

Calendrier prévisionnel des payes et des pensions 2026

Calendrier prévisionnel 2026 des dates de paiement des payes et des pensions des fonctionnaires et retraités de l'État.

Le gouvernement lance une conférence sur le travail et les retraites

Jusqu'en septembre 2026, les partenaires sociaux sont invités à débattre autour de trois grandes thématiques : la qualité de vie au travail, les parcours professionnels et l'avenir des retraites.

Simplification du processus de départ en retraite des fonctionnaires de l'État

Mise en œuvre à partir du 1er janvier 2026

Suspension de la réforme des retraites : qu'est ce que cela signifie concrètement ?

Le Premier ministre a annoncé le 14 octobre, lors de son discours de politique générale, la suspension de la réforme des retraites de 2023, décalant l'âge légal de départ à 64 ans. Pour la CFDT, c'est une première victoire, après 2 années de mobilisation contre cette réforme injuste. Voici ce que cela veut dire.

Depuis 2023, l'âge légal augmente progressivement de trois mois chaque année pour atteindre 64 ans. Actuellement, les travailleurs et travailleuses peuvent partir en retraite à 62 ans et 9 mois. À partir d'aujourd'hui et jusqu'au 1er janvier 2028, cet âge légal restera à 62 ans et 9 mois. Cela concerne d'abord les personnes nées en 1964. Elles gagnent donc 3 mois, parce qu'elles devaient initialement partir à 63 ans.

Et ensuite, il se passe quoi ?

Ensuite, tout dépendra des résultats aux élections de 2027. S'il y a une majorité pour une nouvelle réforme, alors s'appliqueront les mesures qui seront adoptées à ce moment-là. S'il n'y a pas de nouvelle réforme, alors les personnes nées entre le 1er janvier 1965 et le 31 décembre 1968, pourront quand même partir 3 mois plus tôt, quoi qu'il arrive, que ce que prévoyait la réforme de 2023. Cela va concerner quoi qu'il arrive environ 3,5 millions de personnes.

Infographie :



Vous êtes né...

Réforme des retraites avant et après la suspension

	Vous pouvez partir en retraite à partir de		Nombre de trimestres exigé pour avoir le taux plein	
	Actuellement	Si suspension	Actuellement	Si suspension
Entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960	62 ans	62 ans	167 (41 ans 9 mois)	167 (41 ans 9 mois)
Entre le 1er janvier et le 31 août 1961	62 ans	62 ans	168 (42 ans)	168 (42 ans)
Entre le 1er septembre et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	62 ans et 3 mois	169 (42 ans 3 mois)	169 (42 ans 3 mois)
1962	62 ans et 6 mois	62 ans et 6 mois	169 (42 ans 3 mois)	169 (42 ans 3 mois)
1963	62 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois	170 (42 ans 6 mois)	170 (42 ans 6 mois)
1964	63 ans	62 ans et 9 mois	171 (42 ans 9 mois)	170 (42 ans 6 mois)
1965	63 ans et 3 mois	62 ans et 9 mois	172 (43 ans)	170 (42 ans 6 mois)
1966	63 ans et 6 mois	62 ans et 9 mois*	172 (43 ans)	170 (42 ans 6 mois)*
1967	63 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois*	172 (43 ans)	170 (42 ans 6 mois)*
À partir du 1er janvier 1968	64 ans	62 ans et 9 mois*	172 (43 ans)	170 (42 ans 6 mois)*

Infographie DDM, PhR

* si la suspension était prolongée au-delà de 2028

Infographie La Dépêche du Midi – PhR

Pourquoi, pour la CFDT, cette suspension est une première victoire ?

Pour la CFDT, le premier objectif de la suspension est la reconnaissance du refus des 64 ans, largement exprimé par les travailleurs et travailleuses en 2023. Le second objectif, est de rendre possible un nouveau débat sur les retraites en 2027, lors des élections qui se tiendront cette année-là. Et pour cela, il est essentiel de maintenir l'âge et la durée à leur niveau actuel jusqu'au 1er janvier 2028. En 2027, selon les programmes électoraux des uns et des autres, les électeurs pourront décider de l'avenir de la réforme. La suspension, c'est donc une première étape avant celle de 2027.

On parle aussi de la durée de cotisation, ça veut dire quoi ?

Tout d'abord, voici un petit rappel. La durée de cotisation requise pour pouvoir bénéficier d'une retraite au taux plein augmente depuis 2014 pour porter cette durée à 43 années (ou 172 trimestres). C'est la réforme dite « Touraine ». La réforme de 2023 a accéléré le rythme de cette augmentation. Actuellement, les personnes qui partent en retraite doivent justifier de 170 trimestres. Là encore, la suspension maintient à 170 (contre initialement 171) le nombre de trimestres jusqu'au 1er janvier 2028. Et là encore, cela concerne les personnes nées en 1964. À partir de 2028, c'est le même principe que pour l'âge. S'il y a une nouvelle réforme après les élections, les mesures adoptées s'appliqueront. S'il n'y a pas de nouvelle réforme, alors les personnes nées en 1965 gagneront quand même un trimestre et devront justifier de 171 trimestres au lieu de 172.

Comment et quand va se décider la suspension ?

Pour qu'une suspension voit le jour, il est déterminant que le Premier ministre en fasse la proposition, sans quoi la réforme aurait continué à s'appliquer. Mais le Premier ministre ne peut pas décider tout seul. Maintenant, il faut une loi et c'est aux parlementaires de l'adopter. Cela devrait être le cas d'ici la fin de l'automne.

Quelles sont les autres annonces concernant les retraites ?

Il a également été annoncé une amélioration de la retraite des femmes : celles qui ont eu des enfants bénéficient de trimestres en plus. Contrairement à ce qui est le cas actuellement, elles pourront faire valoir certains de ces

trimestres pour partir en retraite anticipée pour carrière longue. Il a aussi été annoncé que la règle des « 25 meilleures années » serait assouplie également pour les femmes avec des enfants, ce qui leur permettra d'avoir une meilleure pension. Ces deux mesures sont des revendications de la CFDT, gagnées lors du conclave.

> Source : CFDT-UFETAM

Communiqué de presse CFDT de la suspension :

[Retraite_Communiq   presse_14102025](#)

Retraites : ce que révèle le dernier rapport de la DREES pour les agents publics

Le dernier rapport de la DREES (édition 2025) dresse un état des lieux des retraites. Quelques points marquants :

- **Fonction publique** : près de 3,8 millions de retraités, avec des pensions plus élevées en moyenne, mais de fortes disparités entre l'État (≈ 2.370 €) et le territorial (≈ 1.420 €).
- **Âge de départ** : 62,9 ans en moyenne en 2023, en hausse constante, et appelé à reculer encore avec la réforme des 64 ans.
- **Femmes et réversions** : les pensions des femmes restent inférieures de 37 % à celles des hommes ; un tiers d'entre elles perçoivent une pension de réversion, contre seulement 6 % des hommes.

Un panorama qui éclaire les enjeux actuels : niveau de vie, inégalités, et avenir du système de retraite dans la Fonction publique.

Avertissement : le rapport de la DREES (326 pages) analyse l'ensemble des retraites en France, tous régimes confondus. La retraite des agents publics y est donc abordée comme une composante parmi d'autres, sans chapitre spécifique consacré à la Fonction publique.

La DREES vient de publier son [rapport annuel « Les retraités et les retraites » \(édition 2025\)](#). Comme chaque année, cette somme de données offre un panorama complet de la situation des retraités et des évolutions en cours. Plusieurs éléments intéressent directement la Fonction publique, ainsi que la question plus large des montants de pension et de l'âge de départ.

La retraite dans la Fonction publique : un poids toujours significatif

En 2023, la France comptait **17,2 millions de retraités de droit direct**, dont environ **3,8 millions issus de la Fonction publique**. Cela représente un quart de l'ensemble, confirmant le rôle majeur de ce secteur dans la population des retraités.

Effectifs de retraités dans les principaux régimes au 31 décembre 2023

En milliers

En milliers	Ensemble des retraités d'une pension de droit direct ou de droit dérivé	Retraités d'une pension de droit direct		Retraités d'une pension de droit dérivé (réversion)	
		Tous retraités percevant une pension de droit direct	dont nouveaux retraités en 2023	Tous retraités percevant une pension de droit dérivé	dont retraités percevant une pension de droit dérivé servie seule
Retraités résidant en France ou à l'étranger (tous régimes confondus)	18 082	17 198	781	4 368	884
Retraités résidant en France (tous régimes confondus)	16 772	16 309	757	3 822	463
Régime général	15 297	14 595	692	2 845	702
Agirc-Arrco	13 701	12 609	643	2 949	1 092
MSA salariés	2 229	1 711	45	649	518
MSA non-salariés	1 146	1 055	32	325	92
FPE civils	1 849	1 638	52	315	211
FPE militaires	511	376	11	138	135
CNRACL	1 505	1 360	74	193	145
Ircantec	2 278	2 066	115	252	212
Régimes spéciaux	947	669	17	292	278
Professions libérales	542	461	38	89	81

Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

Les pensions moyennes dans la Fonction publique se situent **au-dessus de la moyenne nationale**, mais avec des écarts notables entre les versants :

- Fonction publique d'État : environ **2 370 € bruts mensuels** en moyenne,
- Fonction publique territoriale : **1 420 €**,
- Fonction publique hospitalière : **1 650 €**.

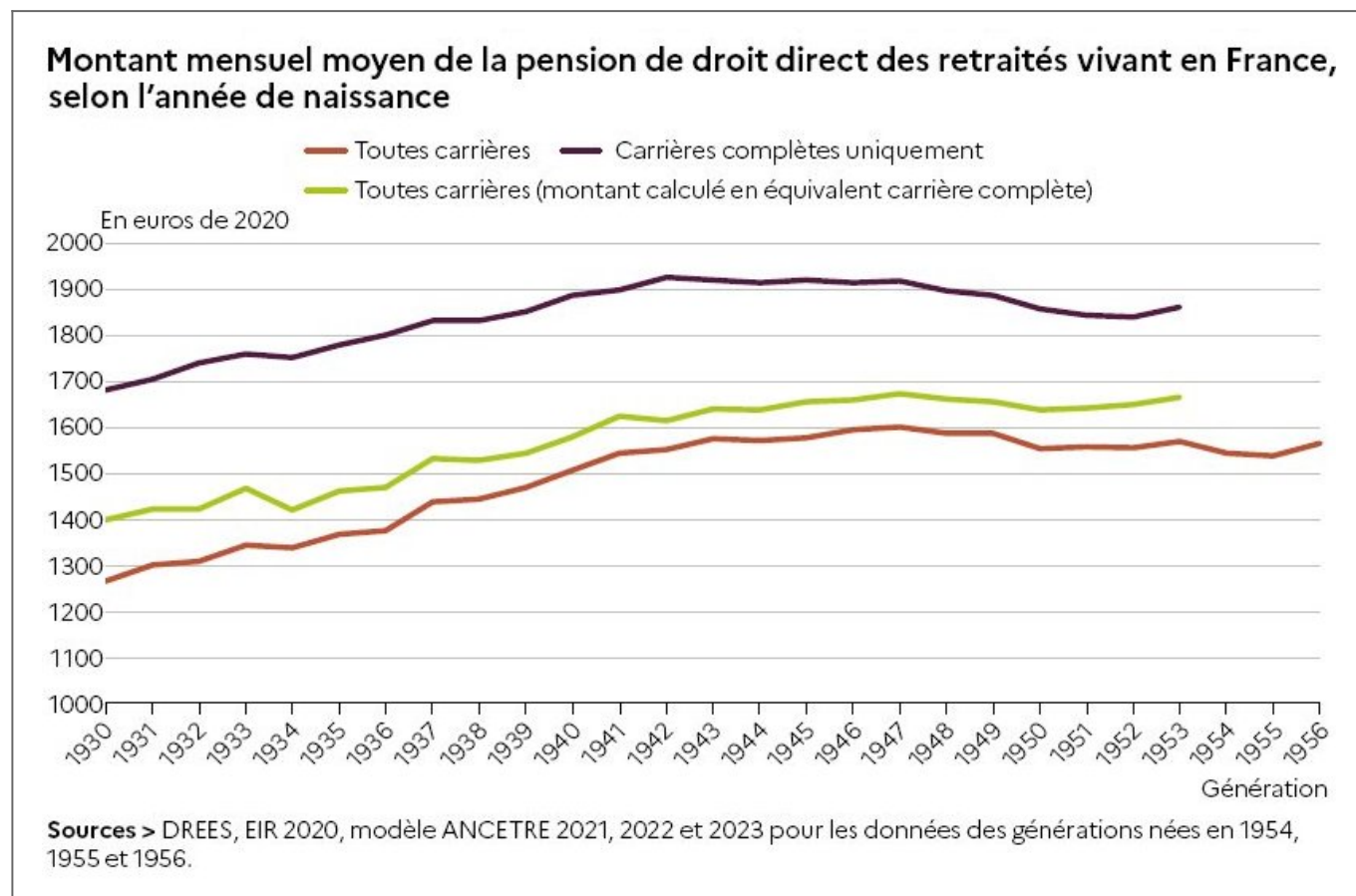
Ces différences reflètent les profils de carrière, les catégories socioprofessionnelles et les quotités de temps travaillé (nombreux temps partiels notamment dans le versant territorial).

Les montants de pension : un tassement de la progression

Toutes catégories confondues, le montant moyen de pension des retraités (droit direct) s'élève à **1 680 € bruts mensuels en**

2023. En euros constants, la progression tend à se ralentir : la hausse a été de seulement **0,4 % en moyenne par an sur les dix dernières années.**

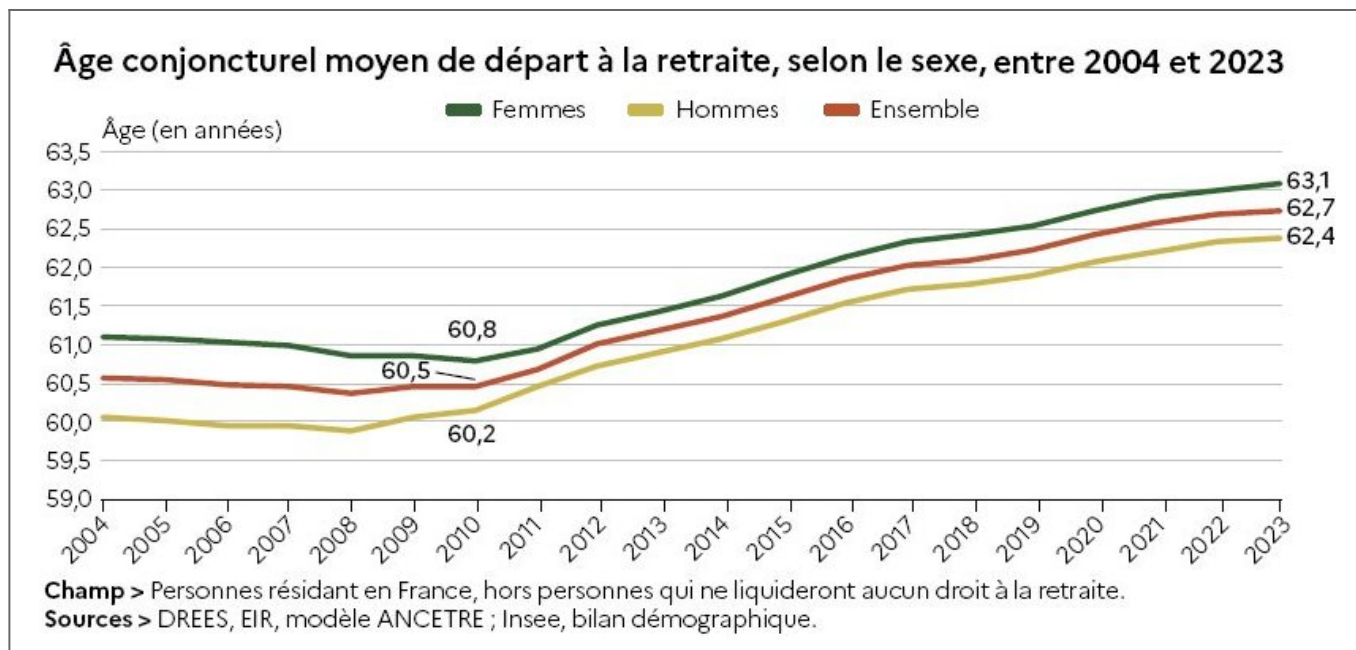
La pension nette médiane se situe à **1 560 € mensuels** : la moitié des retraités perçoit donc moins que ce montant.



L'âge de départ : un recul continu

L'âge moyen de départ à la retraite continue de s'élever. En 2023, il atteint **62,9 ans pour l'ensemble des régimes**, soit **un an de plus qu'en 2010.**

Dans la Fonction publique, la tendance est identique, même si certains dispositifs (carrières longues, catégories actives) introduisent encore des différences. Le recul de l'âge légal à 64 ans, décidé en 2023, accentuera mécaniquement cette hausse dans les années à venir.



Des écarts persistants entre femmes et hommes

En 2023, la pension moyenne brute de droit direct des femmes retraitées s'élève à **1 306 € par mois**, contre **2 089 € pour les hommes**. L'écart reste donc de **37 %**, même si la tendance est à la réduction : il atteignait encore 50 % en 2004. En incluant les pensions de réversion, la différence se réduit mais demeure importante, avec une pension moyenne des femmes inférieure de **25 %** à celle des hommes.

Ces écarts reflètent des carrières encore plus courtes et plus morcelées chez les femmes, notamment en raison des interruptions liées à la maternité ou aux temps partiels. Dans la Fonction publique, où les femmes sont nombreuses, notamment dans l'hospitalier et le territorial, cet enjeu reste majeur.

Les pensions de réversion : un filet de sécurité surtout pour les femmes

Fin 2023, environ **4,4 millions de personnes** percevaient une pension de réversion en France. Ce mécanisme permet à un conjoint survivant de bénéficier d'une partie de la retraite de son ou sa partenaire décédé(e).

La réversion profite surtout aux femmes : **près d'une retraitée sur trois** en bénéficie, contre seulement 6 % des hommes. Ces pensions contribuent à réduire les écarts de revenus à la retraite, mais sans les effacer complètement.

Un enjeu collectif majeur

Le rapport rappelle que les retraités représentent désormais près d'un quart de la population française. La question de l'équilibre du système, de la solidarité intergénérationnelle et de la soutenabilité financière reste donc centrale.

Pour la Fonction publique, où les effectifs retraités sont importants et les règles encore spécifiques, l'attention est particulièrement forte sur les évolutions à venir, qu'il s'agisse de l'harmonisation progressive avec le privé, de la prise en compte des carrières incomplètes ou encore de l'impact des réformes sur les départs anticipés.

Source : CFDT-UFETAM

- *Pour aller plus loin : le rapport complet de la DREES à consulter ci-dessous*

[drees_22-07-25_rapport_les_retraites_et_retraites_edition_2025](#)

Budget 2026 : **les**
travailleurs et les
travailleuses ne se

laisseront pas faire !

A lire ci-dessous, le communiqué intersyndical CFDT CGT FO CFE-CGC CFTC du 09 août 2025.



Budget 2026 : les travailleurs et les travailleuses ne se laisseront pas faire !

Alors que le chômage repart à la hausse dans une conjoncture économique déprimée.

Au moment où une commission d'enquête sénatoriale met au jour le maquis des dispositifs permettant de transférer 211 milliards d'argent public vers les entreprises sans évaluation rigoureuse de leur efficacité, sans contrôle ni condition pour certains.

En plein milieu de l'été, au moment où les françaises et les français tentent, pour ceux qui en ont encore les moyens, d'oublier un quotidien qui se dégrade, le gouvernement décide une nouvelle attaque en règle des droits des travailleurs et travailleuses.

Sans rien écouter de l'avertissement unanime des organisations syndicales face à un projet de budget qui éreinte les travailleurs (malades, chômeurs ou retraités), et sans même prendre le temps de rencontrer toutes les organisations syndicales, la ministre du travail publie une lettre de

cadrage pour la réforme de l'assurance chômage et un document d'orientation pour l'ouverture d'une négociation précisant les modalités de suppression de deux jours fériés. Une première étape, le gouvernement ayant annoncé sa volonté de réformer de nouveau le droit du travail à la rentrée, ouvrant ainsi « en même temps » grand les portes du musée des horreurs de la stigmatisation des demandeurs d'emploi et de la dérégulation du marché du travail.

Les constats et propositions du gouvernement contenus dans les documents transmis affichent une volonté explicite de revenir sur 70 ans de luttes et d'acquis sociaux avec de nombreuses contrevérités. Le gouvernement prétend que la trajectoire budgétaire de l'assurance chômage s'est fortement dégradée depuis la loi de programmation des finances publiques pour 2023-2027. Or ces prévisions étaient fausses et même faussées comme le montraient celles de l'Unedic, de la Banque de France ou de la commission européenne. De plus, le gouvernement a agréé l'ANI du 14/11/2024 sans objection. 7 mois après, les prévisions économiques sont sensiblement identiques. Il n'y a donc aucune justification légale à exiger une nouvelle négociation sur l'assurance chômage. L'article L1 du Code du Travail s'inscrit dans une volonté, par la négociation, de maintenir un équilibre et une cohésion au sein de la société. Avec une négociation supprimant deux jours fériés, le projet du gouvernement vise exactement l'inverse.

Les organisations syndicales regrettent profondément cette précipitation du gouvernement et avertissent solennellement que nous sommes à un tournant social et démocratique. Fortes des **plus de 300 000 signatures** sur la pétition stopbudgetbayrou.fr, elles se réuniront le 1^{er} septembre pour examiner ensemble les moyens de réagir pour contrer ce nouvel accès de brutalité envers la société et le monde du travail.

Je signe la pétition pour exiger l'abandon immédiat de ces mesures.

Relayez et signez la pétition



PÉTITION

[Je signe la pétition](#)

Retraites : 64 ans c'est toujours NON ! Retraite progressive : 60 ans c'est enfin OUI !

Retraite progressive à 60 ans : les décrets ont été publiés.
Un nouveau droit pour les salariés et les agents publics.

Liquidation anticipée de la pension RAFP : lancement

d'une étude

Dans le cadre des réflexions menées sur la gouvernance du Régime additionnel de retraite de la Fonction publique et à la demande des organisations syndicales, une étude a été lancée pour évaluer la faisabilité d'un droit à liquidation anticipée de la pension de retraite additionnelle (RAFP) pour certaines catégories de fonctionnaires.

Contexte

Actuellement, la liquidation des [droits RAFP](#) est conditionnée à l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite (64 ans pour la génération 1968) et à l'admission à la retraite.

Enjeux de la réforme

L'ouverture d'un droit à liquidation anticipée nécessiterait une modification législative et soulève plusieurs enjeux :

- Définir des barèmes permettant d'assurer la neutralité actuarielle, c'est-à-dire garantir l'équilibre financier du régime en tenant compte de l'espérance de vie ;
- Adapter les systèmes d'information et les processus de gestion pour intégrer cette nouvelle possibilité.

Public concerné

L'étude portera principalement sur les fonctionnaires relevant des catégories actives, super-actives (*police, agents des réseaux souterrains des égouts, personnel de surveillance pénitentiaire, etc ...*) ainsi que sur les agents en situation de handicap.

La CFDT souhaite que soient inclus d'autres motifs de départ anticipé, particulièrement l'invalidité, et les carrières longues, ce qui reste à examiner juridiquement.

Prochaines étapes

Pour commencer à évaluer l'impact sur le régime dès septembre 2025, les données nécessaires doivent être transmises à l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) avant fin juin. Certaines priorités opérationnelles seront réorganisées pour permettre aux équipes de se mobiliser pleinement sur cette étude.

> *Source : UFFA-CFDT*

Liens

- [Le site officiel de la RAFP](#)

Il n'y aura pas de nouvelle négociation retraites

Pour les organisations syndicales, la négociation relative aux retraites s'est achevée le 23 juin sur un constat d'échec. La proposition du Premier ministre de "remettre le couvert" n'a pas de sens vu l'attitude du patronat, qui refuse de partager l'effort.

Les organisations syndicales qui sont allées au bout des

discussions du « conclave » (CFDT, CFTC et CFE-CGC) parlent aujourd'hui d'une seule voix : il est hors de question qu'elles se remettent autour d'une table avec le patronat afin d'entamer un nouveau round de discussions. La proposition du Premier ministre de remettre le couvert pendant deux à trois semaines pour « *tenter de trouver un accord d'ici la mi-juillet* » a accueilli un refus poli mais ferme. « *Le conclave est terminé depuis lundi*, a fait savoir Marylise Léon. *Notre Bureau national [il s'est réuni le 27 juin dans la matinée] a été unanime à ce sujet.* »

Dans un [communiqué commun](#), les trois confédérations ont rappelé les raisons qui ont conduit à l'échec des discussions. Contrairement à ce qu'a laissé entendre François Bayrou lors de son allocution, jeudi dernier, les divergences entre les organisations syndicales et patronales ne portent pas sur des points mineurs mais bien sur le cœur du sujet.

Le patronat doit participer aux efforts

Le premier désaccord porte sur la manière de financer les mesures de justice sociale, autrement dit la façon de répartir les efforts. Selon les syndicats, le patronat doit participer à l'effort d'une manière ou d'une autre. Dans la dernière version du texte proposé par le facilitateur des discussions, Jean-Jacques Marette, on trouvait une hausse de deux points du forfait social ; or le patronat en a fait une ligne rouge, refusant toute contribution.

La nécessaire prise en compte de la pénibilité

Le deuxième désaccord très important porte sur la pénibilité.

Lors des discussions, les organisations syndicales avaient accepté de mettre de côté un âge légal de départ à 64 ans en vue d'obtenir un nombre élevé de départs anticipés pour pénibilité. Et, là encore, le patronat est resté inflexible, refusant tout départ avant 64 ans des salariés relevant des trois critères de pénibilité ergonomiques qui ont été retirés du C2P (*Compte professionnel de prévention*) en 2017 (en l'occurrence le port de charges lourdes, les postures pénibles et les vibrations mécaniques). Le patronat a même osé proposer que les points accumulés sur le C2P ne puissent plus être mobilisés pour partir à la retraite de manière anticipée – une véritable provocation aux yeux des syndicats !

Les trois confédérations précisent tout de même que ces quatre mois d'échanges auront permis de dégager des pistes pour atténuer la réforme de 2023. Les partenaires sociaux auront ainsi beaucoup avancé sur les mesures en direction des femmes. De l'avis de l'ensemble des participants au conclave, il semble possible pour celles ayant eu un ou deux enfants de calculer leur pension sur les 24 meilleures années (un enfant) ou les 23 (2 enfants) au lieu de 25 actuellement. Les négociateurs s'étaient aussi retrouvés sur la possibilité de leur accorder deux trimestres supplémentaires par enfant afin qu'elles puissent accéder plus facilement au système de carrière longue.

Des mesures de justice sociale dont il faut s'inspirer

Enfin, le passage de 67 à 66,5 ans de l'âge de l'annulation de la décote aurait offert un coup de pouce aux salariés les plus fragiles, dont beaucoup de femmes. La CFDT pense qu'il revient au gouvernement puis au Parlement de reprendre ces mesures lors de l'élaboration du projet de loi de finances de la Sécurité sociale (PLFSS) de 2026. « *Il n'existe qu'une voie de passage : celle de la justice sociale et du partage des*

efforts financiers », concluent unanimement la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC. Le patronat n'aura pas permis d'emprunter cette voie à l'issue du conclave. Une occasion manquée pour la démocratie sociale...

> Source : Par Jérôme Citron

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

Retraites : les raisons d'un échec

Le “conclave” s’est achevé sur un constat d’échec le 23 juin dans la soirée. Les organisations syndicales dénoncent l’attitude du patronat, et plus particulièrement du Medef, qui a torpillé la négociation pour l’empêcher d’aboutir. La CFDT regrette cette occasion manquée de revenir sur la réforme de 2023. Le Premier ministre tente à présent de reprendre la main afin de “sauver les meubles”.

La séance supplémentaire de négociation arrachée in extremis le 17 juin n’aura finalement pas permis d’aboutir à un accord. Lundi 23 juin, après sept heures de discussions, les partenaires sociaux ont finalement acté l’échec des négociations relatives aux retraites. « *Pour négocier, il faut être deux. Le patronat n’a pas été au rendez-vous, a résumé Yvan Ricordeau, secrétaire général adjoint de la CFDT. Nous avons dû nous rendre à l’évidence : le Medef n’avait pas l’intention de bouger sur la pénibilité, il jouait la stratégie de l’échec.* » Après quatre mois de travail et seize rencontres, acter la fin des discussions n’était pas chose

facile pour les organisations syndicales qui se sont battues jusqu'au bout afin de parvenir à faire évoluer la position patronale.

Le patronat est resté inflexible sur la pénibilité

« *Nous n'étions pas si loin d'un accord, mais les discussions ont clairement achoppé sur la pénibilité* », explique Yvan Ricordeau. Les organisations syndicales avaient en effet accepté de ne pas revenir sur les 64 ans en vue d'aboutir à un accord, avec comme contrepartie un dispositif pénibilité ambitieux qui aurait autorisé les salariés concernés à partir plus tôt. L'idée était notamment de réintégrer dans le C2P (*Compte professionnel de prévention*) les trois critères ergonomiques – en l'occurrence le port de charges lourdes, les postures pénibles et les vibrations mécaniques – qui en avaient été retirés en 2017. Or le patronat est resté inflexible. Il acceptait de réintégrer les trois critères de pénibilité dans le C2P... mais sans que cela permette de prendre plus tôt sa retraite. Les organisations patronales ont même proposé, dans la dernière ligne droite de la négociation, un dispositif pénibilité en net recul par rapport à ce qui existe aujourd'hui !

Une position inacceptable selon les organisations syndicales, qui ont toutes exprimé leur colère quant à l'attitude du patronat. La CFDT, la CFTC et la CFE-CGC ont eu des mots très durs pour décrire l'attitude du Medef depuis le début des discussions, évoquant un « *manque de loyauté* », une « *rupture de confiance* », un « *sabordage* ». Le Medef, pour sa part, n'a cessé de rappeler qu'il n'était pas demandeur de ce conclave et que l'on ne pouvait pas « *faire peser sur [lui] la responsabilité de cet échec* », sentant bien venir les critiques.

Signe de ce malaise côté patronal, les numéros un du Medef et de la CPME, en amont de la dernière séance de négociation, ont organisé un « coup de com » qui a particulièrement fâché le camp syndical (*Photo ci-dessous*). Contrairement à tous les usages, ils se sont rendus sur le lieu du conclave et ont fait une déclaration devant les caméras, évoquant des avancées et des propositions, l'idée étant de couper l'herbe sous le pied des critiques. *« Ils n'ont rien dit pendant les seize séances et, d'un coup, avant le début de la dernière séance, sans avoir pris la peine de contacter les organisations syndicales, ils organisent cette conférence de presse et parlent de propositions. Ce n'est absolument pas correct ; d'ailleurs, nous n'avons jamais eu de traces écrites de leur projet par la suite »*, affirme Yvan Ricordeau.



Échange musclé entre Yvan Ricordeau (CFDT) et Patrick Martin (MEDEF) et Amir Reza-Tofighi (CPME) – 23-06-25 -15h by Syndheb

Une occasion manquée

Selon le secrétaire général adjoint de la CFDT, qui a mené les

discussions ces quatre derniers mois, cet échec de la négociation est une occasion d'autant plus manquée que les travaux effectués avaient permis de parvenir à un compromis qui répondait à la fois à la nécessité de garantir l'équilibre financier du système et à la réduction de deux grandes injustices de la réforme de 2023 – l'égalité femmes-hommes et la pénibilité. *« Je suis en colère car nous aurions pu faire avancer le sujet de la pénibilité, nous aurions pu répondre à la problématique des maçons ou des aides-soignants qui ont déjà du mal à travailler jusqu'à 62 ans et pour qui il n'est pas possible d'aller jusqu'à 64 ans. Quand on est syndicaliste, on se bat pour changer la vie des gens, concrètement. Aujourd'hui, l'histoire se finit mal pour les salariés. »*

La balle est à présent dans le camp du Premier ministre, qui, dès l'annonce de l'échec des discussions, a invité l'ensemble des négociateurs à Matignon pour tenter de sauver le « conclave ». À l'heure où nous écrivons ces lignes, il est impossible de savoir ce que donnera cette initiative. La CFDT a évidemment accepté l'invitation de François Bayrou, tout en rappelant ses revendications et son souhait d'avancer. *« Dans une période où la démocratie politique est en crise, les partenaires sociaux ont un devoir d'exemplarité pour répondre aux attentes des citoyens »*, souligne une négociatrice qui espère que les propositions des organisations syndicales trouveront un écho auprès des parlementaires.

Le dossier retraites n'est pas encore refermé

Mais, déjà, le camp politique rompt la fragile trêve qui avait prévalu durant le conclave. La France insoumise a annoncé qu'elle comptait déposer une motion de censure dans les prochains jours. *« Nous n'en avons pas fini avec le dossier des retraites. Il n'est pas question que la CFDT renonce à*

corriger les plus grosses injustices de la réforme Borne. Les travaux que nous avons menés ces quatre derniers mois n'auront pas été inutiles, conclut Yvan Ricordeau. Ils ont montré qu'il était possible d'acter des avancées pour les salariés tout en assurant l'équilibre financier du système. Nous étions parvenus à trouver ce fragile équilibre. Par son attitude, le patronat a fait capoter les discussions. Conclusion : aujourd'hui, nous n'avons ni les avancées sociales ni l'équilibre financier à moyen terme. »

Par Jérôme Citron

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

> Source : article Syndicalisme-Hebdo / CFDT-UFETAM

Retraites : une ultime séance le 23 juin

Alors que la négociation relative aux retraites devait se conclure le 17 juin, les partenaires sociaux ont décidé de se donner une dernière chance de parvenir à un accord. Ils se réuniront lundi 23 après-midi sur la base d'un compromis obtenu de haute lutte. La CFDT espère que tous les participants prendront leurs responsabilités...

Les partenaires sociaux n'ont pas dit leur dernier mot. Alors que la négociation a bien failli capoter dans la journée du 17 juin face à un Medef qui n'a pas bougé d'un iota, les

discussions se sont – un peu – débloquées in extremis. Les partenaires sociaux se sont donc donné une dernière chance en décidant d'une nouvelle rencontre le lundi 23 juin dans l'après-midi. D'ici là, le monsieur loyal de la négociation, Jean-Jacques Marette, est chargé de faire une ultime proposition d'accord dont les grandes lignes sont connues.

Trois points d'amélioration de la réforme de 2023

Selon la **CFDT**, trois grandes améliorations de la réforme Borne sont à noter dans ce projet d'accord :

- **Primo, une avancée importante sur la pénibilité.** Le texte prévoit la réintégration dans le C2P (compte professionnel de prévention) de trois critères ergonomiques qui en avaient été exclus en 2017. Les quatre millions de salariés qui sont concernés par cette avancée accumuleront ainsi des points afin de se former et/ou de partir plus tôt à la retraite.
- **Deuzio, la question de l'égalité femmes hommes connaît aussi des avancées.** Il est proposé d'améliorer le niveau des pensions des femmes ayant eu un ou deux enfants. Leur pension serait calculée sur leurs 24 meilleures années (avec un enfant) ou leurs 23 meilleures années (avec deux enfants) au lieu des 25 meilleures années actuellement. Selon les estimations de l'administration, 200 000 femmes seraient bénéficiaires de cette mesure.
- **Tertio, l'âge du taux plein passerait de 67 à 66 ans et demi.** Cette mesure devrait bénéficier à environ 50 000 salariés chaque année.

« Ce projet d'accord permettrait sans conteste d'améliorer la réforme de 2023, souligne Yvan Ricordeau. Il ne répond pas à l'ensemble de nos revendications mais c'est un début. De plus, ces améliorations s'inscrivent dans un accord qui respecte l'équilibre financier du système, comme nous nous y étions

engagés. » La **CFDT** souhaite donc que les partenaires sociaux valident ce compromis le 23 juin prochain, mais la voie de passage qui s'est entrouverte reste très étroite. L'attitude de la partie patronale – et plus particulièrement du Medef – ne permet pas un franc optimisme quant à la possibilité de parvenir à un accord. Un retournement est-il encore possible ? Rendez-vous la semaine prochaine...

Par Jérôme Citron

Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

— — —

> Source : article Syndicalisme-Hebdo / CFDT-UFETAM

Négociation retraites : un point d'étape

Depuis le mois de février, organisations syndicales et patronales négocient sur les retraites : pour la CFDT, c'est l'occasion de corriger les injustices de la réforme de 2023. Point d'étape sur ce que l'on appelle le « conclave retraites ».

Qu'est-ce que le conclave sur les retraites ?

Un peu d'histoire : en 2023, pour répondre au déséquilibre financier du système de retraites, le gouvernement a décidé du recul de l'âge légal à 64 ans. Pour la CFDT, c'est une mesure

injuste qui fait reposer l'effort uniquement sur les travailleurs et les travailleuses, créant des inégalités. Le gouvernement a fait adopter cette réforme malgré la forte contestation dans la rue et sans véritable vote au Parlement. Ainsi, entre inégalités sociales et ressentiment politique, les retraites sont devenues un sujet qui paralyse le débat public.

Pour sortir de cette impasse, début 2025, le nouveau Premier ministre a demandé aux partenaires sociaux (organisations syndicales et patronales) d'ouvrir une négociation « sans totem, ni tabou » sur l'ensemble du dossier des retraites : âge, pénibilité, inégalités femmes/hommes, équilibre financier, etc. C'est cette négociation qu'on appelle le « conclave », qui a commencé mi-février et qui s'achèvera mi-juin.

Pourquoi la CFDT participe encore au conclave ?

La CFDT réclame depuis 2023 l'ouverture d'une grande conférence sur les retraites. Le conclave proposé par le Premier ministre était donc une réponse favorable à cette revendication alors que les gouvernements précédents s'y étaient opposés.

Très rapidement, quelques organisations syndicales et patronales ont fait le choix de quitter le conclave : partant du principe que la négociation était condamnée à l'échec ou n'avait aucun sens. Elles ont également affirmé que c'était le rôle du Parlement de discuter des retraites et non des partenaires sociaux.

La CFDT sait que cette négociation est une négociation ardue et que l'issue est incertaine, mais nous avons fait le choix de rester. Quitter le conclave serait une trahison des travailleurs et des travailleuses qui ont manifestés en 2023. Ne pas négocier, c'est l'assurance de l'application de la

réforme de 2023 avec toutes ses injustices. L'objectif de la CFDT est d'obtenir de nouveaux droits pour les travailleurs. Et c'est en participant au conclave que cela est possible.

Que veut la CFDT ?

▪ Pour les femmes

Le recul de l'âge légal à 64 ans est encore plus injuste pour les femmes que pour les hommes, rajoutant aux inégalités déjà existantes. Pour la CFDT, il faut redonner la liberté de choix aux femmes : cela passe par une meilleure reconnaissance des trimestres maternité.

▪ Pour les travailleurs et travailleuses aux métiers pénibles

Pour le patronat, la pénibilité ne se traite que par la prévention. Pour la CFDT, il faut effectivement plus d'investissement pour la prévention mais pour le moment, il y a un écart entre le discours et les actes du patronat. Et, tant qu'il y aura des écarts d'espérance de vie dus à la pénibilité, cela justifiera un droit à départ anticipé : c'est ce qu'on appelle la réparation. Il faut donc plus de réparation, en plus de la prévention : pour cela, davantage de travailleurs doivent pouvoir accéder au droit à une retraite anticipée du fait de la pénibilité de leur métier.

▪ Sur l'âge

La CFDT revendique un bougé sur l'âge à la suite du décalage de l'âge légal à 64 ans. Ce sujet est le plus compliqué de la négociation, parce qu'il est lié à celui du financement et à celui des droits à départ anticipé (voir ci-dessus). Parce que l'on est dans une négociation et qu'un accord est le résultat d'un compromis entre les différentes parties prenantes, la question de l'âge fera partie d'un équilibre global dans lequel la CFDT aura à apprécier l'ampleur des droits nouveaux obtenus pour les travailleurs.

▪ Sur l'équilibre financier

En 2030, le déficit projeté du système sera de 6,5 Md€ par an (15 Md€ en 2035 et 30 Md€ en 2045). Pour la CFDT, l'équilibre financier du système de retraite est nécessaire, c'est même un sujet de justice sociale. En effet, c'est l'équilibre financier qui assure la pérennité du système de retraites. Or, la retraite est la seule rémunération de celles et ceux qui n'ont pas de patrimoine ou qui n'ont pas d'autre sécurité. C'est aussi une question de justice sociale parce que le système finance des mesures de solidarité. Or, s'il n'est pas à l'équilibre, les premières dépenses qui seront attaquées seront celles de solidarité.

Comment va s'organiser la fin de la négociation ?

A la mi-mai, les partenaires sociaux ont passé en revue tous les thèmes qu'ils avaient fixé dans leur programme de travail. La négociation est donc entrée dans sa dernière phase, c'est-à-dire celle qui vise à aboutir à une conclusion. Pour cela, les partenaires sociaux vont se réunir encore à quatre reprises : les 5, 11, 12 et 17 juin.

Lors de la dernière séance, on saura si les partenaires sociaux parviennent à conclure ou non un accord. Côté CFDT, les négociateurs présenteront les conclusions de cette négociation au Bureau national pour le soumettre à validation.

> Source : Confédération CFDT

Retraites : la fin d'un premier cycle

Après onze séances de discussions, la négociation retraite s'accélère, avec la recherche concrète d'un accord. Pour y parvenir, quatre réunions sont prévues en juin.

Jeudi 15 mai, la onzième séance du groupe paritaire permanent sur les retraites était, une nouvelle fois, consacrée au pilotage du système. Les partenaires sociaux ayant décidé de reprendre la main, ils ont estimé nécessaire d'échanger entre eux sur ce qu'implique cette nouvelle approche, ou comment articuler pertinemment démocratie sociale et démocratie politique. Cette onzième rencontre aura également permis de poser le cadre de la suite des discussions.

En effet, après avoir fait le tour des positions de chacune des organisations, il est temps de passer à la phase finale de la négociation. *« Cette séance a marqué la fin d'un premier cycle de discussions. Semaine après semaine, chaque organisation a pu exprimer son point de vue sur le système et la manière dont elle souhaite le faire évoluer, résume le secrétaire général adjoint de la CFDT Yvan Ricordeau. À présent, nous allons rentrer dans le dur des discussions, dans la construction d'un texte commun. »*

Un calendrier arrêté jusqu'à la mi-juin

Pour cette dernière ligne droite, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur quatre dates : les 5, 11, 12 et 17 juin. L'objectif ne sera plus que chaque organisation puisse exprimer son point de vue, mais bien de construire un accord qui puisse permettre de revenir sur quelques points de la réforme de 2023. Pour rappel, la priorité de la CFDT est

d'obtenir un bougé sur l'âge, sur la pénibilité et sur l'égalité femmes-hommes.

Les deux prochaines semaines (pendant lesquelles aucune rencontre en plénière n'est prévue) seront mises à profit pour construire un premier projet d'accord sous la houlette de Jean-Jacques Marette (le « Monsieur Loyal » de la négociation, ancien directeur de l'Agirc-Arrco) qui doit proposer un « texte martyr ». « *Nous avons été capables jusque-là de travailler en bonne intelligence. À nous de prouver à présent que nous sommes capables d'aller plus loin collectivement en construisant un accord qui réponde, au moins en partie, aux attentes des salariés* », résume Yvan Ricordeau. Un sacré défi dans la période.

*Par Jérôme Citron
rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine*

— — —

Source : article Syndicalisme-Hebdo / CFDT-UFETAM

Dixième réunion sur les retraites : une séance consacrée au pilotage du système

Après la question du financement, les négociateurs se sont

penchés sur le pilotage du système de retraite, lors de leur dernière rencontre, le 30 avril. L'objectif des partenaires sociaux est d'imaginer une nouvelle gouvernance qui permette d'adapter le système au fil de l'eau et d'éviter les grandes réformes qui mettent la France en ébullition tous les trois ou quatre ans.

Après le cycle « financement », place au cycle « pilotage ». Réunis pour une dixième séance de négociations sur les retraites, mercredi 30 avril, les partenaires sociaux ont discuté de la manière dont ils souhaitent piloter le régime général de retraite, dans le cas où ils reprendraient la main sur le système. L'idée de cette première rencontre (une deuxième est prévue jeudi 15 mai) était de s'accorder sur quelques lignes directrices sans forcément arriver à une organisation totalement définie. *« Le sujet est bien trop vaste pour être réglé en deux séances. En revanche, il est important de réaffirmer, lors de cette négociation, que les partenaires sociaux ont toute légitimité pour participer au pilotage du système, comme nous le faisons déjà pour les retraites complémentaires des salariés du privé (Agirc-Arrco) »*, souligne le secrétaire national de la CFDT, Fabien Guimbretière.

Au cours de cette séance, les partenaires sociaux n'ont d'ailleurs pas caché leur volonté de s'inspirer du pilotage des retraites complémentaires pour imaginer celui du régime général. L'idée serait notamment de fixer un pilotage en trois temps, une règle d'or qui assurerait un équilibre financier dans quinze ans (à l'instar de celle existante pour l'Agirc-Arrco), un pilotage stratégique avec un horizon de quatre à cinq ans, et enfin, un pilotage annuel.

« Pour la CFDT, il ne peut y avoir une réforme qui fixerait les règles définitivement et réglerait tous les problèmes. Il faut sans cesse faire des ajustements pour tenir compte des évolutions économiques et démographiques », explique Fabien Guimbretière. Pour faire ces ajustements, la CFDT réclame la

mise en place d'indicateurs sociaux qui viendraient compléter les indicateurs financiers.

Quelle articulation ?

Le sujet du pilotage soulève aussi très vite la question de l'articulation entre la démocratie politique et la démocratie sociale. Quelle place doit-on donner à chacune des parties prenantes ? *« Ce n'est pas dans le cadre de cette négociation que nous allons répondre à ces questions. Il faut bien distinguer ce qui relève du court, du moyen et du long terme »*, insiste Fabien Guimbretière.

C'est sans doute la raison pour laquelle, après les deux séances consacrées au pilotage, les discussions se concentreront à nouveau sur les possibles aménagements à prendre à court terme pour corriger la dernière réforme. D'ici là, chaque organisation est incitée à dévoiler un peu plus son jeu pour tenter de trouver un accord. La CFDT a déjà réaffirmé sa volonté d'obtenir des mesures sur l'âge de départ, sur la pénibilité et sur l'égalité femmes hommes. L'idée est de parvenir à trouver un terrain d'entente avant l'été.

Par Jérôme Citron
rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

— — —
**D'après l'article initialement publié par Syndicalisme-
Hebdo**

Neuvième réunion sur les retraites : une séance dédiée à la capitalisation

Les partenaires sociaux poursuivent leurs discussions sur les retraites avec la capitalisation. Alors qu'une partie du patronat souhaiterait encourager son développement, les organisations syndicales refusent qu'une part de capitalisation se substitue à la retraite par répartition.

La neuvième séance de négociation autour de la réforme des retraites, le 24 avril, était consacrée à un sujet loin de faire consensus : la capitalisation. En effet, alors que le système français de retraite se fonde sur le principe de répartition, c'est-à-dire que les actifs paient pour les pensions des retraités, il y a toujours eu, du côté patronal, des partisans de la capitalisation, système dans lequel les actifs bénéficient, au moment où ils prennent leur retraite, de l'argent qu'ils ont mis de côté pendant leur carrière. La CPME, en particulier, pousse depuis le début des discussions pour l'instauration d'une part de capitalisation obligatoire dans notre système.

La capitalisation ne peut remplacer la répartition

La **CFDT** a donc été très claire lors des discussions. Ce mode de financement des pensions existe déjà en France, particulièrement dans les grandes entreprises. Il pourrait donc être utile de réfléchir à la manière de le rendre plus accessible aux salariés des petites et moyennes entreprises. En revanche, la capitalisation ne peut se substituer (même partiellement) à notre système par répartition, qui garantit la solidarité entre les générations.

*« Personne ne défend l'idée de passer d'un système à l'autre, pas même le patronat, résume le secrétaire général adjoint de la **CFDT**, Yvan Ricordeau. D'ailleurs, ce serait extrêmement complexe sur le plan technique. Il faudrait que les actifs d'aujourd'hui cotisent deux fois ; une fois pour payer les pensions des retraités et une fois pour préparer leur propre retraite. En revanche, si le patronat souhaite que l'on favorise la généralisation de la capitalisation à tous les salariés, et qu'ils sont prêts à y participer, pourquoi ne pas ouvrir de nouvelles discussions sur ce sujet ? »*

Selon la **CFDT**, imaginer une épargne à la main des partenaires sociaux pourrait avoir un intérêt car cela permettrait d'exiger des rendements qui ne soient pas contre-productifs des points de vue social et environnemental.

L'épargne, une importante source de revenus à la retraite

Cette neuvième rencontre aura donc eu le mérite d'aborder la question de l'épargne des Français – qui reste un élément essentiel à la retraite. Alors que la capitalisation est marginale (5,1 % des cotisations et 2,3 % des pensions versées), l'épargne constitue en France une source importante de revenus au moment de la retraite, que ce soit du fait de la possession de sa résidence principale ou de placements financiers comme l'assurance-vie. C'est cette épargne qui rend aujourd'hui le niveau de vie moyen des retraités supérieur à celui des actifs. On ne peut donc s'en désintéresser dans le cadre d'une discussion ayant pour sujet les retraites

.

*Par **Jérôme Citron**
rédacteur en chef adjoint de **CFDT Magazine** – Source **CFDT-UFETAM***

Huitième réunion sur les retraites : une séance consacrée au financement de la protection sociale

C'est un pas de côté qu'ont décidé de faire les partenaires sociaux, jeudi 17 octobre. Après s'être mises d'accord sur une [feuille de route](#), la semaine précédente, les délégations syndicales et patronales ont planché sur le financement de la protection sociale – une prise de recul nécessaire en vue de replacer la question des retraites dans son environnement global.

En réalité, c'est surtout le Medef qui était demandeur de ce temps d'échange et de réflexion, l'idée de l'organisation patronale étant de poser dans le débat public la question des cotisations salariales et patronales. D'ailleurs, le patronat ne cache pas son souhait de voir diminuer la part des cotisations (donc la part du travail) dans le financement de la protection sociale.

De la nécessité de clarifier le financement

De son côté, la CFDT a défendu l'idée qu'il fallait clarifier le financement de la protection sociale en distinguant ce qui devait relever de la cotisation et ce qui devait relever de l'impôt. Autrement dit, en opérant une distinction entre le contributif (la retraite, le chômage...) et ce qui devrait

relever en grande partie de la solidarité nationale, et donc de l'impôt (la santé, notamment).

La CFDT a tenu néanmoins à rappeler, lors de cette séance, qu'un récent rapport du Haut Conseil au financement de la protection sociale (HCFiPS) a montré que la protection sociale participe au développement de la productivité. C'est notamment le cas des prestations maladie, familiales et pour l'autonomie : elles permettent aux travailleurs de continuer de travailler (en restant en bonne santé, par les solutions de garde d'enfants, par l'accompagnement d'un proche en perte d'autonomie, etc.). Dès lors, le financement par les cotisations ne doit pas être totalement écarté.

« Ce n'est pas lors de cette discussion que nous allons nous mettre d'accord sur un nouveau mode de financement de la protection sociale, prévient le chef de file CFDT Yvan Ricordeau. Mais cette discussion a permis de mettre le sujet sur la table. Elle a surtout donné l'occasion de constater que la question des retraites ne peut être abordée indépendamment de tout l'écosystème qui fait aujourd'hui notre modèle social. »

L'ordre du jour de la prochaine séance de négociation, qui aura lieu le jeudi 24 avril, doit normalement être consacré à la capitalisation. Une demande patronale qui émane plus particulièrement, cette fois-ci, de la CPME...

> Par Jérôme Citron
Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

7ème réunion sur les retraites : les partenaires sociaux adoptent une nouvelle feuille de route

La septième séance de négociation retraites aura permis de valider une feuille de route paritaire. Un nouveau round de discussions va pouvoir commencer. Par ailleurs, le second rapport de la Cour des comptes conforte l'analyse de la CFDT quant à la nécessité de mesures en faveur des ouvriers, des femmes et des personnes ayant des soucis de santé.

Le travail était déjà bien entamé lors de la sixième séance de négociation, il s'est achevé à la septième séance. Le 10 avril, les partenaires sociaux ont en effet mis la touche finale à leur [nouvelle feuille de route](#), laquelle va guider à présent leurs travaux jusqu'à la fin du mois de mai. Rappelons qu'il s'agissait de s'affranchir de la commande du Premier ministre ; en d'autres termes, reprendre la main sur le dossier des retraites afin de pouvoir avancer sereinement sans être parasités par des considérations politiques.

Dans un document relativement court, les partenaires sociaux ont ainsi posé les objectifs de cette négociation. Trois thématiques ressortent : la nécessité d'une réforme qui rétablisse l'équilibre financier du système, d'une réforme de la gouvernance du système et d'une réforme qui tiennent compte de la diversité des salariés et qui prévoient des mesures de solidarité. « *Maintenant que nous avons cette nouvelle feuille de route, un nouveau cycle de discussion va pouvoir commencer* », résume Yvan Ricordeau. Selon le secrétaire général adjoint de la CFDT, qui mène la délégation orange dans

le cadre de cette négociation, il sera toujours aussi difficile de trouver un accord mais ce document a le mérite de bien circonscrire les enjeux.

Préserver le système de retraites par répartition

La CFDT est persuadée que le retour à l'équilibre du système constitue un élément fondamental en vue de préserver le système de retraites par répartition à moyen et long terme, tout comme elle pense qu'il est essentiel de pouvoir mieux piloter ledit système afin d'éviter les grandes réformes qui se succèdent sans apporter de solution satisfaisante – à l'image de celle de 2023, qui a été massivement rejetée par la population. Enfin, la CFDT se félicite que la feuille de route reconnaisse la nécessité de prendre des mesures concernant la pénibilité, de tenir compte de l'égalité femmes-hommes et de travailler sur le taux d'emploi des jeunes et des seniors.



Le [second rapport de la Cour des comptes](#), commandé à l'occasion de cette négociation retraites, conforte d'ailleurs l'analyse faite par la CFDT. Consacré à l'impact du système de

retraites sur la compétitivité et l'emploi, il met en évidence le besoin de nouvelles mesures d'équité face aux reports successifs de l'âge légal de départ.

Une donnée est particulièrement éloquente : le recul de l'âge de départ à la retraite à la suite de la réforme de 2010 n'a pas eu les mêmes conséquences pour les cadres et les ouvriers. Côté ouvriers, cela s'est traduit par un allongement de la durée en emploi pour 66 % d'entre eux, contre 85 % côté cadres. Autrement dit, beaucoup d'ouvriers se sont retrouvés dans une situation précaire, à savoir ni en emploi ni à la retraite. Et pour les femmes, il s'est produit une augmentation du temps partiel, notamment quand il s'est agi d'aider un proche.

Des mesures correctives tenant compte des réalités du travail

« Il me semble que travailler sur la différence de temps passée à la retraite entre les salariés est une piste à explorer », a souligné le premier président de la Cour des comptes, Pierre Moscovici, en présentant les conclusions de ce rapport, le 10 avril. « Nous nous attendions à un rapport très économique, nous avons été agréablement surpris, affirme Yvan Ricordeau. Le travail effectué par la Cour des comptes met parfaitement en évidence ce que défend la CFDT : la nécessité de prendre des mesures correctives pour tenir compte de la réalité du monde du travail. Il souligne également qu'il n'y a pas de mesure miracle, qu'il faudra agir sur différents paramètres, ne pas se limiter à l'âge de départ ou à la durée de cotisation. »

Les deux prochaines séances de négociation (les 17 et 23 avril) permettront justement de faire un pas de côté dans la réflexion. Elles seront consacrées au financement de la protection sociale en général, et pas uniquement au système de retraites. A voir [ici le calendrier de travail amendé](#).

> Par **Jérôme Citron**
Rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

> **Source** CFDT-UFETAM

Retraites : les partenaires sociaux reprennent la main

Le conclave imaginé par François Bayrou est mort et enterré. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour reprendre la négociation de fond en comble. Une nouvelle feuille de route doit voir le jour. L'idée n'est plus de répondre à une demande politique mais d'étudier comment les partenaires sociaux pourraient piloter le système de manière plus autonome.

Le constat est sans appel : il est impossible que les partenaires sociaux poursuivent la négociation relative aux retraites de la manière dont elle s'est engagée il y a quelques semaines. Alors que le Premier ministre avait promis que les partenaires sociaux seraient libres de réfléchir « *sans totem ni tabou* » à des propositions visant à améliorer le système, il a mis un coup de canif dans le contrat en déclarant, en marge des discussions, qu'il n'était pas question de revenir sur l'âge légal de départ à 64 ans. Dès lors, le conclave ne pouvait plus se poursuivre comme si de rien n'était.

Afin de sortir par le haut de cette crise, les partenaires sociaux ont donc décidé (mis à part la CGT et FO côté organisations syndicales, et l'U2P côté patronal, qui ont

claqué la porte en cours de route) de reprendre les discussions en s'affranchissant du pouvoir politique. Le 20 mars dernier, lors de leur rencontre hebdomadaire (la quatrième depuis le début du conclave), ils **ont décidé qu'ils allaient écrire ensemble une nouvelle feuille de route**. « Nous avons dressé le constat que le temps politique n'est pas adapté pour gérer un système de retraites qui se pense forcément à moyen et long terme, explique Yvan Ricordeau, secrétaire général adjoint de la CFDT. C'est pourquoi nous souhaitons reprendre la main. La manière dont nous gérons l'Agirc-Arrco prouve que nous sommes légitimes à piloter le système de retraites dans son ensemble. »



Yvan Ricordeau, secrétaire général adjoint, est le chef de file de la CFDT dans le cadre de la "négociation retraites". © Alexandra Bonnefoy/RÉA

Nouvelle feuille de route, nouvelle négociation

Cette proposition de la CFDT a fait l'unanimité parmi les participants, qui se sont donné deux semaines pour élaborer une feuille de route collective. L'ancien directeur général de l'Agirc-Arrco, Jean-Jacques Marette, chargé de jouer le rôle

de facilitateur de cette négociation, a accepté de poursuivre l'aventure avec les partenaires sociaux. Il lui revient à présent de favoriser la naissance de cette nouvelle négociation. L'agenda des discussions pourrait d'ailleurs être revu en fonction de l'accord trouvé. Et **les organisations syndicales qui ont fait le choix de sortir du « conclave » pourraient revenir à la table des discussions. En tout cas, les organisations toujours présentes ne leur ferment pas la porte, bien au contraire.**

Selon la CFDT, travailler sur la gouvernance du système à moyen et long terme ne signifie pas pour autant oublier les trois priorités qu'elle s'était fixées à court terme dans le cadre de cette négociation :

- *Obtenir un bougé sur l'âge,*
- *Améliorer les dispositifs pénibilité,*
- *Mieux compenser les inégalités entre les femmes et les hommes au moment de prendre sa retraite. « Nous avons vu dans cette négociation l'opportunité d'obtenir des avancées concrètes pour les salariés. Nous sommes toujours dans cet état d'esprit. La différence, aujourd'hui, est que nous ne pourrons y arriver que si nous parvenons à nous détacher des injonctions du politique », précise Yvan Ricordeau.*

Un déficit du régime des retraites à résorber

Autre engagement de la CFDT dans cette nouvelle séquence retraites : s'attaquer au déficit annoncé du régime (6,5 milliards d'euros en 2030 selon la Cour des comptes). « *Un régime par répartition fonctionne sur la confiance à moyen et long terme, rappelle Yvan. Les actifs d'aujourd'hui qui financent le système par leurs cotisations doivent avoir l'assurance que les actifs de demain feront de même. C'est*

pourquoi il faut absolument que le système soit équilibré financièrement, ce qui n'est pas le cas actuellement. »

Concernant ce sujet épineux des finances, l'idée est de s'accorder sur un partage des efforts entre les actifs, les retraités et les entreprises, mais les discussions n'ont pas encore avancé. Pour l'instant, le patronat fait la sourde oreille dès qu'il est question de modifier le niveau des cotisations. *« Comme dans toute négociation sociale, ce n'est qu'à la fin des discussions que l'on obtient des bougés, relativise Yvan Ricordeau. Aujourd'hui, tous autour de la table valident le principe de reprendre en main la question des retraites ; reste à se mettre d'accord sur la marche à suivre et le cap que nous voulons donner à notre système à moyen et long terme. »*

***Par Jérôme Citron – initialement publié par
Syndicalisme Hebdo***

« Conclave » Retraites : réunion Fonction publique du 19 mars 2025

Vous trouverez, ci-dessous, le compte-rendu de la réunion du groupe de travail sur les retraites, spécifique à la Fonction Publique.

Les organisations syndicales du Conseil commun de la Fonction publique étaient invitées à participer. Les présents étaient :

- Les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers et de l'État (DGOS, DGCL et DGAFP),
- Les représentants des organisations syndicales suivantes : CFDT, Unsa, FSU, CGC, FAFP.

La délégation CFDT était composée de : Mylène Jacquot, Alexandre Bataille, Thibaut Sellier.

La séance est ouverte par Jean-Jacques Marette qui rappelle la démarche inédite qui consiste à charger les partenaires sociaux de trouver des voies de réforme de la loi de 2023. Il rappelle également les objectifs de la lettre de mission : une discussion sans totem ni tabou, avec une perspective d'équilibre financier à l'horizon 2030.

La délégation paritaire permanente (DPP) travaille dans la perspective d'aboutir à un relevé d'échanges actant des points d'accord ou de désaccord.

- Bref retour sur le rapport de la Cour des Comptes
- Organisation et programme de travail de la DPP

Les employeurs territoriaux (ET) :

Les réunions FP permettent de remédier à l'anomalie de l'absence des ET dans la délégation paritaire permanente. La question des paramètres et de la pénibilité sont des sujets communs à l'ensemble des salariés. Les ET souhaitent appeler l'attention sur les conséquences des paramètres qui seront fixés. Ce sont donc les ET qui assument les conséquences de l'usure professionnelle. La préoccupation est de maintenir dans l'emploi dans de bonnes conditions le plus longtemps possible. La question des retraites des agents de FPT et de la FPH ne se limite pas à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Les employeurs hospitaliers :

Leur intervention s'est limitée à la question de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), à l'augmentation des cotisations qui met en risque l'emploi et les établissements qui sont tenus d'avoir des budgets à l'équilibre.

Pour la CFDT : les enjeux de la Fonction publique sont à traiter en complémentarité du dispositif général qui se discute tous les jeudis après-midi. Et cette organisation du travail convient bien à la CFDT. Sur la CNRACL, la CFDT rejoint les derniers propos des employeurs territoriaux : les retraites des agents de la FPT ou de la FPH ne se limitent pas à la question de la CNRACL. Et donc, la CFDT souhaite que les trois séances de travail de la DPP consacrées à la fonction publique permettent de parler davantage du travail des agents que du sujet CNRACL. La situation de cette caisse ne peut être ignorée et la CFDT souhaite que la proposition d'un travail ad hoc soit retenue, si possible dans la configuration du conseil d'administration.

La CFDT souhaite donc que les travaux permettent d'aborder les questions de :

- **Retraite progressive** : comme dans le privé, le droit à la retraite progressive doit être ouvert à 60 ans pour les agents publics, et le droit à la retraite progressive doit devenir un droit opposable.
- **Pénibilité / catégorie active / prévention / fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)** : c'est probablement l'une des parties les plus importantes des travaux. Aujourd'hui, la catégorie active est une façon de tenir compte de la pénibilité, mais ses conditions sont limitatives (être fonctionnaire, membre d'un corps classé en catégorie

active et avoir 17 années d'exercice). La CFDT attend donc que les agents publics qui ne bénéficient pas de la catégorie active puissent bénéficier des dispositifs de prise en compte de la pénibilité, à l'identique de ce qui se décidera pour le secteur privé.

- **L'usure et la prévention de l'usure** : la CFDT souhaite que ce chantier soit traité, y compris en posant la question du FIPU et de son extension éventuelle à l'ensemble de la Fonction publique.
- **L'assiette de calcul de la pension** : la CFDT a un mandat clair qui est d'améliorer la prise en compte des primes dans le calcul de la pension. Pour cela, une révision de l'équilibre entre les parts indemnitaires et indiciaires de la rémunération est une piste (= transfert primes-points).
- **Sur les droits familiaux** : la CFDT est convaincue qu'ils doivent être traités, mais nous attendons le rendu des travaux du conseil d'orientation des retraites (COR) qui sont en cours. Nous y reviendrons.

En fin de réunion, Jean-Jacques Marette a invité les partenaires sociaux à saisir l'occasion inédite qui leur est donnée de faire évoluer la retraite telle qu'elle existe aujourd'hui, dans ses paramètres, mais pas seulement.

Pour l'instant, le programme de travail de la délégation paritaire permanente est confirmé. Il appartiendra à la réunion du jeudi 20 mars d'apporter d'autres éléments.

Source : CFDT/UFETAM

Retraites : le Premier ministre a rompu le contrat !

Marylise Léon, secrétaire générale de la CFDT, était l'invitée du Face à Face de ce mercredi 19 mars sur BFMTV et RMC. Elle a été interrogée notamment sur le conclave sur la réforme des retraites, après les propos de François Bayrou, qui a fermé la porte à un retour de l'âge de départ légal à 62 ans.

Le Premier ministre a rompu le contrat !

« Le Premier ministre a rompu le contrat. Le conclave tel qu'il a démarré ne peut plus continuer. Nous allons proposer un autre agenda social. On veut discuter de l'âge de départ, de pénibilité, obtenir des mesures pour les femmes. » a déclaré Marylise Léon ce mercredi 19 mars 2025 sur BFMTV et RMC.

Après les déclarations du Premier ministre sur l'impossibilité de revenir à 62 ans, Marylise Léon a déclaré la fin du conclave tel qu'il avait été lancé par celui-ci : la CFDT participera à la séance du jeudi 20 mars pour y proposer de suivre un autre agenda social, et définir des règles collégialement.

Pour Marylise Léon et la CFDT, François Bayrou a rompu le contrat de base, où tous les sujets, dont celui de l'âge devaient pouvoir être abordés *« sans totem ni tabou »*.

Elle a déploré également le manque de responsabilité des différents acteurs, que ce soit au niveau du gouvernement, des organisations syndicales ou du patronat.

Elle a renouvelé l'appel à une conférence sociale sur les financements, rappelant que les efforts doivent être partagés pour faire face aux défis budgétaires. Dans une période

exceptionnelle, une contribution de 2% des 1800 contribuables les plus riches permettrait d'obtenir 20 milliards d'euros.

La CFDT continuera de porter les mêmes propositions.

Vous pouvez regarder [ICI](#) la vidéo complète de l'interview de **Marylise Léon qui répond de façon très directe, sans langue de bois, sans fard, aux questions d'Apolline de Malherbe.**

Quelles sont les positions de la CFDT?

Plusieurs positions circulent actuellement pour revenir sur les réformes passées concernant notre système de retraites. Si pour la CFDT, les 64 ans c'est toujours non, aggraver les finances de notre système de retraite c'est non aussi !

Pourquoi la CFDT est-elle pour l'abrogation des 64 ans ?

La **CFDT** n'a cessé et ne cesse de le répéter : le passage de l'âge légal de 62 à 64 ans est injuste ! En effet, cette mesure oblige certaines personnes, en particulier celles qui ont commencé à travailler jeune ou les femmes ayant eu des enfants, à travailler plus longtemps que la durée requise pour avoir une pension de retraite à taux plein. Autrement dit, elle oblige une partie des travailleurs et travailleuses à continuer à travailler jusqu'à 64 ans, même si elles ont cotisé le nombre de trimestres requis ! Et cela se vérifie même avec le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Inversement, d'autres ne sont pas impactées : ce sont les personnes qui ont commencé à travailler plus tard et qui, quoiqu'il arrive, auront leur nombre de trimestres après 64 ans.

Quelles sont les solutions à la question

financière du système des retraites ?

Pour les années qui viennent, le système de retraite va encore être en déficit. C'est une réalité que la **CFDT** se refuse d'occulter car la bonne santé financière du système de retraite, c'est l'assurance du paiement des pensions. Toutefois, il ne faut pas dramatiser la perspective de ce déficit : oui elle existe mais elle n'est en rien comparable à ce qu'elle a pu être par le passé. En revanche, il est important qu'elle ne s'aggrave pas.

Pour la **CFDT**, la principale manière de régler le déficit, sans passer par les 64 ans, c'est d'agir sur l'emploi des seniors. Comparé à nos voisins européens, les seniors en France sont moins en emploi au moment de partir à la retraite parce qu'au chômage ou en raison de leur santé. Or, en la matière, il n'y a pas de fatalité. Agir sur l'emploi des seniors, c'est d'abord permettre à tout un chacun de continuer de travailler dans de bonnes conditions. Mais c'est aussi, plus de travailleurs et plus d'entreprises qui continuent de cotiser pour les retraites, tout en faisant tourner l'économie. En rattrapant notre retard par rapport à la moyenne européenne, on comble le déficit du système de retraite.

Pourquoi la CFDT s'oppose-t-elle à l'abrogation de la réforme Touraine ?

En 2014, la perspective financière du système de retraite était très inquiétante. Pour répondre à cet enjeu, la réforme dite « Touraine », au lieu d'augmenter l'âge légal, augmentait la durée de cotisation requise pour le taux plein. Concrètement, la réforme l'a faite passer très progressivement de 40 à 43 années cotisées. Pour la **CFDT**, la durée de cotisation est un levier plus juste que celui de l'âge car il prend mieux en compte les réalités de carrière. Il ne s'agit pas pour autant d'un paramètre parfait. C'est justement pour cela que la réforme Touraine a créé le C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité, devenu depuis le C2P, le

compte professionnel de prévention) qui permet d'accorder des trimestres et un départ plus précoce en cas de pénibilité.

La réforme Touraine est donc une réforme équilibrée, juste et responsable. Revenir dessus revient à creuser le déficit actuel d'au moins 15 Md€ supplémentaires. Pour la **CFDT**, s'il faut revenir sur quelque chose, c'est sur la réduction en 2017 des droits relatifs à la prise en compte de la pénibilité (le passage du C3P au C2P a vu la suppression de 4 critères sur 10 dans la prise en compte de la pénibilité).

Source : CFDT / UFETAM

> Document joint :

- *Le communiqué intersyndical du 7 octobre 2024 sur le refus d'une retraite à 64 ans – relire [ICI](#)*

Retraites : une première rencontre constructive

Le 27 février dernier, cinq organisations syndicales de salariées (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) et trois organisations patronales (Medef, CPME et U2P) se sont réunies afin de rouvrir le dossier des retraites. Cette première séance de négociation a permis d'acter un programme de travail d'ici à juin. Seize rencontres sont programmées...

— — —

On savait que rouvrir le dossier des retraites ne serait pas

un long fleuve tranquille. Pour Force ouvrière, l'obstacle est manifestement apparu trop grand. La troisième organisation syndicale en matière de représentativité a décidé de ne pas participer à la négociation avant même qu'elle débute. Mis à part cette fausse note, la première séance de négociation, qui s'est tenue le 27 février sous l'égide de Jean-Jacques Marette (ancien directeur de l'Agirc-Arrco, qui officie en tant que facilitateur) aura permis de préciser plusieurs points encore relativement flous.

Il a notamment été acté que la discussion se mènerait entre les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau interprofessionnel (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) et les trois organisations patronales (Medef, CPME et U2P)... Une configuration « classique » finalement privilégiée après un moment de flottement : il avait été un temps imaginé que l'Unsa et la FSU seraient parties prenantes côté salariés, tandis que, côté patronal, la FNSEA et les employeurs du monde non lucratif frappaient à la porte.



Seize séances programmées jusqu'au 28 mai

Cette séance introductive a également permis d'acter un véritable programme de travail d'ici à la fin mai 2025. Les partenaires sociaux vont se réunir tous les jeudis (le mercredi lorsque le jeudi est férié), soit seize rencontres thématiques en vue de faire le tour du sujet. Certaines semaines, une organisation un peu différente a été prévue pour aborder les questions liées à la fonction publique (on n'en connaît pas encore exactement les modalités). **Les 6 et 13 mars, les partenaires sociaux vont donc se pencher sur la question de l'âge de départ, de la durée de cotisation et des carrières longues.** Ils aborderont également la question de l'emploi des seniors. À la demande de la CFDT, les questions de pénibilité et d'égalité femmes-hommes seront traitées plus tard, fin mars début avril.

Un double défi à relever

Cette première réunion a enfin permis de constater qu'aucune organisation ne remettait en cause le rapport de la Cour des comptes. La querelle des chiffres est bel et bien de l'histoire ancienne. S'il n'y a pas actuellement d'accord sur les améliorations à apporter au système, il y a au moins un consensus quant à l'état des lieux et aux besoins de financement. Le déficit annuel du système (estimé à 6 milliards jusqu'en 2030, puis de 15 milliards à partir de 2035) impose de relever un double défi durant les prochaines semaines : revenir sur les éléments les plus injustes de la réforme de 2023 et remettre le système dans les clous sur le plan financier.

« Si nous voulons garantir un avenir à notre système de retraites par répartition, nous nous devons de proposer des

mesures qui garantissent son équilibre à moyen terme », affirme Yvan Ricordeau, secrétaire général adjoint de la CFDT. Pas question, donc, de faire l'autruche en évitant les sujets qui fâchent. « Cette première rencontre a été plutôt constructive, résume Yvan Ricordeau. Nous avons à présent un programme de travail qui fait plutôt consensus et doit nous permettre d'avancer. Évidemment, il ne faut pas s'attendre à ce que les points durs soient réglés dans les prochaines semaines. Comme dans toutes les négociations, ce n'est qu'à la fin des discussions que l'on voit si l'on est capable de trouver un accord. »

Par Jérôme Citron

rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

Retraites : la Cour des comptes en désaccord avec les chiffres du gouvernement !

Le débat sur les retraites est relancé avec la publication du rapport de la Cour des comptes, qui remet en question les prévisions alarmistes avancées par le Premier ministre François Bayrou. Selon ce document dévoilé le 20 février, le déficit du système de retraite atteindrait entre 14 et 15 milliards d'euros en 2035, bien loin des 55 milliards annoncés précédemment.

Une situation préoccupante mais moins dramatique

Le [rapport](#) met en évidence un déficit croissant à moyen terme, pouvant atteindre entre 25 et 32 milliards d'euros en 2045 si aucune mesure n'est prise. Toutefois, il rappelle que le système de retraite a connu des excédents récemment, avec un solde positif de 8,5 milliards d'euros en 2023. Une performance qui découle, pour une bonne part, des réformes engagées pendant la décennie précédente.

Finalement, les conclusions de cette mission flash ne sont pas surprenantes puisqu'elles convergent, très largement, avec celles du dernier rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR), rendu en juin 2024.

Un raisonnement différent de Matignon

Contrairement à l'analyse du gouvernement, la Cour des comptes estime que le poids du déficit ne doit pas être surévalué en intégrant des considérations liées aux régimes spécifiques du secteur public. Elle souligne que les règles de cotisation et les profils démographiques diffèrent entre les secteurs public et privé, rendant toute comparaison directe biaisée.

Quelles solutions envisager ?

Les discussions entre syndicats et patronat, prévues pour le 27 février, s'annoncent cruciales. Les syndicats souhaitent obtenir l'abrogation de la règle des 64 ans. La Cour des Comptes dirigée par M. Moscovici se garde, elle, de prendre parti ou de préconiser des solutions. Par contre, elle suggère des « leviers » existants et leurs impacts budgétaires. Par exemple :

- **Le retour à un âge légal de départ à 63 ans** : une mesure qui coûterait environ 5,8 milliards d'euros en 2035.
- **Une augmentation des cotisations** : un relèvement d'un

point pourrait générer entre 4,8 et 7,6 milliards d'euros annuels, mais avec un impact sur la compétitivité des entreprises.

- **L'utilisation des excédents des caisses complémentaires**, notamment l'Agirc-Arrco, pour alléger le poids des déficits futurs.

Une négociation sous tension

Les organisations syndicales, dont la **CFDT**, restent mobilisées pour défendre un système de retraite juste et équilibré. Elles rappellent que la réforme de 2023, qui a repoussé l'âge légal de départ à 64 ans, reste contestée par une large partie des salariés.

« La réforme de 2023 qui nous a été présentée comme la réforme du siècle qui allait résoudre tous les problèmes, c'était du pipeau », réagit Marylise Léon, secrétaire générale de la **CFDT**, après la présentation aux partenaires sociaux du rapport de la Cour des comptes sur le financement du système de retraites.

Le gouvernement doit désormais arbitrer entre plusieurs options pour garantir la pérennité du système sans alourdir la facture pour les travailleurs. La **CFDT** continuera d'exiger des mesures équitables et soutenables pour l'ensemble des actifs et retraités.

Affaire à suivre...

Source : UFETAM-CFDT

Pour aller plus loin :

- *Le rapport de la Cour des comptes*

[cc_fev-2025_situation_système_retraites](#)

FICHE PRATIQUE : retraite et pension de retraite

QU'EST-CE QUE LA RETRAITE ?

Un(e) retraité(e), c'est une personne qui a officiellement cessé de travailler. On dit qu'elle a **liquidé ses droits**, après les avoir accumulés au cours de sa carrière. Elle ne perçoit plus de salaire, mais touche une **pension de retraite** régulière.

Lorsqu'une personne met fin à ses activités professionnelles, cela ouvre son droit à percevoir des pensions de retraite liées à son statut (salarié, profession libérale, dirigeant, etc.), son domaine d'activité et à ses revenus.

La pension de retraite désigne la **somme des prestations sociales** perçues par une personne retraitée.

En France, le **système fonctionne sur le mode de la répartition et de la solidarité** entre générations : les pensions versées aux retraités sont financées par les cotisations sociales obligatoires payées par ceux qui travaillent.

Liquider ses droits de retraite : définition

On appelle « liquidation » la **procédure de départ à la retraite**, entraînant le calcul et le paiement de la pension en fonction des droits acquis au moment de la demande. La

démarche est définitive.

- Le **droit direct** désigne le droit de retraite acquis par une personne au titre de sa carrière professionnelle.
- Le **droit dérivé** désigne les droits acquis autrement que par la carrière professionnelle : maternité, congés maladie, réversion, etc.

Le **trimestre** est l'unité de compte des régimes de base pour calculer la pension. Pour valider un trimestre, il faut avoir perçu un certain revenu : un salaire annuel égal ou supérieur à 150 fois le Smic horaire brut, soit 1 585,50 €, en ayant travaillé au moins 2 mois. Il n'est possible de valider que **quatre trimestres maximums par an** : il faut donc gagner un revenu annuel minimum de 6 342 € pour avoir le maximum de trimestres. Si l'activité professionnelle a été interrompue, il se peut que certaines années soient incomplètes, avec entre 0 et 3 trimestres validés.

Le **point** est l'unité de compte des régimes de retraite complémentaire pour calculer le montant de pension. Chaque cotisation versée permet de cumuler des points.

LA PENSION DE RETRAITE

Comment calculer sa pension de retraite ?

Pour le régime de base, le montant du salaire est le critère le plus important : votre pension sera égale à 50 % du salaire annuel moyen (avec un plafond annuel), calculé sur :

- Le traitement brut des six derniers mois pour les fonctionnaires,
- Les 25 meilleures années de salaire, pour un agent

contractuel, qui ne sont pas forcément les dernières.

À cela viennent s'ajouter **les versements du régime complémentaire** en fonction du nombre de points obtenus. Ils sont multipliés par la valeur unitaire du point en euros pour déterminer le montant complémentaire annuel brut.



Pour résumer : au moment de votre retraite, le montant de votre pension sera nettement inférieur à votre salaire même si vous atteignez le taux plein. Votre niveau de vie pourrait alors fortement diminuer.

Retraite : qu'est-ce que le taux plein ?

Le **taux plein** désigne le taux de liquidation maximum appliqué dans le calcul de la pension de retraite de base. Il est obtenu si le nombre de trimestres nécessaire est acquis et correspond :

- À 75 % de la moyenne des 6 derniers mois pour les fonctionnaires (hors primes et indemnités),
- À 50 % du salaire pour les agents contractuels.

À partir de 67 ans, le taux plein est appliqué automatiquement, sans pénalité.

Retraite : qu'est-ce que la décote ?

La décote est **une minoration définitive** appliquée sur la pension de retraite. Elle est effective si vous partez à la retraite sans avoir atteint le nombre de trimestres requis, et/ou sans avoir l'âge du taux plein automatique.

Retraite : comment avoir une surcote ?

La surcote est **une majoration définitive** de la pension de retraite, si la personne poursuit le travail après avoir obtenu le nombre de trimestres requis ou atteint l'âge du taux plein automatique. Pour avoir une pension de retraite plus élevée, il faut donc travailler plus longtemps.

QUAND PRENDRE SA RETRAITE ?

L'âge légal est l'âge auquel une personne peut décider de s'arrêter de travailler. Il s'agit d'un droit, pas d'une obligation. Il est de 64 ans pour les personnes nées à partir de 1968. Pour les années de naissance précédentes, l'âge légal est relevé de façon progressive de 62 à 64 ans. Il existe des exceptions qui permettent de partir plus tôt.

Année de naissance	Âge légal de départ à la retraite	Âge d'obtention du taux plein automatique
1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
1955 à 1957	62 ans	67 ans
1958 à 1960		
1er janvier - 31 août 1961		
1er septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	
1962	62 ans et 6 mois	
1963	62 ans et 9 mois	
1964	63 ans	
1965	63 ans et 3 mois	
1966	63 ans et 6 mois	
1967	63 ans et 9 mois	
À partir de 1968	64 ans	

Pour avoir le taux plein (montant de pension de base minimum), il faut avoir l'âge légal de la retraite, et le nombre de trimestres requis selon son année de naissance. Il est aussi possible d'attendre d'avoir l'âge du taux plein automatique pour bénéficier du taux plein, peu importe le nombre de trimestres cumulés.

LES RÉGIMES DE RETRAITE FONCTIONNAIRES / AGENTS CONTRACTUELS

Fonctionnaires civils et militaires

Régime de base : régime des agents de l'État

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge d'ouverture des droits** : 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Âge de départ à taux plein sans condition** : 67 ans
- **Départ anticipé** :
 - **À partir de 54 ans** (génération 1979 et suivantes) pour les fonctionnaires de la catégorie super-active ou insalubre (50 à 53 ans et 9 mois pour les générations précédentes) ;
 - **À partir de 55 ans**, sous certaines conditions, pour les agents en situation de handicap ;
 - **À partir de 58 ans** pour les carrières longues commencées avant 16 ans (60 ans avant 18 ans, 62 ans avant 20 ans et 63 ans avant 21 ans) ;
 - **À partir de 59 ans** (génération 1973 et suivantes) pour les fonctionnaires de la catégorie active (57 à 58 ans et 9 mois pour les générations précédentes) ;
 - **À partir de 60 ans** pour les travailleurs en incapacité d'origine professionnelle ;
 - **À partir de 62 ans** pour les carrières pénibles.
- **Durée d'assurance nécessaire pour un départ à taux plein** : entre 167 et 172 trimestres suivant l'année de naissance (172 trimestres pour les personnes nées en 1965 et après).

Pensions versées

- **Pension maximale** : 75 % du dernier traitement indiciaire brut perçu pendant au moins 6 mois avant la retraite

(peut monter jusqu'à 80 % en cas de prise de compte de certaines bonifications).

- **Surcote** : majoration de 1,25 % par trimestre cotisé au-delà de la durée requise et travaillée après l'âge légal de départ en retraite (64 ans pour les générations 1968 et suivantes).
- **Majoration de la durée d'assurance** :
 - Majoration de 2 trimestres par enfant né après le 1er janvier 2004, et de 4 trimestres par enfant né avant cette date.
 - Majoration de 4 trimestres par enfant handicapé élevé (un trimestre par période de 30 mois avant les 20 ans de l'enfant).
- **Majoration du montant versé** : majoration de 10 % du montant de la retraite pour 3 enfants et de 5 % par enfant à partir du 4^e, dans la limite du dernier traitement perçu pendant au moins 6 mois avant la retraite.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite** : oui, sans limites pour tout type de revenu, sous conditions pour les revenus d'un emploi public (pas plus du tiers de la pension si vous n'avez pas liquidé votre retraite à taux plein).



Plus d'infos : <https://retraitesdeletat.gouv.fr/>

Régime complémentaire : RAFP (Retraite additionnelle de la fonction publique)

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge légal d'ouverture des droits** : 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Départ anticipé** : non

Pensions versées

- **Calcul** : le nombre de points x valeur des points
- **Bonifications** : non
- **Majorations** : si la prestation est demandée après l'âge légal de la retraite du régime général.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite** : oui.



Plus d'infos : www.rafp.fr

Agents non titulaires de la fonction publique (contractuels)

Régime de base : CNAV

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge légal d'ouverture des droits** : 64 ans à partir de la génération 1968, entre 62 et 63 ans et 9 mois pour les générations précédentes.
- **Âge de départ à taux plein sans condition** : 67 ans
- **Départ anticipé** :
 - À partir de 55 ans, sous certaines conditions, pour les agents en situation de handicap ;
 - À partir de 58 ans pour les carrières longues commencées avant 16 ans (60 ans avant 18 ans, 62 ans avant 20 ans et 63 ans avant 21 ans) ;
 - À partir de 60 ans pour les travailleurs en incapacité d'origine professionnelle ;
 - À partir de 62 ans pour les carrières pénibles.
- **Durée d'assurance pour un départ à taux plein** : entre 167 et 172 trimestres suivant l'année de naissance (172 trimestres pour les personnes nées en 1965 et après).

Pensions versées

- **Pension maximale** : 50 % du salaire moyen revalorisé des 25 meilleures années, salaires retenus dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.
- **Surcote** : majoration de 1,25 % par trimestre cotisé au-delà de la durée d'assurance requise et travaillée après l'âge légal de départ en retraite (64 ans pour les générations 1968 et suivantes).
- **Majoration du montant versé** :
 - **Majoration pour enfants** : de 10 %, accordée aux assurés ayant eu ou élevé au moins 3 enfants ;
 - **Majoration pour tierce personne** : accordée aux assurés qui perçoivent une pension de retraite liquidée pour inaptitude et qui ont recours à une aide pour accomplir des actes essentiels de la vie courante avant l'âge de la retraite à taux plein (67 ans).
- **Majoration de la durée d'assurance** :
 - **Majoration pour enfants** : 4 trimestres par enfant pour les mères (ou, en cas d'adoption, 2 pour la mère et 2 à répartir entre père et mère), plus 4 trimestres par enfant élevé (2 pour la mère et 2 à répartir entre père et mère) ;
 - **Majoration pour enfant handicapé à 80 % ou plus** : jusqu'à 8 trimestres par enfant ;
 - **Majoration pour congé parental** : majoration de leur durée d'assurance égale à la durée du congé ;
 - **Les assurés prenant leur retraite après l'âge de la retraite à taux plein (67 ans) et ne totalisant pas un nombre suffisant de trimestres de cotisations** : majoration de leur durée d'assurance de 2,5 % par trimestre supplémentaire (sur la durée accomplie depuis le 1er janvier 2004).
- **Possibilité de cumul emploi-retraite** : oui, si les conditions de la retraite à taux plein sont remplies, sinon sous conditions.



Plus d'infos :

- <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home.html>
- <https://www.retraite.com/caisse-retraite/cnav/>

Régime complémentaire : Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques)

Âges légaux de départ à la retraite

- **Âge d'ouverture des droits à taux plein :**
 - 67 ans,
 - Ou entre 62 et 64 ans, suivant l'année de naissance (64 ans à partir de la génération 1968) à condition d'avoir liquidé une retraite de base à taux plein au régime général ou au régime agricole.
- **Départ anticipé possible :**
 - À partir de 57 ans, avec minoration si la retraite de base n'est pas accordée à taux plein ;
 - En cas de handicap, de carrière longue ou de carrière pénible.

Pensions versées

- **Calcul de la pension :** le nombre de points obtenus x valeur du point.
- **Bonifications et Majorations :** majoration pour enfants : 10 % à partir de 3 enfants et 5 % par enfant supplémentaire, dans la limite de 30 % pour 7 enfants et plus.
- **Possibilité de cumul emploi-retraite :** oui, si les conditions de la retraite à taux plein sont remplies,

sinon sous conditions.



Plus d'infos : www.ircantec.fr

> *Notre fiche pratique* [ICI](#)

Les changements du 1er janvier : transports, retraite, chômage...

La date du 1er janvier est souvent accompagnée d'un certain nombre de changements en matière de paie ou pension, de tarifs divers et variés... voici ce qu'il faut retenir pour ce 1er janvier 2025.

Vie quotidienne

- **Attention : En Île-de-France**, le prix des transports est modifié et simplifié au 1er janvier :
 - Suppression des zones et création d'un ticket unique au tarif de 2,50 euros dans le métro, le train et le RER.
 - Le Navigo passe de 86,40 à 88,80 euros par mois.
- **Les titres-restaurant ne pourront être utilisés (pour**

l'instant) en supermarché que pour des **produits consommables immédiatement** (les produits pouvant être stockés ne seront plus acceptés : pâtes, beurre, la farine...). Pour revenir à la situation antérieure, il faudra attendre la reprise des travaux parlementaires et la prochaine loi de finances...

- La durée d'indemnisation de **l'Allocation journalière du proche aidant** (AJPA) peut être renouvelée si un proche aidant aide plusieurs personnes au cours de sa vie. Il pourra bénéficier de 66 jours d'indemnisation pour chaque personne aidée, avec un maximum de 264 jours au cours d'une vie.

Aspects santé

- **Hausse du plafond de la Sécurité sociale** : Le plafond de la Sécurité sociale, utilisé pour calculer le montant maximal de certaines prestations sociales (PSC santé, indemnités journalières pour maladie, accident du travail, maternité, invalidité, etc.) **augmente de 1,6 %** en 2025, pour atteindre **3925 € par mois** (47100 € par an). Ces chiffres sont valables pour toute l'année 2025.
- **Augmentation (importante) des tarifs des consultations médicales** (valable depuis le 22 décembre 2024) :
 - Consultations chez les **médecins généralistes** : **30 €**, contre 26,50 € auparavant
 - Pour les **enfants de moins de 6 ans**, le tarif s'élève à **35 €**
 - Consultations chez les **pédiatres** : **39 €** puis **40 € en juillet 2025**
 - Des revalorisations sont également prévues pour d'autres spécialistes, comme les psychiatres, gynécologues et dermatologues

Droits à chômage et RSA

- **De nouvelles règles d'assurance-chômage**
 - Les seniors bénéficieront d'une durée d'indemnisation prolongée à partir de 55 ans (au lieu de 57 ans auparavant).
 - Les allocations seront mensualisées dès avril 2025, avec un calcul basé sur un mois standard de 30 jours.
 - À compter de mai 2025, la cotisation patronale pour l'assurance-chômage sera réduite de 4,05 % à 4 % du salaire brut
- **Et de nouvelles règles pour le RSA :** Les bénéficiaires du RSA devront s'inscrire à France Travail et remplir un questionnaire en ligne avant de signer un contrat d'engagement. Ils seront tenus de participer à des activités hebdomadaires (15 à 20 heures), comprenant des formations, des stages ou des entretiens

Retraite

Du fait de la motion de censure du gouvernement Barnier, **toutes les pensions de retraite de base augmenteront de 2,2 % au 1er janvier**, à hauteur de l'inflation.

Calendrier des payes et des pensions 2025

Calendrier prévisionnel 2025 des dates de paiement des payes et des pensions des fonctionnaires et retraités de l'État.

Payes 2025 des fonctionnaires de l'État

Mois	Date de versement
Janvier	Mercredi 29 janvier 2025
Février	Mercredi 26 février 2025
Mars	Jeudi 27 mars 2025
Avril	Lundi 28 avril 2025
Mai	Mercredi 28 mai 2025
Juin	Jeudi 26 juin 2025
Juillet	Mardi 29 juillet 2025
Août	Mercredi 27 août 2025
Septembre	Vendredi 26 septembre 2025
Octobre	Mercredi 29 octobre 2025
Novembre	Mercredi 26 novembre 2025
Décembre	Lundi 22 décembre 2025

Pensions 2025 des agents publics de l'État			
Mois	SRE (fonctionnaires de l'État)	CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers)	Régime général (contractuels)
Janvier	Jeudi 30 janvier 2025	Jeudi 30 janvier 2025	Vendredi 7 février 2025
Février	Jeudi 27 février 2025	Jeudi 27 février 2025	Vendredi 7 mars 2025
Mars	Lundi 31 mars 2025	Vendredi 28 mars 2025	Mercredi 9 avril 2025
Avril	Mercredi 30 avril 2025	Mardi 29 avril 2025	Vendredi 9 mai 2025
Mai	Vendredi 30 mai 2025	Mercredi 28 mai 2025	Lundi 9 juin 2025
Juin	Lundi 30 juin 2025	Vendredi 27 juin 2025	Mercredi 9 juillet 2025
Juillet	Jeudi 31 juillet 2025	Mercredi 30 juillet 2025	Vendredi 8 août 2025
Août	Vendredi 29 août 2025	Jeudi 28 août 2025	Mardi 9 septembre 2025
Septembre	Mardi 30 septembre 2025	Lundi 29 septembre 2025	Jeudi 9 octobre 2025
Octobre	Vendredi 31 octobre 2025	Jeudi 30 octobre 2025	Vendredi 7 novembre 2025
Novembre	Vendredi 28 novembre 2025	Jeudi 27 novembre 2025	Mardi 9 décembre 2025
Décembre	Mardi 30 décembre 2025	Mardi 23 décembre 2025	Vendredi 9 janvier 2026

Chaque année, le ministère de l'économie établit un **calendrier de versement mensuel de la paie** de l'ensemble des personnels des trois fonctions publiques. Ce calendrier est transmis aux trésoreries (DDFIP).

Qui est concerné par le calendrier du versement de la paie ?

Les agents publics, fonctionnaires, stagiaires, titulaires, contractuels de droit public, et certains contractuels de droit privé... Toutes les personnes, quelle que soit la nature de leur contrat, dès lors qu'elles sont rémunérées par un employeur public et payés par une trésorerie sont concernées par ce calendrier de paie.

La règle qui détermine le jour de paie : l'antépénultième jour.

La date du versement des traitements des fonctionnaires répond à une règle précise. De janvier à novembre, les traitements

des agents publics, titulaires et contractuels, sont invariablement versés 2 jours ouvrables avant le dernier jour ouvrable du mois.

Rappelons qu'un jour ouvrable correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours fériés habituellement non travaillés.

Par exemple, en janvier 2025, le dernier jour ouvrable tombe le vendredi 31 janvier 2025, on remonte de deux jours ouvrables pour arriver au jour du versement, soit mercredi 29 janvier.

Pour le mois de décembre, le salaire est versé plus tôt, le lundi 22 décembre, pour permettre d'en bénéficier avant les fêtes. Il faudra donc attendre 5 semaines avant le versement de la paie de janvier 2026.

De plus, selon les établissements bancaires, le versement effectif peut varier d'une journée supplémentaire.

Quelle revalorisation des retraites en 2025 ?

Les retraites de base seront revalorisées de 2,2 % au 1^{er} janvier 2025, à hauteur de l'inflation. Cette évolution résulte de la motion de censure votée contre le Gouvernement le 4 décembre 2024.

La dernière version du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025 proposait deux augmentations pour les pensions de retraite : une augmentation de 0,8 % en janvier 2025 pour l'ensemble des pensions, puis une augmentation de 0,8 % supplémentaire en juillet 2025 pour les petites retraites (retraités dont la pension se situe en dessous du Smic).

Le budget 2025 de la Sécurité sociale n'ayant pas été adopté, la règle classique de revalorisation des retraites inscrite dans le code de la Sécurité sociale s'applique.

> Télécharger [le calendrier](#)

64 ans, c'est toujours non !

**Communiqué de presse intersyndical
du 7 octobre 2024 (CFDT, CGT, FO,
CFE-CGC ,CFTC, UNSA, Solidaire et
FSU)**

La retraite à 64 ans a fait l'objet d'un communiqué de presse intersyndical à consulter ci-dessous..

[com_presse_intersyndical_-_64_ans_cest_non_](#)