,
- ✓ **Augmenter le taux d'emploi des seniors**, par l'opposabilité de la retraite progressive ;
- ✓ **Prendre en compte les risques psychosociaux** dans la pénibilité, via la retraite anticipée pour incapacité permanente ;

- ✓ Pour financer les améliorations et l'équilibre du système, **partager les efforts entre les différents acteurs** (actifs, entreprises, retraités).

- **L'ÉCHEC DE LA NÉGOCIATION :**

Le 23 juin, après 17 séances de travail, la négociation s'est soldée par un échec.

Lors de cette dernière séance, et suite au blocage en fin de séance précédente, l'équipe de Jean-Jacques-Marette a proposé un texte d'équilibre, avec des **propositions demandant des concessions à l'ensemble des parties**, organisations syndicales comme patronales. **Ce texte, perfectible certes, mais ayant le mérite d'être équilibré dans les grandes lignes, devait servir de base à cette dernière séance de négociation.**

Les organisations patronales ont cependant rejeté cette méthode, affichant, lors d'une conférence de presse frôlant la déloyauté, leur volonté de s'en affranchir pour repartir de leurs propres propositions.

Pour la CFE-CGC, l'échec repose sur les éléments suivants :

En termes de méthode :

- **L'absence de réelle volonté d'aboutir du MEDEF**, qui a refusé de faire des propositions jusqu'en juin ;
- **Le refus du patronat de suivre la méthode proposée**, et de partir d'un texte, perfectible mais équilibré.

Sur le fond :

- **Refus de la partie patronale concernant un retour sur l'âge légal**, sans réelle concession en échange (notamment sur la pénibilité ou l'emploi des seniors) ;
- **Point de blocage sur la pénibilité**, avec des OP qui voulaient restreindre l'utilisation des points pénibilité à de la prévention (formation, reconversion, temps partiel) et supprimer la possibilité « automatique » de départ anticipé ;
- **Refus du patronat de partager les efforts financiers** liés aux améliorations : ils proposaient un financement des salariés à hauteur d'1,7 Mds via une restriction du dispositif carrière longue, contre un effort employeur de 0,6 Mds via la branche AT / MP.

Le gouvernement dispose donc de toutes les options et propositions pour arbitrer et prendre des décisions en responsabilité.

RETOUR SUR LES DIFFÉRENTS SUJETS ABORDÉS

- **L'ÂGE DE DÉPART**

C'est « sans totem ni tabou », selon les termes du premier ministre, que la négociation s'est ouverte, avec la volonté première, pour les organisations syndicales, de **discuter d'un retour sur l'âge légal de départ, à 62 ans** ou, à minima, 63 ans.

Si la CPME semblait un minimum ouverte au sujet (proposant un recul de l'âge financé par une augmentation de la durée d'assurance), **le MEDEF a officiellement et catégoriquement refusé cette amélioration au mois de juin**, proposant à la place une mesure d'âge visant à « renforcer » le système de retraite anticipée pour invalidité ou incapacité.

Malgré ce blocage, les organisations syndicales ont accepté de continuer les discussions, soulignant qu'il s'agissait d'une forte concession, et que cette ligne rouge ne pouvait être franchie sans aucun échange de la part du patronat.

En lieu et place d'un retour sur les 64 ans, deux propositions concurrentes sur l'âge ont donc été mises sur la table :

- **Pour les OS : baisse de l'âge d'annulation de la décote (âge du taux plein automatique) de 67 à 66 ans**, en faveur des carrières hachées (les femmes principalement) ou de celles démarrant plus tard (CSP+).
- **Pour les OP : baisse de l'âge de départ anticipé, en cas d'invalidité, de 62 à 61 ans.**

Dans le texte d'équilibre, refusé par les OP :

Dans ce contexte de forte concession des organisations syndicales sur l'âge de départ, une **baisse de l'AAD à 66,5 ans** a été proposée pour discussion.

▪ **L'USURE ET LA PÉNIBILITÉ**

Comme pour l'âge, sur ce sujet, deux schémas distincts ont été mis sur la table :

Pour les OS, c'est un retour sur les ordonnances Macron qui était souhaité, avec la **réintégration, dans le compte pénibilité (C2P, ouvrant droit à des formations pour reconversion et/ou à retraite anticipée), des trois facteurs ergonomiques** exclus en 2017 (port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques).

Afin de répondre aux arguments du patronat (complexité du système de déclaration pour les entreprises), les organisations syndicales ont **proposé, adosser à la réintégration des facteurs ergonomiques, un système de déclaration simplifié pour les entreprises, reposant sur une présomption de pénibilité pour certains métiers** (selon une cartographie établie par les branches ou à défaut au niveau national), avec possibilité pour les entreprises de justifier, le cas échéant, qu'elles n'exposent pas à de la pénibilité.

Par ailleurs, la CFE-CGC, consciente de la difficulté technique et politique à intégrer les risques psycho-sociaux à la liste des facteurs de pénibilité, a soutenu une proposition complémentaire, visant à **simplifier l'accès à la retraite anticipée pour incapacité, pour les victimes d'AT/MP « RPS »**. Elle a ainsi demandé l'accès, pour tout AT / MP faisant suite à des RPS, et générant un taux IPP d'au moins 10%, au dispositif de retraite anticipée pour incapacité.

De leur côté, les organisations patronales ont certes accepté de reparler des critères ergonomiques, mais pour les intégrer à un système qui n'ouvrirait droit qu'à de la prévention (formations, reconversions, temps partiels).

S'agissant de la réparation (retraite anticipée), leur proposition résidait dans l'amélioration du dispositif de retraite pour incapacité (possibilité de partir des 60 ans, sous réserve de justifier de 5, et non plus 17 années d'exposition à de la pénibilité).

Ce système patronal, dans sa globalité, opérait donc un recul du fait de l'absence de droit à réparation (retraite anticipée) pour certains facteurs de pénibilité pour lesquels cela est prévu aujourd'hui.

Dans le texte d'équilibre, refusé par les OP :

La réintégration des risques ergonomiques a été proposée, mais dans un système :

- freinant l'acquisition de points et donc **freinant les possibilités de départ anticipé,**
- mais valorisant les points utilisés pour de la formation.

Les règles d'utilisation du FIPU ont été assouplies.

Enfin, du fait du refus des organisations patronales, la prise en compte des RPS dans la retraite pour incapacité permanente n'a pas été retenue.

▪ **LA RETRAITE DES FEMMES**

Du fait des nombreux trimestres enfant rendus inutiles par la réforme, les mères sont les premières victimes du décalage de l'âge à 64 ans.

Afin de réparer les conséquences de la réforme pour les femmes, la CFE-CGC a fait la proposition suivante : laisser le choix aux mères ayant le taux plein avant 64 ans de partir en retraite anticipée, ou de continuer à travailler mais avec la possibilité de surcoter dès l'acquisition du taux plein, quand bien même ce dernier interviendrait avant 64 ans. La proposition de surcote dès 62 ans devait permettre à environ 25 à 30% des femmes d'améliorer leur pension, de 3% en moyenne.

Une proposition alternative a néanmoins été mise sur la table, visant à **améliorer le salaire servant de référence au calcul de la pension de retraite**, en abaissant à 23 (deux enfants et plus) ou 24 (un enfant) le nombre de meilleures années prises en compte pour ce salaire de référence, contre 25 actuellement. Cette mesure étant plus redistributive, elle touchait 50% des femmes mais pour une augmentation de pension d'1,3% en moyenne seulement.

Par ailleurs, la prise en compte de **deux trimestres pour enfant dans la retraite anticipée pour carrière longue** a également été demandée par certaines organisations syndicales.

Cependant, il a été proposé de financer ces mesures par la **suppression de la surcote parentale** créée par la réforme Borne (surcote possible dès 63 ans pour les mères ayant leur taux plein avant 64 ans).

Il était donc proposé de financer une nouvelle mesure pour les femmes, par la suppression d'une mesure existante pour les femmes.

La CFE-CGC a insisté sur l'importance d'engager un effort supplémentaire pour les femmes, plutôt que de définir des mesures à coût constant. Elle a ainsi demandé à ce que les mères puissent avoir le choix, au plus favorable, entre une surcote dès 62 ans (sous réserve d'avoir le taux plein) ou une amélioration de leur salaire de référence. **La CFE-CC a donc défendu des mesures pour les femmes, notamment celles de l'encadrement, touchées par la réforme des retraites, et non des mesures de solidarité.**

Dans le texte d'équilibre, refusé par les OP :

Le salaire de référence est calculé sur les 23 ou 24 meilleures années (en fonction du nombre d'enfants), et la surcote parentale de la réforme Borne (des 63 ans) est maintenue.

▪ **L'EMPLOI DES SENIORS**

Avec un taux d'emploi des 60-64 ans inférieur à 40%, la France se situe bien au-dessous de la moyenne européenne qui dépasse les 50%. Une marge de progrès existe donc, en vue d'un meilleur financement de la protection sociale.

Face à ce constat, les partenaires sociaux ont négocié et signé en novembre 2024, un ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, en cours de transposition législative.

Pour la CFE-CGC, les dispositions de cet ANI (obligation de négocier sur les seniors, CDI « salariés expérimentés », retraite progressive à 60 ans) doivent être complétées en vue d'une réelle augmentation du taux d'emploi.

Nous avons ainsi **soulevé l'importance de travailler davantage sur les aménagements de fin de carrière, en demandant l'opposabilité de la retraite progressive** : rendre opposable pour le salarié en fin de carrière (60 ans et plus), toute demande de temps partiel à 80%, en vue d'accéder au dispositif de retraite progressive.

Dans le texte d'équilibre, refusé par les OP :

Du fait de l'opposition des OP sur ce point, cette proposition n'a pas été retenue dans le texte d'équilibre.

▪ **LE FINANCEMENT ET LA NOTION D'EFFORTS PARTAGÉS**

Les organisations syndicales ont insisté tout au long de la négociation sur l'importance de partager les efforts, nécessaires au financement des améliorations du système, et à son équilibre en 2030.

La CFE-CGC a pu régulièrement rappeler qu'avec le décalage de l'âge légal à 64 ans, les salariés avaient déjà fourni un effort conséquent, et que la partie patronale était donc débitrice.

Nous avons donc fait chiffrer et soutenu les pistes de financement suivantes :

- **Établir un meilleur partage de la valeur** (augmenter les salaires et donc le volume des cotisations),
- **Travailler à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes** (+3 Mds en 2030 selon la DREES),
- **Améliorer le taux d'emploi, notamment des seniors** (+7 Mds à long terme selon la DG Trésor),
- **Augmenter les taux de cotisations** vieillesse (+6 à +8 Mds pour un point de cotisation salariale, selon qu'elle soit plafonnée ou non, et de même, +5 à +6 Mds pour 1 point de cotisation patronale).

Les organisations patronales ont refusé en bloc toute « augmentation du coût du travail », proposant un financement par les retraités d'une part, et les salariés d'autre part, essentiellement à travers des restrictions au dispositif carrières longues.

Dans le texte d'équilibre, refusé par les OP :

Effort des salariés (800 millions) :

Durcissement des conditions d'accès à retraite anticipée pour carrière longue (500 millions),
Restriction du cumul emploi retraite (300 millions) ;

Effort des entreprises (900 millions) :

Financement de la pénibilité via la CAT/MP (500 millions) ;
Augmentation du forfait social (400 millions) ;

Effort des retraités :

Sous indexation des pensions (6 Mds) ;

Les OP ont refusé ce partage des efforts, en rejetant l'augmentation du forfait social sans y substituer une autre source de revenus.

▪ **PILOTAGE DU SYSTÈME ET RETRAITE PAR CAPITALISATION**

Concernant le pilotage du système de retraite, les organisations patronales ont été particulièrement moteur pour discuter du sujet.

Les échanges ont permis de commencer à détourner un certain nombre de problématiques (champ couvert par la gouvernance, articulation des rôles avec les pouvoirs publics, horizons de pilotage, objectifs et indicateurs) tout en ayant conscience qu'une négociation spécifique sur le sujet devrait intervenir par la suite.

Enfin, s'agissant de la capitalisation, les organisations syndicales ont accepté d'échanger sur ce sujet, cher à la CPME. Cette dernière souhaitait un système de retraite par capitalisation couvrant l'ensemble de ses salariés, avec un financement exclusivement à charge de ces derniers : travailler 1h de plus par semaine (52h/an), 100% fléché vers de l'épargne retraite gérée en capitalisation. Les organisations syndicales n'ont pas retenu cette proposition, soulignant que si la gouvernance d'un dispositif de retraite par capitalisation devait être paritaire, le financement du dispositif ne pouvait être à la charge exclusive des salariés.

La CFE-CGC a indiqué ne pas être fermée au dialogue sur le sujet, tout en précisant que la retraite par capitalisation ne peut être qu'un troisième volet de retraite qui ne peut se substituer à la retraite par répartition, et que la question cruciale est celle de son financement. Nous avons souligné que la retraite par capitalisation peut être une opportunité pour améliorer le taux de remplacement, en particulier celui de l'encadrement, mais aussi pour soutenir notre économie.

Texte d'équilibre, refusé par les OP :

Ces deux sujets ont été renvoyés à des discussions spécifiques devant être ouvertes d'ici fin 2026 :

- Pour le pilotage, des grands principes ont été posés, et un renvoi à une négociation spécifique sur le sujet est prévu.
- Pour la capitalisation, souhait des partenaires sociaux de se réunir pour faire des propositions aux pouvoirs publics.