

# MANIFESTE DE LA CFDT

## POUR LES RETRAITES

Depuis trente ans, les débats sur les retraites se sont centrés sur les déficits de notre système et sur les moyens de les réduire. Aujourd'hui, notre système s'est fortement rapproché de l'équilibre financier, c'est donc le bon moment pour appréhender la retraite autrement et lui redonner du sens.

Afin de sortir d'une approche uniquement comptable, la CFDT a lancé une grande enquête **Parlons retraites**. Cette enquête a pour but de donner la parole à toutes et tous, salariés, agents publics, indépendants, demandeurs d'emploi, apprentis, stagiaires, étudiants ou retraités. Il s'agit de comprendre la vision des actifs comme des retraités, mais aussi leurs aspirations en matière de retraites.

Entre juin et août 2018, plus de 120 000 personnes ont participé à cette consultation.

L'attachement à la retraite se révèle très fort : la retraite fait partie de notre pacte social quel que soit l'âge. Il n'y a pas de conflit de générations sur les retraites. Ainsi, à partir de 40 ans, la retraite, c'est « *enfin la vraie vie* » pour plus de la moitié des personnes qui ont répondu. Mais l'enquête révèle aussi combien il est nécessaire de lever les inquiétudes et de rassurer sur le devenir de notre système. Pour la plupart des répondants, la retraite est un sujet d'inquiétude, voire de peur. Cette enquête montre enfin que la retraite doit évoluer pour s'adapter au monde d'aujourd'hui.

À la veille d'une réforme en profondeur de notre système, la CFDT analyse ces enseignements et formule des revendications pour réinventer le droit à la retraite.

DISPONIBLE EN TÉLÉCHARGEMENT :  
[www.cfdt.fr/manifeste-retraites](http://www.cfdt.fr/manifeste-retraites)

 **parlons** **retraites**

LA GRANDE ENQUÊTE NATIONALE  
SUR LES RETRAITES  
[parlonsretraites.fr](http://parlonsretraites.fr)

## UNE SOLIDARITÉ UNIVERSELLE POUR UNE RÉPARTITION CONFORTÉE

**75** % des répondants se disent « fiers de payer la retraite de leurs aînés ».

**78** % des répondants ne sont pas d'accord avec le fait que la retraite devrait être « du chacun pour soi ».

**74** % des répondants pensent que le système actuel n'est pas juste.

**83** % des répondants disent que la retraite devrait être globalement proportionnelle aux cotisations. 75 % des répondants estiment que le système de retraites doit compenser en priorité un de ces éléments: les périodes de chômage, la perte du conjoint, le temps partiel, les études, les congés parentaux, le temps d'accès au premier emploi, les périodes de travail à l'étranger. Le chômage est l'item le plus souvent cité.

**Le premier motif d'angoisse** à la retraite est le manque d'argent. 65 % des répondants ont peur d'être pauvres à la retraite.

### LA CFDT REVENDIQUE

- **Un système universel**, c'est-à-dire un système où tous les actifs sont solidaires dans la construction de leur retraite. Il faut éviter les pertes de droits à la retraite en cas de changement de statut ou de métier. Il faut rendre le système inattaquable sur son équité. « *Quand je défends ma retraite, je défends la retraite de tous.* »
- **Un système en répartition**, c'est-à-dire un système où les cotisations payées par les actifs financent les pensions qui sont versées aux retraités.
- **Un système contributif**, soit un système où « *je cotise, donc j'ai des droits* ». Les droits que j'accorde à la génération précédente fondent les droits que m'accordera la génération suivante.
- **Un système solidaire**, non seulement entre les générations (actifs/retraités), mais aussi au sein d'une même génération, pour compenser les aléas de carrière (chômage...) et de la vie (handicap, maternité...). Le droit à la retraite doit être garanti pour les personnes au chômage: pas de « *double peine* » (pas de travail, pas de retraite), notamment pour les seniors.
- **Un droit à une retraite décente**: afin de permettre à chacune et chacun de vivre dans la dignité, la CFDT revendique qu'une carrière rémunérée au Smic donne le droit à une retraite égale à 100 % du Smic. Les pensions doivent évoluer en solidarité avec les salaires à un rythme au moins égal à l'inflation: les fruits de la croissance doivent être partagés entre actifs et retraités.

## DES DROITS PERSONNALISÉS POUR PLUS DE JUSTICE SOCIALE

**94** % des répondants estiment que c'est normal que ceux qui ont commencé à travailler jeunes puissent partir plus tôt en retraite.

**7 personnes sur 10** estiment que la pénibilité est insuffisamment prise en compte dans le système de retraites actuel.

**22** % des répondants ont peur de mourir prématurément à cause de leur travail.

**67** % des répondants ont peur de ne pas pouvoir faire face à leurs dépenses de santé à la retraite.

**53** % des répondants trouvent que le système ne prend pas suffisamment en compte le handicap.

**58** % des répondants considèrent que le système de retraites idéal, « *c'est un système constitué par un socle de règles communes avec des règles spécifiques aux métiers* ».

### LA CFDT REVENDIQUE

- **Le maintien du dispositif des carrières longues**, mesure de justice sociale, acquis de la CFDT.
- **Le droit à une retraite en bonne santé**: les travailleurs qui exercent un métier pénible doivent pouvoir bénéficier d'actions de formation et de prévention et pouvoir partir plus tôt en retraite, pour leur garantir une qualité de vie à la retraite. De manière plus générale, le droit à une retraite en bonne santé doit devenir effectif pour toute la population.
- **La réouverture du débat sur la pénibilité** pour élargir les critères actuels, poser le sujet dans la fonction publique au-delà des seules catégories actives, et le mettre en œuvre de manière réelle.
- **Une meilleure prise en compte du handicap dans la retraite**: bonification pour tenir compte de l'effet du handicap sur la carrière et départ anticipé pour des personnes qui ne pourraient plus travailler du fait de leur handicap. Enfin, il faut rendre possible pour la retraite la reconnaissance rétroactive du handicap et prendre en compte la situation des aidants familiaux.
- **Tenir compte des spécificités des parcours des jeunes** en matière d'entrée dans la vie active. Le passage des études à l'emploi se traduit souvent par une multitude d'expériences plus ou moins précaires (stages, apprentissage, service civique, expériences à l'étranger...) qu'il faut mieux prendre en compte.
- **Des règles spécifiques à une branche, une entreprise, qui peuvent s'ajouter** à ces règles communes pour tenir compte d'un contexte de travail particulier. Ces spécificités doivent être financées par une cotisation particulière, plutôt que par le système, dans le public comme dans le privé.

## FAVORISER L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

Depuis la création du système de retraites français, la société a évolué de manière importante en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : le taux d'emploi des femmes a désormais presque rattrapé celui des hommes. Les femmes continuent cependant de connaître davantage de situations précaires (temps partiel subi, inégalités salariales et de carrière...). Si ces inégalités méritent qu'on les combatte d'abord dans le monde du travail et au cours de la vie active, le système des retraites doit contribuer à les réduire.

Quel que soit leur âge, **les femmes répondent** plus souvent que les hommes **que leur vie à la retraite sera moins libre**.

Quel que soit leur âge, les femmes répondent plus souvent que les hommes **ne pas être sûres d'avoir une retraite**.

Quel que soit leur âge, les femmes souhaitent un peu moins que les hommes **partir plus tôt avec moins d'argent**.

**60,6 %** des femmes qui ne sont pas en couple estiment que leur niveau de vie va baisser à la retraite (contre 47,9 % des hommes).

Les femmes considèrent **massivement** qu'il est normal que le système de retraites leur donne un avantage parce qu'elles sont désavantagées en termes de carrière pour leur retraite. **40 %** des hommes le pensent également.

La pension de réversion est jugée normale par **88 %** des répondants, aussi bien parmi les femmes que parmi les hommes. 1 répondant sur 5 estime que ce dispositif serait normal seulement pour les petites retraites.

### LA CFDT REVENDIQUE

- **Une solidarité accrue à l'égard des femmes**, qui forment encore la majorité des basses pensions et 80 % des bénéficiaires du minimum vieillesse, du fait notamment du temps partiel subi. La CFDT, en cohérence avec ses valeurs d'émancipation, veut privilégier les droits propres des femmes plutôt que les droits dérivés.
- **Un maintien, en les adaptant, des droits familiaux**: bonifications en points pour être plus redistributif et bonifications dès le premier enfant. Plus globalement et en parallèle, la CFDT demande une politique familiale qui aide les familles au moment où elles en ont le plus besoin.
- **Une adaptation de la pension de réversion à long terme** pour cibler les personnes dont le niveau de vie est le plus faible. La CFDT revendique aussi une harmonisation des conditions d'octroi de la pension de réversion, et son élargissement à toutes les formes d'union.
- **Un partage des droits à la retraite au moment du divorce**, pour ne pas léser les femmes qui se seraient arrêtées de travailler pour élever les enfants pendant la période où elles étaient mariées.

## CONSTRUIRE DES DROITS NOUVEAUX

**70 %** des répondants préfèrent avoir « *plus de temps libre tout au long de leur vie* », plutôt que « *beaucoup de temps libre à la fin de leur vie* ». À la retraite, **la vie sera plus libre pour 88 %** des répondants actifs, ce que confirment les retraités à 86 %.

Préférer **partir plus tôt même avec moins d'argent** correspond à une combinaison de perceptions négatives sur le travail actuel et de l'intention de rompre avec ce travail (à quoi s'ajoute une mauvaise santé).

À l'inverse, plus on est reconnu dans son travail, plus on préfère partir tard en retraite avec plus d'argent.

**47 %** des répondants pensent qu'ils seront capables de cumuler emploi et retraite. Parmi les répondants de plus de 40 ans et en emploi, 1 femme sur 5 et 1 homme sur 4 comptent effectivement le faire.

Ce qui joue le plus dans l'intention de garder une activité professionnelle à la retraite, c'est l'absence de motivation pour la retraite, l'angoisse de l'ennui, de la solitude.

**Ceux qui aiment leur métier** imaginent plus facilement garder une activité après la retraite. Ce n'est pas une question de catégories socioprofessionnelles.

### LA CFDT REVENDIQUE

- **Une retraite « à la carte »**: il faut développer les dispositifs de retraite progressive en la rendant plus accessible et plus intéressante. Elle doit devenir un véritable droit exigible auprès de l'employeur pour aménager la fin de carrière et se préparer à la vie à la retraite.
- **Un droit à l'aménagement des fins de carrière**, notamment par la facilitation du temps partiel.
- **Encadrer le cumul emploi retraite** par des règles strictes pour répondre à une demande tout en évitant des effets d'aubaine.
- **La création d'une banque des temps**: il s'agit de prendre en compte la revendication croissante du « *temps pour soi* » tout au long de la vie. Les travailleurs ne veulent plus attendre d'être à la retraite pour avoir du temps libre.
- **L'ouverture d'une négociation sur la qualité de vie au travail**: à l'occasion de la réorganisation du système de santé au travail, il faut notamment travailler sur une meilleure articulation vie privée/vie professionnelle.

# MANIFESTE DE LA CFDT POUR LES RETRAITES

## AMÉLIORER LA LISIBILITÉ DU SYSTÈME PAR L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT

**25** % seulement des répondants disent bien comprendre le système des retraites.  
**20** % des plus de 60 ans ne savent pas précisément combien ils ont cotisé de trimestres.

C'est seulement à 58 ans que **plus de 50 %** des personnes savent avec certitude « *quand elles pourront partir à taux plein* ».

Et **l'immense majorité des actifs** ne sait que plus ou moins combien ils gagneront à la retraite.

### LA CFDT REVENDIQUE

- **Un droit à l'information** dès l'entrée dans la vie active et tout au long de la carrière. Ce droit doit être opérationnel dès la période de transition. C'est l'accès à l'information qui garantit l'exercice effectif des droits.
- **Un droit à l'accompagnement** pour le calcul des droits à la retraite. Au-delà de l'information qui doit être accessible, les démarches doivent être facilitées par un accompagnement humain et pas seulement technologique. Par ailleurs, les moyens d'une action sociale doivent être prévus dans le système.
- **L'organisation d'une médiation avec les usagers** au sein du futur système de retraites afin de résoudre les conflits possibles et les analyser pour mieux corriger les éventuels dysfonctionnements.

L'enquête **Parlons retraites** révèle une vision collective de la solidarité, très aboutie et profondément ancrée dans la société, qu'on ne saurait réduire à une règle univoque. Elle révèle aussi une demande de qualité de vie à la retraite, qui est clairement vue comme un temps à part entière de la vie : il s'agit moins de se « retirer de la vie active » que d'exprimer de nouvelles aspirations. Enfin, la conception de la retraite est fortement liée à la manière dont est vécue la vie active : la retraite n'est pas l'antithèse de la vie active mais elle en est le prolongement. **Agir pour la qualité de vie au travail, c'est aussi agir pour la qualité de vie à la retraite !**

Transformer la retraite, c'est donc plus que jamais un projet de société. La CFDT entend permettre le débat et y participer en cohérence avec ses valeurs d'émancipation et de progrès social partagé.

La CFDT porte depuis longtemps un projet de transformation sociétale de la retraite. L'enquête révèle que les Français y aspirent tout autant. Il faut donc se donner les moyens de réussir cette réforme. C'est pourquoi, la CFDT pose comme conditions pour rendre possible la réforme :

- le maintien de l'âge légal de départ actuel et le refus de toute décote ;
- la conduite de la réforme à périmètre constant sans économies ni mesure paramétrique ;
- une garantie des droits à la retraite acquis avant la mise en œuvre de la réforme ;
- la rediscussion des politiques salariales et des déroulements de carrière tout particulièrement dans la fonction publique et les entreprises publiques ;
- et une période de transition adaptée pour permettre des évolutions progressives.

**cfdt:** parlons **retraites**