

RETRAITES : LES SIX POINTS À TRANCHER POUR PARVENIR À UN COMPROMIS

Si plusieurs points, à l'instar des droits des femmes, font consensus, d'autres restent bloquants. En particulier la question de l'âge de départ, de la pénibilité et celle du financement du système de retraite. Un texte médian devrait être proposé aux partenaires sociaux le 11 juin. La séance conclusive est, elle, fixée, au 17 juin.

Après quinze jours de tractations bilatérales, les partenaires sociaux sont entrés dans le vif des négociations jeudi dernier pour tenter de dégager un compromis sur l'amélioration du système de retraite. Mais, à ce stade, les positions demeurent inconciliables entre patronat et syndicats sur plusieurs sujets cruciaux.

Pour dénouer ces blocages, les organisations présentes à cette négociation - Medef, CPME, CFTC, CFDT et CFE-CGC - attendent désormais la présentation d'un "scénario médian", prévu pour le 11 juin. Ce document sera rédigé par Jean-Jacques Marette, ancien directeur de l'Agirc-Arrco, désigné par François Bayrou pour animer ces discussions.

Six dossiers restent à trancher selon les différents protagonistes. Si certains suscitent un relatif consensus, comme les droits familiaux ou la gouvernance du système, d'autres révèlent de divergences profondes sur la pénibilité, l'équilibre financier ou la révision de l'âge de départ.

1- Les droits familiaux : corriger les effets de la réforme Borne

La [rénovation des droits familiaux et conjugaux](#) apparaît comme l'un des chantiers les plus consensuels. Il s'agit de corriger certains effets de la réforme Borne sur la situation des femmes. La loi du 14 avril 2023 a bouleversé la donne pour de nombreuses assurées : le report de l'âge légal à 64 ans a considérablement réduit l'utilité des huit trimestres accordés au titre de la maternité.

Malgré ces bonifications, qui permettaient auparavant à certaines femmes de partir plutôt à la retraite, celles-ci se voient désormais contraintes de travailler jusqu'à 64 ans, même lorsqu'elles disposent de suffisamment de trimestres pour bénéficier du taux plein à 62 ou 63 ans.

Deux pistes se dessinent : la CFE-CGC propose d'accorder une surcote aux femmes qui, ayant atteint la durée de cotisation requise avant l'âge légal grâce aux trimestres maternité, choisiraient de poursuivre leur activité jusqu'à 64 ans. La CFTC envisage de calculer les droits à la retraite sur les 23 ou 24 meilleures années d'activité, au lieu des 25 actuelles dans le privé. Le syndicat chrétien avance également l'idée d'un forfait de 175 euros de pension supplémentaire par enfant.

2- La capitalisation renvoyée à plus tard

Loin de vouloir bouleverser l'architecture du système actuel, les participants ont proposé d'explorer la possibilité d'un "troisième étage" complémentaire aux régimes de base et complémentaires existants, en introduisant une [dose de capitalisation](#) à l'actuel système par répartition. Ils pourraient s'accorder sur la nécessité d'une négociation interprofessionnelle distincte incluant les trois organisations absentes : l'U2P, FO et la CGT.

3- Vers une gouvernance paritaire

Un consensus semble se dégager en faveur d'un pilotage paritaire du système de retraite privé, inspiré de celui de l'Agirc-Arrco. Mais le périmètre de cette gouvernance fait encore débat : la CFE-CGC plaide pour l'inclusion des dispositifs de solidarité et de redistribution tandis que la CPME souhaite exclure les droits non-contributifs.

4- La pénibilité, pomme de discorde persistante

Ce [dossier épineux](#) figurera à nouveau à l'ordre du jour de la séance du 11 juin. Si un consensus semble se dessiner pour réintégrer les trois critères ergonomiques dans le compte professionnel de prévention (C2P), les moyens de les évaluer diffèrent, oscillant entre évaluation collective et/ou appréciation individuelle.

La CFDT milite pour l'élaboration de cartographies nationales, réalisées soit par la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP), soit par les branches professionnelles. Ces cartographies, s'appuyant sur les travaux du Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (Fipu), permettraient d'identifier automatiquement les métiers et secteurs à intégrer au C2P. Afin de valider la fiabilité de ce dispositif, la CFDT a transmis sa proposition à la Direction de la sécurité sociale (DSS) et à la Direction générale du travail (DGT) qui doivent évaluer son impact, en début de semaine.

La CPME défend une approche plus individualisée. Sans s'opposer à une cartographie par branches, elle souhaite la compléter par un entretien professionnel à 45 ans, assorti d'une visite médicale, prioritairement pour les salariés travaillant dans les métiers et les secteurs exposés. Ceux qui continueraient dans leur profession bénéficieraient ensuite d'un suivi adapté.

Entre ces positions, la CFTC propose un mécanisme forfaitaire : chaque métier préalablement identifié comme exposant le salarié à des contraintes physiques marquées se verrait attribuer un certain nombre de points alimentant le C2P du salarié. L'évaluation reposerait sur des indicateurs agrégés par des opérateurs institutionnels, notamment le nombre d'accidents du travail ou de maladies professionnelles par profession.

5 - L'âge de départ, ligne de fracture majeure

Bien que la CFDT, comme la CFE-CGC et la CFTC, réclame un "bougé" sur l'âge, un retour à 62 ans semble peu probable. La CPME a tenté un geste en proposant de limiter le relèvement à 63 ans plutôt qu'à 64 ans, mais en contrepartie d'un allongement de la durée de cotisation (de 43 à 44 ans, soit de 172 à 176 trimestres) ou d'une décote temporaire jusqu'à 64 ans. Cette formule, censée stabiliser les finances sans remettre le système à l'équilibre, a été jugée "low cost" par Yvan Ricordeau (CFDT).

Le Medef, qui ne s'est pas exprimé à l'issue de la réunion, maintient sa position en faveur d'un départ à 64 ans. La CFDT souhaite également abaisser l'âge de fin de décote de 67 pour bénéficier d'une retraite à taux plein à 66 ans, une proposition jugée "intéressante" par Christelle Thieffine (CFE-CGC) pour "améliorer les petites pensions".

6 - Le financement, autre pierre d'achoppement

Constatant que le "taux de prélèvement obligatoires est rédhibitoire [en France]", la CPME s'oppose fermement à toute hausse des cotisations patronales, réclamée par les syndicats au nom des "efforts partagés entre employeurs, actifs et retraités". En revanche, une hausse de la CSG des retraités apparaît plus consensuelle.

Quelque 6,5 milliards d'euros de ressources supplémentaires sont nécessaires pour combler le déficit en 2030.

La CPME propose également que l'âge de départ évolue en fonction de l'espérance de vie.

Trois séances supplémentaires sont programmées pour tenter de dégager des convergences : deux réunions plénières les 11 et 12 juin, avant la séance finale du 17 juin. L'issue demeure incertaine, d'autant que plusieurs participants pointent l'attitude du Medef, qui, contrairement à la CPME, ne formule aucune proposition concrète. Certains s'interrogent déjà sur la réelle volonté de l'organisation de Patrick Martin de parvenir à un accord.

Anne Bariet

Source : Actuel Rh - Juin 2025