



Retraites : les partenaires sociaux redéfinissent la feuille de route

Réunies le 3 avril pour discuter des dispositifs de solidarité, les cinq organisations syndicales et patronales engagées dans la négociation retraites ont aussi travaillé sur une nouvelle note d'objectifs qui doit être validée la semaine prochaine.

Les partenaires sociaux s'autonomisent sur le dossier des retraites. À l'issue de la séance hebdomadaire du jeudi 3 avril, les cinq délégations encore présentes à la table de négociation (CFE-CGC, CFDT, CFTC, MEDEF, CPME) ont annoncé avoir quasiment finalisé une « note d'objectifs » pour la suite des travaux, s'affranchissant ainsi de la lettre de cadrage fixée par le François Bayrou lors du lancement du conclave retraites, une lettre de cadrage torpillée par le Premier ministre lui-même après ses déclarations enterrant l'hypothèse d'un retour aux 62 ans pour l'âge légal de départ à la retraite.

« Après la déstabilisation de la délégation paritaire permanente suite aux déclarations extérieures, nous avons décidé de reprendre la main entre organisations syndicales et patronales restant autour de la table et de définir les objectifs de notre négociation, avec la volonté de démontrer la légitimité des partenaires sociaux à construire des compromis », résume Christelle Thieffinne, secrétaire nationale CFE-CGC à la protection sociale et cheffe de file de la négociation. Dans le détail, il s'agira de traiter les sujets ouverts lors du conflit de la réforme de 2023 : âge de départ, durée de cotisation, pénibilité, égalité femmes-hommes et taux d'emploi.

« La retraite par répartition, pour être pérenne, doit être équilibrée, souligne Christelle Thieffinne. Les évolutions doivent se construire sur un principe de balance économique et d'acceptabilité sociale. Les efforts doivent être partagés. Par ailleurs, les systèmes de retraite ont besoin d'un mécanisme de pilotage : les négociateurs porteront leur légitimité à être au cœur des décisions. »

Cette nouvelle feuille de route doit désormais être validée par l'ensemble des participants d'ici la semaine prochaine.

En parallèle, la réunion d'hier a permis d'aborder les enjeux relatifs aux mécanismes et aux dispositifs de solidarité : égalité professionnelle hommes-femmes, droits conjugaux et familiaux, etc. La CFE-CGC a fait valoir ses revendications (lire ci-dessous l'analyse de Christelle Thieffinne).

Pour éclairer les débats et répondre à des demandes de chiffrages de plusieurs organisations, plusieurs documents ont été exposés : une présentation de Carole Bonnet de l'INED (Institut national d'études démographiques), une note de l'INSEE sur les inégalités salariales femmes-hommes (salaires, volumes de travail et emplois occupés), une note de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) sur les écarts de rémunération brute femmes-hommes, une note de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) sur les écarts de pension femmes-hommes (déterminants, droits direct et dérivé, prise en compte du temps partiel...), et plusieurs panoramas (droits conjugaux et familiaux, simulations) présentés le 20 mars dernier au sein du Conseil d'orientation des retraites (COR).



Les partenaires sociaux se retrouveront le jeudi 10 avril pour travailler sur les problématiques de financement du systèmes des retraites.

L'ANALYSE DE CHRISTELLE THIEFFINNE, SECRÉTAIRE NATIONALE CFE-CGC À LA PROTECTION SOCIALE ET CHEFFE DE FILE DE LA NÉGOCIATION

« Carole Bonnet (INED) a rappelé que la réforme de 2023 avait inscrit dans son objectif "la suppression des écarts de pension femmes-hommes en 2050 et de faire la moitié du chemin en 2037". Mais le gouvernement a occulté cet objectif et n'a rien fait. On ne peut que déplorer une stagnation des résultats. »

« Pour améliorer la situation, la CFE-CGC a des propositions, en premier lieu restaurer les trimestres pour enfants, effacés par le report de l'âge de départ de 62 à 64 ans. Il faut pouvoir partir avant 64 ans quand on a des trimestres pour enfants, à l'instar des carrières longues ou, au choix du salarié concerné, continuer sa carrière et que ces trimestres puissent permettre de surcoter sa pension. Donner le choix de pouvoir valoriser ces trimestres, c'est permettre aux femmes d'avoir des pensions plus élevées et ainsi réduire les écarts de pensions. »

« Concernant le niveau de la pension, c'est une question de niveau de salaire et de déroulement de carrière. Les solutions se trouvent dans la valorisation des métiers dits "féminins", l'égalité des salaires et des carrières professionnelles. Les écarts de salaires femmes-hommes se creusent avec l'âge et ils sont plus importants chez les cadres. Il y a un problème d'évolution moindre et de promotions. Progresser sur l'égalité professionnelle - ce que porte inlassablement la CFE-CGC - se traduirait sur le niveau des pensions et les ressources des régimes de retraites : plus de salaires, c'est plus de cotisations. »

« La CFE-CGC a aussi fait une proposition vertueuse : que les pénalités de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes (1,1 million d'euros liés aux écarts constatés en 2023) soient effectives et fléchées vers les retraites. De même pour les pénalités liées à l'application à venir de la directive européenne sur la transparence salariale. Les mesures pour corriger les niveaux de pension, financées par les pénalités constatées en entreprise, ne peuvent être que vertueuses pour faire évoluer la situation. »