

Parlons retraites : les contours du futur système de retraite

La refonte du système de retraite conduit les syndicats français à prendre à plusieurs initiatives pour nourrir leur réflexion sur ce sujet. La CFDT a lancé une grande enquête, intitulée Parlons retraites, à laquelle 120 000 personnes ont répondu. Celle-ci aborde plusieurs thèmes : représentation et préparation de la retraite, connaissance et jugement du système de retraite actuel, futur système de retraite. Ce billet extrait les résultats sur le futur système de retraite pour en présenter les contours, souhaités par les répondants à cette enquête.

Une expression du monde du travail

Sur le modèle des syndicats allemands (enquêtes d'IG Metall sur les [retraites](#) ou le [temps de travail](#) par exemple), la CFDT a réalisé une vaste enquête sur les retraites comprenant 195 questions. 120 000 personnes, actifs et retraités, y ont répondu. La CFDT avait déjà expérimenté ce type de dispositif avec l'enquête Parlons travail, qui avait recueilli 200 000 réponses.

L'enquête Parlons retraites diffère des enquêtes statistiques traditionnelles sur deux aspects. Premièrement, les répondants sont beaucoup plus nombreux que dans les sondages (échantillon représentatif de 1 000 personnes) et baromètres de la DREES (échantillon représentatif de 3 000 à 5 000 personnes). Deuxièmement, ils ne sont pas tirés au sort. Ils ont eu connaissance de l'existence de l'enquête et y ont répondu de leur propre initiative, avec les moyens techniques adéquats.

Dès lors, l'échantillon présente des caractéristiques spécifiques différentes de celle de la population de référence, avec :

- Des personnes ayant entre 30 et 64 ans, avec un pic très net entre 50 et 62 ans.
- Une surreprésentation de personnes syndiquées, avec une forte proportion d'adhérents de la CFDT (39% des répondants).
- De nombreux répondants ont un niveau d'études supérieures : ils sont en proportion à peu près deux fois plus nombreux que dans la population adulte, alors qu'il y a beaucoup moins de répondants sans diplôme (3 fois moins en proportion).

L'échantillon a donné lieu à un redressement partiel sur l'appartenance syndicale et sur des critères sociodémographiques (sexe, âge, niveau d'études, type de contrat), lorsque l'information était disponible.

Un premier pilier basé sur la répartition avec rejet de l'épargne individuelle

Le système de retraite devrait être basé sur la répartition (75% des répondants se disent fiers de payer la retraite de leurs aînés), et reposer sur un socle de règles communes avec des règles spécifiques aux métiers (pour 58% des répondants ; 35% déclarant vouloir les mêmes règles pour tous et 7% le maintien de règles différentes selon les employeurs).

L'épargne personnelle devrait jouer un rôle mineur (40% des répondants pensent qu'elle ne devrait constituer aucune part des revenus à la retraite, 38% qu'elle devrait représenter une part marginale 38%, et 22% une part importante). L'épargne individuelle n'est globalement pas envisagée comme un complément de retraite, mais les préférences apparaissent hétérogènes et clivées socialement ; les cadres et les fonctionnaires de catégorie A y étant les plus fréquemment favorables, les ouvriers et les fonctionnaires de catégorie C y étant les plus fréquemment opposés. La question est de savoir quelle place doit occuper l'épargne retraite collective (constituée dans l'entreprise), car si celle-ci revêt une dimension individuelle, elle prévoit également des contributions de l'employeur. Toutefois, sur ce point, l'enquête ne donne pas d'élément car elle ne distingue pas entre épargne collective et individuelle.

Durée d'activité et durée de retraite : le cheminement difficile vers une répartition équitable

Dans le futur système de retraite, il ne devrait pas y avoir de lien automatique entre une plus grande espérance de vie et le fait de devoir travailler plus longtemps (idée majoritairement rejetée à 60% contre 39%). C'est particulièrement le cas pour les catégories socioprofessionnelles qui ont pu commencer assez tôt leur vie professionnelle. La proportion un peu plus faible de femmes que d'hommes pourrait être à relier à leurs propres incertitudes sur la possibilité de cotiser un nombre d'années important.

Parallèlement, les individus ayant commencé à travailler jeunes devraient pouvoir partir à la retraite plus tôt (94% des répondants d'accord), comme c'est le cas dans le système actuel. On peut rapprocher cet aspect du fait que la pénibilité est jugée insuffisamment prise en compte dans le système actuel (67% des répondants la trouvent insuffisante ou très insuffisante, contre 16% qui la jugent satisfaisante ou excessive). En toute logique, on peut en déduire qu'une partie non négligeable d'entre eux devrait considérer qu'elle devrait l'être davantage.

A travers ces réponses, il apparaît que le compromis social de 2003 (augmentation de la durée de l'assurance liée à celle de l'espérance de vie, avec des possibilités de départ anticipé pour les salariés qui ont commencé à travailler très tôt et ceux exposés à la pénibilité) n'est que partiellement réalisé, car imparfaitement reconnu socialement. C'est une explication du rejet de l'augmentation de la durée d'activité selon celle de l'espérance de vie. De ce point de vue, il y a un enjeu à construire un système de prise en compte de la pénibilité efficace, ce qui suppose une action conjointe sur la prévention et sur la compensation. Plus généralement, la capacité des individus à se maintenir en emploi et l'aménagement des fins de carrière (postes et rythmes de travail) peuvent être considérés comme insuffisants.

A cette raison, il faut ajouter le fait que l'augmentation de la durée d'activité apparaît inéquitable : 57% des répondants estiment que la retraite est « *enfin la vraie vie* » (37% la voyant plutôt comme « *la fin de la vie* »), mais le temps de vie supplémentaire gagné avec l'augmentation de l'espérance de vie aboutit à un échange de temps en bonne santé en activité contre un temps en mauvaise santé à la retraite. Dans le même temps, l'enquête révèle que les répondants préféreraient avoir un peu plus de temps tout au long de leur vie (70%), plutôt que beaucoup de temps à la fin de leur vie (28%). C'est un point crucial du débat sur les retraites. L'augmentation de la durée d'activité, moyennant l'amélioration des conditions de travail et les principes d'équité précédemment évoqués, serait d'autant mieux acceptée qu'il existerait des possibilités de profiter davantage de temps libre en bonne santé, par conséquent au cours de la vie active. Or, les mesures de flexibilité individuelle du temps de travail sont encore peu développées dans les entreprises ([Accords d'entreprise sur le temps de travail : des compromis déséquilibrés jusqu'à quand ?](#)). La CFDT se place dans cette perspective, évoque des droits nouveaux, et en fait un des axes revendicatifs dans le cadre de la refonte du système de retraite.

Il est toutefois dommage que l'enquête n'ait pas prévu de question sur l'augmentation des cotisations ou la baisse des pensions, ce qui aurait permis de recueillir les souhaits sur les trois leviers de l'équilibre financier du système de retraite : travailler plus longtemps, cotiser davantage, ou réduire le niveau des pensions.

Un système contributif intégrant un filet de sécurité et des mesures de solidarité centrées sur le chômage

La retraite devrait être globalement proportionnelle au montant des cotisations que chacun a versées, mais avec un minimum et un plafond (pour 53% des répondants ; 30% des répondants préférant une retraite strictement proportionnelle aux cotisations et 17% une même retraite pour tous). Le niveau de retraite d'une personne qui a travaillé toute sa vie au SMIC devrait être garanti et fixé à 100% du SMIC (pour 65% des répondants ; 15% estimant qu'il devrait l'être à 85% du SMIC, 20% à 115% du SMIC).

La solidarité doit avoir toute sa place. En matière de retraite, « *ça ne devrait pas être du chacun pour soi* » (pour 78% des répondants). La collectivité devrait continuer à prendre en charge les personnes qui ont peu ou pas travaillé, à travers le minimum vieillesse (pour 72% des répondants), lequel devrait être fixé à 1 000 euros (pour 35% des répondants ; 33% optant pour un montant inférieur, 29% pour un montant supérieur).

Il n'en demeure pas moins que des compensations sont nécessaires (pour 80% des répondants). Celles-ci devraient concerner prioritairement le chômage (22% des répondants). Ces résultats sont à rapprocher du fait que 53% des répondants affirment ne pas avoir travaillé de manière continue (35% se disant inquiets des conséquences sur leur retraite). On peut supposer que le chômage joue un rôle essentiel, si ce n'est déterminant, dans ces interruptions de carrière.

Outre le chômage, les compensations devraient concerner ensuite le temps partiel (12%), la perte du conjoint (12%), les études (11%), les congés parentaux (10%). La diversité des préférences vient du fait que chacun souhaite en priorité compenser ce qui le concerne à plus ou moins long terme.

Des attentes ambiguës sur les avantages familiaux

La pension de réversion devrait bénéficier à tous les conjoints survivants (pour 69% des répondants, aussi bien les femmes que les hommes), plutôt que d'être attribuée seulement aux petites retraites (19% des répondants).

Pour compenser les inégalités de carrière, un avantage devrait être accordé aux femmes (pour 55% des répondants), sans qu'il soit fait référence aux avantages familiaux. Si celles-ci y sont largement favorables (2 sur 3), ce n'est toutefois pas le cas des hommes (2 sur 5). Pour les deux sexes, le nombre d'opposants se concentre davantage chez les jeunes et diminue avec l'âge, ce qui peut dissimuler une méconnaissance de la justification d'une telle mesure qui s'estompe au fil de la carrière professionnelle, voire des considérations plus personnelles (lien avec la réversion, durée du travail des répondantes).

Le principe selon lequel plus une femme a d'enfants, plus sa retraite devrait être élevée apparaît contesté (39% des répondants estimant que « *c'est avant la retraite qu'il faut être soutenu* », et 22% que « *si les gens font des enfants c'est leur affaire* »). Dans le système actuel, les avantages familiaux consistent en une majoration de pension, une majoration de la durée d'assurance, ou une validation de périodes d'inactivité destinée aux bénéficiaires de certaines prestations familiales, laquelle donne lieu à un transfert de la Caisse d'allocations familiales à la Caisse nationale d'assurance vieillesse. Selon la forme des avantages familiaux et l'existence ou non de transferts entre caisses, les réponses pourraient donc être différentes.

Vers une deuxième enquête ?

L'enquête fournit des éléments importants sur la représentation et la préparation de la retraite, la connaissance du système de retraite actuel, et le futur système de retraite. Si la compréhension du système actuel n'est pas toujours évidente, en revanche, la volonté de maintenir de nombreux principes existants est manifeste. Pour autant, le respect de ces principes n'exclut pas une évolution de certains dispositifs et de certaines règles. Les résultats de l'enquête Parlons retraite permettent d'aller plus loin dans les contours du futur système de retraite que ceux dévoilés jusqu'à présent par le Haut-Commissaire à la réforme des retraites. Pour autant, ils restent assez généraux et créent des attentes concernant une deuxième enquête sur les leviers de financement, sur des règles et dispositifs précis, ainsi que sur les redistributions entre le système de retraite actuel et le futur système.