



# INFO CONFÉDÉRALE

n°34 du 8 avril 2025

## DESTINATAIRES :

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> URI                        | <input checked="" type="checkbox"/> Toutes les structures CFDT                  |
| <input type="checkbox"/> Fédérations                | <input checked="" type="checkbox"/> Militant-es d'entreprise / d'administration |
| <input type="checkbox"/> Unions                     | <input checked="" type="checkbox"/> Adhérent-es                                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Syndicats / UTR |   |

## POUR INFORMATION

## CONCERTATION RETRAITES (6EME SEANCE) – RETRAITE DES FEMMES ET AVENIR DE LA CONCERTATION

Objet : cette info confédérale fait un compte rendu de la 6<sup>ème</sup> séance de la Concertation retraites qui a abordé le sujet de l'amélioration de la retraite des femmes. Par ailleurs, dans la continuité des deux dernières séances et de leurs travaux sur l'avenir de la négociation, les partenaires sociaux ont arrêté une nouvelle feuille de route.

### AMELIORATION DE LA RETRAITE DES FEMMES

Dans la continuité du plan de travail de la négociation, les partenaires sociaux ont commencé à discuter de l'amélioration de la retraite des femmes. Les travaux ont débuté par une présentation de la situation actuelle.

Dans les grandes lignes, on peut dire que le système de retraite réduit en partie les inégalités entre les femmes et les hommes. Sans dispositif spécifique, les écarts de pensions entre les femmes et les hommes seraient de 47%. Avec les droits liés à la maternité (majoration de durée d'assurance, allocation vieillesse de parent au foyer, etc.), cet écart est ramené à 37%. Avec la réversion, l'écart descend à 25%. Mais il reste des inégalités : les projections montrent, qu'à l'avenir, l'écart de pension entre les femmes et les hommes ne va plus se réduire, ce qui sera une rupture avec les décennies qui ont précédé. Les raisons sont connues :

- C'est d'abord lié à l'écart de rémunération qui persiste.
- C'est aussi parce que les mécanismes actuels des droits familiaux (liés à la maternité) et les droits conjugaux (la réversion) ont été créés il y a plusieurs décennies, c'est-à-dire à un moment où les réalités économiques, sociales et sociétales n'étaient pas les mêmes. Les femmes travaillent davantage, mais sont plus souvent à temps partiels ou ont des

ruptures de carrière. Le nombre d'enfants par femme a diminué, tout comme le nombre de personnes en couple, voire qui se marient. Quant aux séparations, elles sont plus répandues. Malgré ces changements, les droits familiaux et conjugaux, eux, ont très peu évolué.

- S'ajoutent encore à cela des règles très différentes d'un régime à l'autre.

Résultat : les droits familiaux et conjugaux sont mal ciblés (ils n'aident pas forcément les femmes qui en ont le plus besoin) et mal calibrés par rapport à leurs objectifs et en premier lieu celui de compenser l'impact de la maternité sur la carrière.

La présentation est ensuite revenue sur les pistes de travail étudiées par le Conseil d'orientation des retraites (COR). A la suite de la réforme de 2023, la Première ministre de l'époque avait demandé à celui-ci d'élaborer un rapport pour une évolution des droits familiaux et conjugaux. Ce travail est en cours : il étudie très largement la question. Il devrait aboutir à la fin de l'année 2025.

Sur ce sujet, pour la CFDT l'objectif de ces droits est de compenser les effets de la maternité sur la carrière et non pas de soutenir la natalité. Il y a deux horizons de travail : un de moyen et long terme dans lequel s'inscrit le rapport du COR. Il y a un enjeu d'harmonisation et de modernisation des droits familiaux pour les rendre plus adaptés aux réalités d'aujourd'hui. C'est un travail délicat qui prend du temps et dont la mise en œuvre devra être étalée dans le temps. Et il y a un enjeu de court terme qui porte sur ce qui peut être fait dans le cadre de la concertation actuelle et qui doit avant tout répondre aux injustices nées de la réforme de 2023.

En effet, en repoussant l'âge légal, la réforme de 2023 a eu pour conséquence de rendre en partie inutiles les trimestres en plus accordés aux femmes du fait de la maternité. Ces trimestres supplémentaires sont perdus si ayant cotisé le nombre de trimestres avant 64 ans, les femmes concernées doivent attendre l'âge légal (64 ans) pour pouvoir partir à la retraite. C'est l'un des sujets sur lesquels la CFDT est interpellée : un des objectifs est donc de faire en sorte que ces trimestres permettent de partir plus tôt en retraite. Plus globalement, pour la CFDT il faut pouvoir redonner aux femmes davantage de liberté sur le moment de partir en retraite.

Comme la CFDT, la CFE-CGC considère que l'objectif de la négociation est de redonner du temps aux femmes alors que la réforme de 2023 a surtout eu pour effet de réaliser des économies sur le fait de les faire travailler davantage. Elle propose donc que les trimestres accordés au titre de la maternité puissent permettre de partir plus tôt en retraite et que si une femme décide de continuer sa carrière, cela puisse augmenter le niveau de la pension avec une surcote.

Le Medef a souligné ce que dit la présentation générale : le système actuel réduit déjà les inégalités. Pour lui, le système de retraite ne va pas corriger tous les effets liés à la carrière. Le premier levier est donc d'abord dans l'amélioration des situations de carrière, ensuite dans les politiques familiales et, en fin de parcours, le système de retraite peut prendre sa part.



Pour la CFTC, les droits familiaux et conjugaux doivent poursuivre un objectif de soutien à la natalité. Il y a aujourd'hui un écart entre le taux de désir d'enfant et le taux de concrétisation en enfant : les droits familiaux doivent permettre de réduire cet écart.

Dans la continuité du Medef, pour la CPME l'écart de pension entre les femmes et les hommes se règle avant tout par la réduction des écarts de salaire. La CPME a aussi fait un pas de côté en rappelant que la retraite des salarié.es s'organise en deux étages : une retraite de base et une retraite complémentaire. L'intérêt d'avoir deux étages est que cela permet pour un même objectif, de créer des dispositifs différents mais cohérents et complémentaires. En l'occurrence, pour un même objectif de compensation des effets de la maternité sur la carrière, les droits du régime de base peuvent par exemple davantage soutenir les pensions les moins élevées.

### AVENIR DE LA CONCERTATION

Dans la continuité des deux séances précédentes, les partenaires sociaux ont à nouveau travaillé sur la définition de l'avenir de la concertation. Pour rappel : après les déclarations du Premier ministre, les partenaires sociaux ont annoncé vouloir reprendre en main la concertation et définir une nouvelle feuille de route (cf. Info confédérale du 25 mars 2025). Lors de cette séance, ils ont finalisé un texte commun. Ce texte est actuellement en discussion dans chacune des organisations syndicales et patronales. Il sera rendu public la semaine prochaine après validation par les organisations. Ce texte pose la nécessité d'être financièrement à l'équilibre avec pour objectif de l'être en 2030, de renouveler le pilotage du système, de traiter les questions de l'âge et de la durée, de la pénibilité, de la situation des femmes et de l'emploi des seniors.

#### EN RÉSUMÉ

Lors de cette 6<sup>ème</sup> séance, les partenaires sociaux ont travaillé sur la question de la retraite des femmes. Après une présentation de la situation, ils ont échangé sur les enjeux du sujet. La CFDT a notamment proposé que les trimestres accordés au titre de la maternité puissent permettre de partir plus tôt. Et dans la continuité des débats précédents sur l'avenir de la concertation, les partenaires sociaux ont défini une nouvelle feuille de route.