

notamment répondre à la question : « ça sert à quoi la retraite ? ».

Quel contenu faut-il donner à la réforme ? La retraite doit rester par répartition intergénérationnelle. Le système doit être universel, mais pas uniforme. **A la CFDT, l'universalité est synonyme de solidarité large !**

Il nous faut des droits nouveaux : notamment que le minimum des basses pensions passe de 85% à 90% du smic. La retraite est collective dans son financement, mais la retraite est financée par sa propre carrière. C'est pourquoi **la pénibilité doit être prise en compte, les carrières longues également, mais aussi les modalités de passage à la retraite**. Ne serait-il pas plus facile de prendre sa retraite de façon progressive ? Ce qui permettrait de mieux préparer sa retraite et aménager sa fin de carrière. Le droit à l'accompagnement doit être aussi un droit nouveau !
Accompagnement dans ses dernières démarches pour anticiper sa retraite.

Pour que cette réforme réussisse, il faut plusieurs conditions.

- 1 - Il ne faut donc pas une réforme des retraites punitive, par exemple envers les fonctionnaires (le taux de remplacement entre la Fonction Publique et le privé, et l'âge de départ à la retraite, sont sensiblement les mêmes.)
- 2 - Les droits acquis avant la réforme doivent être préservés.
- 3 - Toutes les conséquences des droits au salaire et à la carrière doivent être prises en compte. Il faudra revaloriser les salaires pour les catégories de personnel qui n'ont pas de prime.
- 4 - Il faut prendre le temps de mettre en place la réforme sur la retraite. On prend le temps de changer les choses.

Parlons retraites, une enquête inédite sur les retraites en France :

Plus de 120.000 personnes ont répondu à l'enquête « parlons retraites » entre le 12 juin et le 29 août 2018, pour 14 millions de réponses. Le succès de cette consultation dépasse de très loin les objectifs de la CFDT, qui visait initialement 50.000 répondants.

Un travail de pondération a été effectué par une équipe de chercheurs en sciences sociales du CEET, (Centre d'Etude de l'Emploi et du Travail), afin de rendre l'échantillon plus semblable à la population française (sexe, âge, appartenance syndicale et niveau d'étude). Ce sont ces données redressées qui sont présentées. Les chercheurs ont ensuite réalisé un travail de croisement des données et d'analyse, présenté dans leur rapport.

Les jeunes sont moins bien informés, mais aussi plus nombreux que leurs aînés à redouter de ne pas avoir droit à une retraite : avant 35 ans, 20% pensent qu'ils n'en auront pas et près de 60% n'en sont pas sûrs. Pour autant, les jeunes actifs défendent un système de retraite solidaire, rejetant massivement l'idée du chacun pour soi (75 à 85% selon les âges).

Pour préparer leur retraite, les actifs comptent avoir fini de rembourser leurs crédits, (51%), mettre des sous de côté, (43%), devenir propriétaires de leur logement, (39%), acheter un logement pour le louer, (20%), se mettre en mode décroissance pour s'habituer, (19%), ou encore faire des travaux pour réduire leurs dépenses énergétiques (13%).

Pour les femmes, (51%), elles redoutent une énorme baisse de leur niveau de vie à la retraite. Quel que soit leur âge, les femmes répondent plus souvent que les hommes qu'elles seront moins libres à la retraite.



Ainsi, 66% des femmes jugent normal que le système de retraites leur donne un avantage, et elles ne sont pas les seules à le penser car 43% des hommes partagent leur avis. Par contre, seuls 39% des répondants pensent que plus une femme a d'enfants plus sa retraite devrait être élevée.

Les premières analyses des chercheurs n'ont pas relevé de différences notables dans les réponses entre salariés du privé et agents publics, même sur des questions portant sur le système de retraite actuel ou ses possibles évolutions. Ils semblent partager la même vision de ce que devrait être ce système à l'avenir.

Le lien entre la qualité de vie au travail et la retraite apparaît clairement au cours de l'enquête. Celles et ceux qui disent avoir peur de la retraite répondent plus souvent ne pas avoir choisi leur parcours professionnel, ne pas être fiers de leur travail ou que leur travail les abrutit. Par exemple, les répondants pouvant mettre leurs idées en pratique au travail ne sont que 10 % à avoir peur de la retraite, contre 24 % chez ceux qui ne le peuvent jamais.

Même constat sur la volonté de partir plus tôt à la retraite qui passe de 22 % en moyenne à plus de 30 % chez ceux qui ne rigolent jamais au travail, qui ont fait plus de 20 ans de temps partiel, ou qui veulent en finir avec le travail qui ne leur apporte plus rien. A l'inverse, l'envie de travailler plus tard passe de 17 % à plus de 25 % chez ceux qui se sentent reconnus et/ou qui rigolent au travail.

Les retraités bénéficient d'une bonne image. Seuls 9% des répondants pensent que les retraités sont des privilégiés. 22% les voient plutôt comme une chance, et 58% y voient des gens comme les autres. Les retraités seraient-ils plus réacs ? Non pour 62% des répondants.

Que fait-on le jour de sa retraite ? 35% des actifs organiseront une grande fête, 31% resteront au lit pour savourer, 15% chercheront un boulot pour compléter leur pension, et 11% changeront de numéro de téléphone pour ne plus regarder en arrière.

Ce que veut la CFDT :

Les efforts consentis par le passé ont porté leurs fruits. Mais de réforme en réforme, le système a perdu en lisibilité, avec pour effet pervers une perte de confiance des jeunes générations. Il faut donc réformer le système en profondeur, pour le rendre plus lisible, plus compréhensible et plus juste autour de trois axes : le maintien de la répartition, le respect du principe « à carrière égale – retraite égale », et un haut niveau de solidarité.

La CFDT souhaite que notre système de retraites s'adapte à un contexte économique marqué par un chômage structurel et prenne en compte la diversité des parcours et les aléas de carrière.

Aujourd'hui, les fruits de la croissance ne sont pas partagés, ce qui nuit à la confiance dans la répartition. Il faut mettre en place un partage des fruits de la croissance avec les retraités, c'est-à-dire une indexation sur les salaires, au moins en partie, à l'instar du nouveau régime unifié pour les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO.

Selon les études du COR, il n'y a pas de différence majeure, en termes de taux de remplacement ou en termes d'âge de départ, lorsqu'on compare les retraites des fonctionnaires à celles du secteur privé. Aujourd'hui, les règles sont différentes mais produisent des retraites similaires.

La CFDT demande depuis longtemps la convergence des règles de calcul de la retraite dans un système universel. Il ne s'agit pas de diminuer, mais de répartir plus équitablement et de conforter le système.

Les inégalités entre femmes et hommes sont aujourd'hui plus diffuses et plus diverses. Si on veut corriger les inégalités entre femmes et hommes, il faut plusieurs dispositifs avec des objectifs clairs : une pension de réversion rénovée (plus généreuse pour les basses pensions et étendue à toutes les formes de couples), des dispositifs de solidarité adaptés aux aléas de la vie.

Il faut ouvrir le débat pour repenser et adapter la pension de réversion afin de lui redonner du sens. Elle doit être rénovée en ciblant les basses pensions et en favorisant les droits propres des femmes. Il est nécessaire d'harmoniser les 13 réglementations qui existent aujourd'hui, (âge, taux, conditions de

"la pénibilité doit être prise en compte, les carrières longues également, mais aussi les modalités de passage à la retraite."

ressources) et d'éviter les effets anti-redistributifs actuels en la plafonnant.

Soyons clairs, la capitalisation existe déjà dans notre système actuel : c'est « la retraite supplémentaire », à distinguer de la retraite complémentaire. Elle est facultative, individuelle ou collective. La CFDT revendique que les retraites de base et complémentaires restent entièrement en répartition et que les dispositifs de capitalisation, quand ils existent soient marginaux, collectifs et gérés en investissement socialement responsable (ISR).

Si une grande avancée avait été obtenue par la CFDT en matière de compensation de la pénibilité au travail avec le compte personnel de prévention de la pénibilité, le C3P, il faut néanmoins rouvrir le débat sur la pénibilité pour réintégrer 4 facteurs qui ont hélas disparu, et pas des moindres : postures pénibles, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux. La CFDT demande que tous les travailleurs qui exercent un métier pénible, puissent partir plus tôt en retraite.

Conclusion :

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 « Parlons retraites » 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 décôte ;
- 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 rediscussions des politiques salariales et des déroulements de carrière tout particulièrement dans la fonction publique et les entreprises publiques ;



REFORME DES RETRAITES

CONFERENCE de François SEVE

du jeudi 8 novembre 2018

salle des congrès de la maison des syndicats d'Évry

Le haut-commissariat, dont le président est Jean Paul DELEVOYE, a mené un diagnostic et une consultation pour le gouvernement qui veut présenter une réforme sur les retraites.

Cette réforme est un "OVNI" politique. Cette idée de réforme n'était pas dans le programme d'Emmanuel Macron, l'idée s'est faite avec la complicité de quelques hauts fonctionnaires et universitaires, mais sans réflexion des partis politiques. Dans la majorité présidentielle, tous n'ont pas la même idée, d'où quelques dissensions. Nous sommes donc face à un interlocuteur pas très sûr, contrairement à d'habitude sur ce genre de réforme.



Pourquoi cette réforme est-elle utile pour la CFDT ? Il y a **quatre éléments** à prendre en compte.

Le premier, c'est que le système de retraite est sorti de l'ornière financière. Depuis 1987 toutes les réformes ont été faites dans un souci financier et aujourd'hui, globalement il n'y a plus de problème de financement. Dans le pire des cas, avec une croissance de 1%, le poids des retraites ne coûterait pas plus cher en 2070 qu'aujourd'hui ! Financièrement les objectifs des retraites ont été atteints.

Le second élément. Il est démontré par toutes les études sur le système de retraite, un sentiment diffus que le système n'est pas juste et il y a un désir de justice sociale.

Troisième raison, il y a un problème de confiance. Plus les gens sont éloignés de la retraite, moins ils sont optimistes pour obtenir une retraite ou une retraite moins généreuse. Crédibiliser un système sur plusieurs générations est difficile. Pourtant cette adhésion à la retraite par répartition est majoritairement acceptée par la population. Justement pour redonner confiance au système de retraite, il faut tout mettre à plat afin de reconstruire le pacte social. C'est ce point qui est le plus important. Car s'il y a une réforme technocratique, on perdra la confiance des gens, d'où l'importance d'un dialogue social !

Quatrième élément, la retraite a changé de nature. Le régime général de retraite n'a pas été pensé pour une population qui vieillit plus et mieux. Il faut donc profiter de cette réforme pour reprendre les discussions et

cfdt-interco91.fr



CFDT Interco 91
12, Place des Terrasses de l'Agora - 91000 ÉVRY-COURCOURNES
interco91@interco.cfdt.fr 01 60 78 32 60