

Christelle Thieffinne (CFE-CGC) : "J'estime les chances d'accord sur les retraites à 50 %"

11/06/2025



Négociatrice CFE-CGC dans la délégation retraites, Christelle Thieffinne garde encore espoir qu'un texte commun soit rédigé entre organisations syndicales et patronales le 17 juin. L'ancienne élue au CSE et CSE central de Thalès évoque pour nous les différentes pistes de négociation possibles et tient beaucoup à de nouvelles mesures sur les retraites des femmes. Interview.

En 2023, la CFE-CGC s'est engagée auprès des autres syndicats contre le projet de réforme des retraites portant l'âge légal de départ à 64 ans. Pourquoi avoir choisi de participer à ce conclave

qui ne reviendra pas sur cette réforme ?

Parce que la réforme a ouvert plein de sujets annexes qui auraient dû être négociés, débattus et réglés. Or, on traite justement ces thèmes aujourd'hui dans le conclave. Nous continuons de revendiquer le retour à 62 ans, même si le contexte politique n'y est pas favorable, et cela ne nous empêche pas de vouloir améliorer les autres aspects. Nous portons particulièrement le sujet des femmes, maltraitées par la réforme et qui subissent des inégalités dans la retraite par rapport aux hommes. C'est un sujet majeur. Il faut absolument qu'on arrive à quelque chose. De plus, l'ensemble des salariés attendent des partenaires sociaux qu'on parvienne à avancer, qu'on négocie et que nos propositions les aident.

Ces discussions peuvent aboutir à un relevé de décision qui n'aura pas la valeur juridique d'un accord national interprofessionnel d'un ANI. François Bayrou pourrait aussi ne rien en faire, est-ce que cela vous inquiète ?

Le gouvernement nous a assuré que si on se met d'accord, il portera le texte et le proposera tel quel à l'Assemblée nationale. Cet engagement moral compte beaucoup. Evidemment avec des majorités pas très franches, on ne sait pas trop ce que va devenir le relevé de décisions mais le gouvernement fera en sorte qu'il soit le moins dénaturé possible. Je ne crains ni le débat parlementaire ni les amendements, et je ne suis pas sûre qu'il en soit de même de la partie patronale... Mais si certaines choses ne nous convenaient pas, nous irons voir les députés. Tout le débat que la réforme a créé est plutôt en notre faveur.

Le gouvernement vous a-t-il précisé le véhicule législatif utilisé ?

Non, on l'ignore mais le 5 juin nous avons posé cette question de la forme juridique à Jean-Jacques Marette, l'animateur du conclave. Il nous a répondu qu'il allait regarder. Je pense que cela dépendra du contenu du texte : il y aura des mesures propres au PLFSS et d'autres en dehors du PLFSS, par exemple sur le pilotage du régime de base par les partenaires sociaux.

Depuis le 5 juin, le diagnostic et le chiffrage sont terminés. Vous êtes entrés dans la négociation pure. Comment appréhendez-vous cette nouvelle phase ?

En effet on est rentré dans le dur, c'est clair. Je l'appréhende en me fixant un cap : améliorer la situation pour les personnes, notamment pour les femmes, et remettre chacun devant ses responsabilités au sujet de l'âge légal de départ. On considère que la position du Medef n'est pas viable s'il se contente de nous dire qu'il ne peut participer à rien et refuse la hausse des cotisations. Le rapport Bozio-Wasmer a montré que les exonérations patronales de cotisations créent des trappes à bas salaires et tirent l'économie vers le bas, alors que ces dispositifs devaient sauvegarder l'emploi.

Finalement, ils ont juste traité le sujet des petits salaires mais pénalisent l'innovation, la technologie, la réindustrialisation. Si on ne revient pas là-dessus, on ne va pas y arriver. Nous voulons donc profiter de cette concertation pour faire la lumière sur les chiffres. Sans le conclave, on n'aurait pas eu le rapport de la Cour des comptes qui pointe bien les responsabilités des uns et des autres. Il faut remonter la gamme des emplois en termes de qualité, de conditions de travail, mais aussi d'échelle de salaire et de reconnaissance. Malheureusement, aujourd'hui, le patronat ne fait aucune proposition.

La CPME propose d'abaisser l'âge de départ à 63 ans avec une durée de cotisations à 44 ans. Si le Medef s'oppose aux propositions, ne faudrait-il pas étudier cette piste pour sauver la négociation ?

Effectivement, le fait que la CPME avance des idées est vertueux en termes de négociation. Si on veut débattre, il faut des propositions sur la table et qu'on trouve des voies de passage. Je réponds que porter à 44 ans la durée de cotisation n'est pas viable car cela revient à rallonger l'âge de départ en retraite sans le dire. Quand on augmente les annuités, notamment pour des gens qui rentrent sur le marché du travail assez tardivement parce qu'ils ont fait des études, cela les positionne sur un âge de départ très lointain. S'ils ont commencé à travailler à 20 ans, ils ne pourront pas partir avant 64 ans. On arrive vite à 67 ! Aucun modèle européen n'aboutit à de telles situations. Il est faux de dire qu'on travaille plus longtemps dans les autres pays d'Europe. En France en moyenne on travaille jusqu'à 63,4 ans. Et dans le modèle européen, c'est 63,6. De plus, si l'annuité est plus élevée, les salariés subiront des décotes qui pèsent lourd sur les pensions de retraite, surtout s'ils sont partis sur un coup de tête parce qu'ils en avaient assez de leur travail.

Vous êtes plus favorable à une réduction de l'âge d'annulation de la décote de 67 à 66 ans. Allez-vous suivre cette piste jusqu'au bout alors qu'elle ne règle pas les 64 ans ?

Oui, car cela permet d'améliorer le niveau des pensions et de bénéficier plus vite du taux plein. C'est un pas de côté par rapport à l'âge de départ en retraite. On va continuer à regarder de près le sujet. Cela dépendra des populations visées sur lesquelles on réduira les écarts de pensions, notamment pour les femmes qui peinent à obtenir un taux plein. Aujourd'hui, elles sont rattrapées par les 67 ans. Si elles peuvent bénéficier plus tôt de la fin de la décote, à 66 ans, tant mieux. Pour autant, est-ce que ça améliore la pension de retraite ? Il faudra étudier ça de près regarder si on peut le jumeler avec d'autres mesures.

Le prochain rapport du COR (conseil d'orientation des retraites) relancerait le débat d'une hausse de l'âge légal de départ à plus de 66 ans. Trouvez-vous cela sérieux ?

La référence de 66,5 ans de départ en retraite n'a pas de sens. C'est une donnée

statistique au milieu du rapport parmi 240 pages. Encore une fois, il faut différencier l'âge légal de départ en retraite et la réalité mesurée des départs en retraite. De plus, faire une projection de l'âge de départ en retraite dans 50 ans n'a pas de sens alors que les paramètres économiques sont assez improbables à cet horizon.

Quelles propositions portez-vous sur la pénibilité ?

Nous voulons le retour des quatre critères supprimés en 2017 : le port de charge, l'exposition aux agents chimiques, les vibrations et les postures pénibles. Quand on travail en souffrance physique pendant 20 ans, on ne peut plus continuer. Si l'entreprise ne fait pas d'efforts pour adapter le poste de travail, ce n'est pas possible. De toute façon, ces salariés basculent en maladie, en incapacité, au chômage ou en rien du tout. Nous souhaitons donc que le retour de ces critères leur permette de partir en retraite plus tôt. Ensuite, les moyens et les process se négocient dans l'entreprise. Je propose donc à la partie patronale une négociation spéciale sur le process de traitement de la pénibilité en entreprise, afin que le système ne soit pas trop compliqué à intégrer.

Pensez-vous qu'un accord sur ce sujet soit possible ?

Avant 2017, chaque entreprise devait identifier les salariés exposés aux différents critères de pénibilité et les durées d'exposition. La CFDT a proposé une simplification consistant dans une cartographie des métiers identifiés comme pénibles au niveau branche ou interprofessionnel. Cela me semble honnête et simplifierait le régime pour les entreprises. Cette proposition a le mérite d'exister. Je pense qu'il faut la mettre en œuvre parce qu'elle favorise le dialogue social dans les branches. La cartographie pourrait devenir un outil de prévention et de réparation, cela me semble intéressant mais je ne suis pas très optimiste qu'on y parvienne vu les positions du Medef...

La piste d'améliorer le régime de pénibilité, en échange d'une dégradation des conditions de départ anticipées pour carrières longues vous paraît-elle envisageable ?

En effet, la CPME veut en partie financer ce chantier avec les carrières longues. Le patronat considère que l'état de santé et l'espérance de vie des personnes en carrière longue est la même que les autres. Je réponds deux choses : d'abord c'est peut-être la même espérance de vie parce qu'on leur a permis de partir plus tôt. Mais surtout la question des carrières longues n'est pas qu'un sujet de pénibilité. Parfois ces personnes ont commencé leur carrière sur des métiers pénibles puis ont évolué sur d'autres postes. Ils ont travaillé déjà 43 ou 44 ans pour prétendre à ce dispositif, sans interruption, avec des critères très sévères. Ils ont donc déjà bien participé au régime, il faut leur permettre de partir. Ce ne serait pas juste de leur demander de travailler encore plus longtemps sans rien en échange.

La CFE-CGC représente aussi des encadrants, qui subissent une pénibilité sous forme de risques psychosociaux. Que portez-vous

pour favoriser leur départ en retraite ?

Vous avez tout à fait raison et c'est un sujet explosif à l'avenir. La souffrance psychologique est souvent moins visible que les douleurs physiques. Il faut à la fois l'accepter et le mettre en rapport avec le travail, alors que l'employeur va ramener ces problèmes à la vie personnelle. C'est assez insupportable ! De plus, la législation ne reconnaît pas les risques psychosociaux. Les entreprises ne veulent pas admettre que les modes de travail et les organisations fragilisent les salariés et les rendent malades. A la CFE-CGC, nous voulons donc que les risques psychosociaux soient inscrits dans les tableaux de maladies professionnelles. Pendant la concertation retraite, je porte qu'ils soient reconnus aussi en termes de pénibilité, au minimum dans les facteurs de risque d'incapacité permanente. Je suis un peu seule à soutenir cette position mais j'espère aller jusqu'au bout.

Vous avez proposé de permettre aux femmes ayant atteint leur durée de cotisation avant l'âge légal de bénéficier d'une surcote. Quel consensus avez-vous rencontré ?

Un consensus large et facile. Tout le monde qui a dit « on prend » ! Les salaires et les carrières des femmes ne sont pas au niveau et cela pèse sur leurs retraites. Certes, une espèce de réparation avec les trimestres pour enfants existe, même si ce n'est pas non plus le bonus absolu. Mais avec les 64 ans, tout cela ça s'efface. On a demandé un chiffrage qui a démontré que la moitié des gains de la réforme des retraites est payé par les trimestres maternité rendus inutiles. C'est quand même marquant ! Donc les autres syndicats et le patronat étaient d'accord et l'idée a plu du côté du ministère du travail.

Cependant, quel est l'avenir de cette mesure si le patronat peut refuser de la financer ?

Exactement, si c'est à nous ou aux retraités de nous le payer, c'est sympathique ! Sachant qu'à l'origine, cette situation résulte des salaires trop faibles. Cela permet d'instaurer une réparation. De plus, dans la réforme de 2023, l'État s'engageait à réduire les écarts de pension entre femmes et hommes, et ensuite il ne s'est rien passé, il l'a juste affiché comme un totem. Comme c'était en engagement de l'État, je considère que c'est à lui de le financer.

Pour l'instant le patronat montre son opposition mais semble ouvert sur le pilotage du régime de base par les partenaires sociaux. Qu'en pensez-vous ?

J'espère que son opposition n'est qu'une posture de démarrage pour pouvoir évoluer plus tard. Mais je n'en suis pas persuadée ! Quant au pilotage, j'y suis favorable car malgré la présence de représentants syndicaux à la Caisse nationale d'assurance vieillesse, on n'a très peu de poids dans les décisions. Cela apporterait aussi une

certaine paix sociale, parce que quand les partenaires sociaux prennent des décisions, ils les assument. En revanche, il faudra qu'on dispose de leviers : je ne veux pas me faire avoir par le gouvernement ! Il est hors de question que dans une autre main l'Etat prévoie des allégements de cotisations non compensés, des variations de ressources ou des ponctions dans les réserves.

Que pensez-vous d'une capitalisation obligatoire qui s'imposerait à tous les salariés y compris à ceux dont les revenus ne permettent déjà pas d'épargner ?

Pour beaucoup de gens, 100 euros d'épargne par mois font mal, et cela reste problématique. Ce sujet de capitalisation est arrivé par la voix patronale, je n'y suis pas opposée puisque cela existe sous la forme de la retraite supplémentaire. Dans les entreprises qui l'ont mis en place, cela a fait l'objet d'un dialogue social et pour le coup, ce n'est pas toujours obligatoire. De plus, la CFE-CGC défend que ce soit accompagné d'un abondement de l'employeur. D'ailleurs, pour l'instant, ils n'ont pas répondu à cette question. Autre condition exigée : ne pas remettre en cause le système par répartition. Enfin, l'objectif poursuivi en ce qui nous concerne serait une amélioration du taux de remplacement, en particulier pour les populations de l'encadrement qui ne touchent en retraite que 53 % de leur salaire au lieu de 78 % chez les autres salariés.

La CPME veut mettre à contribution les retraités en augmentant leur taux de CSG de 0,4 point puis de 1,16 points. Quel est votre avis ?

Nous voulons un effort partagé des retraités comme des autres, salariés et employeurs. Je porte donc une hausse de cotisations pour les actifs et les entreprises et une sous-indexation des pensions pour les retraités. Pour revenir à l'âge de 62 ans, il faut une augmentation de de 1,5 points de cotisations. Si on coupe en trois, ça fait 0,5 point chacun. Si vous faites porter 1,5 points de cotisation en plus sur le seul dos des retraités, ça ne va pas être possible. Quant à revenir sur leur abattement de 10 % cela ne me semble pas vertueux car cela relève de l'impôt et Rien ne garantit que cela financerait la Cnav.

Si on résume, quelles sont aujourd'hui vos lignes vertes en faveur d'une signature du texte final et au contraire vos lignes rouges ?

La ligne verte, c'est les mesures pour les femmes. En plus, Nous avons porté la principale proposition sur la table. Il y a beaucoup d'attentes autour de ça. Et la ligne rouge, c'est un effort partagé par le patronat. Sans quoi, rien ne sera envisageable.

Même si le patronat accepte votre proposition sur les femmes ?

Oui parce que sans vouloir tout reprocher aux entreprises, la responsabilité de la situation des femmes en termes de salaires et de pensions est collective. Donc sans participation patronale, ça va être compliqué. Après, on verra quand on mettra tout

bout à bout. Mais franchement, si seuls les salariés et les retraités paient, ça me semblera compliqué...

A combien évaluez-vous les chances que la délégation parvienne à un texte commun ?

Je vais être optimiste : j'estime les chances d'accord à 50 %. Certes, ce n'est pas très élevé non plus. Dans beaucoup de négociations on part à presque à 80 % de chances d'accord, et parfois c'est plus fragile, autour de 10 %. On verra, je garde encore espoir !

Marie-Aude Grimont

URL source: <https://www.actuel-ce.fr/content/christelle-thieffinne-cfe-cgc-jestime-les-chances-daccord-sur-les-retraites-50>