

LE

# RAPPORT

ENQUÊTE DE LA CFDT SUR LES RETRAITES

120 000 participants  
14 millions de réponses

LES RÉSULTATS  
LE MANIFESTE

 **parlons** retraites

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

# LES RÉSULTATS

# Parlons retraites

Première série de résultats

Annie JOLIVET (économiste), CEET et CRTD – Le Cnam

Avec la contribution de Serge VOLKOFF, CEET– Le Cnam

et de Céline MARDON, CEET et CRTD – Le Cnam (statisticiens et ergonomes)

15 octobre 2018



## Sommaire

Préambule .....	3
Introduction .....	5
<b>1. Ma retraite – quand j’y songe .....</b>	<b>9</b>
<b>Vraie vie / fin de la vie .....</b>	<b>10</b>
<b>A la retraite, une vie plus libre / moins libre .....</b>	<b>12</b>
<b>Le passage à la retraite : rupture/transition.....</b>	<b>14</b>
<b>La retraite : inquiétude / sérénité.....</b>	<b>18</b>
<b>2. Ma retraite – quand je l’évalue .....</b>	<b>27</b>
<b>Je sais... combien j’ai de trimestres, Je sais... quand je pourrai partir à taux plein.....</b>	<b>28</b>
<b>Je sais... combien je gagnerai .....</b>	<b>30</b>
<b>Je pense que mon départ à la retraite sera plutôt... subi/choisi .....</b>	<b>32</b>
<b>J’aurai droit à une retraite.....</b>	<b>34</b>
<b>A la retraite mon train de vie va... » / « A la retraite mon niveau de vie a... ..</b>	<b>36</b>
<b>3. Ma retraite – quand je la prépare .....</b>	<b>43</b>
<b>Ce que je compte faire / ce que j’ai fait pour préparer ma retraite .....</b>	<b>44</b>
<b>A la retraite je compte garder une activité professionnelle / Je suis retraité et je travaille .....</b>	<b>48</b>
<b>Je préfère prendre ma retraite plus tôt avec moins d’argent / au moment où j’aurai une retraite complète / plus tard avec plus d’argent .....</b>	<b>54</b>
<b>4. Le système de retraite – quand je me prononce .....</b>	<b>63</b>
<b>Le système de retraite, je le comprends.....</b>	<b>64</b>
<b>C’est normal... qu’une génération avec une plus grande espérance de vie travaille plus longtemps .....</b>	<b>66</b>
<b>C’est normal... que ceux qui ont commencé à travailler jeunes puissent partir plus tôt à la retraite .....</b>	<b>68</b>
<b>C’est normal... que le système de retraite donne un avantage aux femmes .....</b>	<b>70</b>
<b>C’est normal... « En cas de décès du conjoint un veuf/une veuve a droit à une partie de sa pension de retraite » .....</b>	<b>72</b>
<b>Le système de retraite actuel tient compte de la pénibilité .....</b>	<b>74</b>
<b>En matière de retraite, les fonctionnaires sont bien mieux traités que les salariés du privé .....</b>	<b>76</b>
<b>Ce qui devrait être : « Mon système de retraite idéal, c’est... » .....</b>	<b>78</b>
<b>Ce qui devrait être : « en matière de retraite ça devrait être du chacun pour soi ».....</b>	<b>80</b>

<b>Ce qui devrait être... « selon moi, l'épargne personnelle devrait assurer... »</b> .....	82
<b>Ce qui devrait être... « La retraite devrait être globalement proportionnelle au montant des cotisations que chacun a versées... »</b> .....	84
<b>Ce que le système devrait compenser en priorité</b> .....	86
<b>Conclusion</b> .....	97

## Préambule

Ce rapport présente une première série de résultats de l'enquête lancée en juin 2018 par la CFDT dans la perspective de la réforme des retraites annoncée par le gouvernement.

Comme pour une précédente enquête intitulée « Parlons travail », « Parlons retraites » est une enquête interactive accessible en ligne via un site internet dédié ( [www.parlonsretraites.fr](http://www.parlonsretraites.fr) ).

Le dispositif a été mis en œuvre par l'entreprise de web design Upian et l'entreprise de production audiovisuelle Yami 2, à la demande de la Confédération CFDT, et en s'assurant le concours de chercheurs en sciences humaines et sociales.

Le site Parlons retraites a proposé à toute personne intéressée un questionnaire en ligne qui comportait près de 200 questions sur de nombreux sujets ayant trait à la retraite, avec des variantes selon le statut du répondant (retraité, actif en emploi, ...) et selon son âge (certaines questions étaient proposées aux personnes de 40 ans et plus uniquement). A intervalles réguliers, les répondants étaient renseignés sur les pourcentages de personnes enquêtées ayant fourni la même réponse qu'eux à telle question. En outre, les fréquences de réponses pouvaient être consultées à tout moment sur le site de l'enquête. Enfin, il était possible de visionner des extraits de vidéos représentant des personnes (ou groupes de personnes) en train de réfléchir et de discuter de leurs réponses à une question donnée.

Fin août 2018, à peu près 120 000 personnes avaient répondu à l'enquête en ligne. Ce sont ces réponses qui ont servi de base à l'analyse présentée ici. Le dispositif est resté accessible à de nouveaux répondants, dont les réponses pourront le cas échéant faire partie d'une nouvelle exploitation des données.

Le grand nombre de questions, et le très grand nombre de répondants offrent d'abondantes possibilités d'analyses, qui demandent du temps, du recul sur les premiers résultats, et des méthodes d'analyse complexes. Pour donner à voir de premiers résultats très rapidement, le choix a été fait de se centrer sur quatre thématiques et d'explorer pour chacune d'elles une sélection de questions et de croisements. Cette sélection répondait à une double préoccupation : retenir les questions les plus saillantes du point de vue des interrogations autour de la retraite et tenir compte des interrogations présentes dans le débat social, voire politique, la période dans laquelle ces résultats deviennent disponibles étant aussi celle d'une réforme systémique annoncée.

Cette première série de résultats sera présentée ici le plus souvent sous la forme de graphiques, assortis de commentaires. Les commentaires viseront à faciliter la lecture de ces tableaux ou graphiques et, en tant que de besoin, à souligner les éléments saillants ou surprenants, à amorcer des interprétations en référence à d'autres champs de connaissance.

Une grande partie de ces résultats est reprise sur le site de Parlons retraites, sous forme interactive et scénarisée. Le présent rapport sera rendu public le 18 octobre 2018 et sera dès lors accessible sur le site.





## Introduction

Avant d'aborder les résultats eux-mêmes, quelques précisions doivent être fournies sur les spécificités de l'enquête et les méthodes d'analyse.

### Une exploration d'un nouveau type sur les opinions et les intentions vis-à-vis de la retraite

De nombreuses enquêtes existent en France sur les opinions vis-à-vis de la retraite. Il s'agit d'enquêtes statistiques d'une part, d'enquêtes de type panel d'autre part. Elles couvrent un large champ de questions sur le système de retraite, l'âge de départ, le niveau de vie, le souhait de réformes. Certaines enquêtes portent sur les non retraités, tandis que d'autres explorent les motivations et les comportements des personnes récemment retraitées ou proches de la retraite. Le Conseil d'Orientation des Retraites a consacré toute une séance à ces sources et à leurs résultats en décembre 2017<sup>1</sup>.

Parlons retraites est d'une nature un peu différente, pour plusieurs raisons.

- ✓ Comme l'expérience de Parlons Travail l'avait montré déjà, les répondants sont beaucoup plus nombreux que dans les autres dispositifs existants. Ainsi le Baromètre DREES, enquête réalisée chaque année depuis 2000 (sauf 2003) interroge environ 3 000 personnes de tous âges. L'enquête « Attentes et perception des Français à l'égard de la retraite » a été réalisée en 2012 auprès de 2 800 personnes de 18 ans et plus. La quatrième vague de l'enquête « Motivations de départ à la retraite » réalisée en 2017 auprès des nouveaux retraités de différents régimes interroge environ 5 000 nouveaux retraités.
- ✓ Les répondants ne sont pas tirés au sort, comme c'est le cas dans une enquête statistique. Ce sont des personnes qui ont eu connaissance de l'existence de l'enquête (par différents canaux), peuvent et ont suffisamment envie de prendre le temps d'y répondre, ont les moyens techniques pour cela, sont suffisamment intéressées par le thème pour le faire et s'en jugent capables sans trop de difficultés.
- ✓ En particulier, une partie importante d'entre eux a eu connaissance de l'enquête via des militants de la CFDT, voire sont militants eux-mêmes. D'autres ont pu être informés par la presse ou par le relais de différents partenaires (Cadre Emploi, Nouvel Observateur) ou de réseaux sociaux (Facebook).
- ✓ Les questions ont été conçues par un groupe de travail comportant des personnes de la CFDT, d'Upian, de Yami 2 et du CEET - Le Cnam avec différents objectifs : concevoir un dispositif interactif, avec notamment des vidéos en prise avec les questions posées, amener le plus grand nombre possible de personnes à s'insérer dans le dispositif et à aller au bout du questionnaire, aborder des préoccupations très diverses en lien avec la retraite, parfois très intimes (la situation personnelle de travail, les inquiétudes, la sexualité).

Ces points de vue et ces objectifs ont guidé le choix des questions retenues et leur formulation directe, percutante, amusante parfois. Ces tournures, les vidéos qu'il était possible de regarder en cours de questionnaire, la possibilité de s'interrompre et de revenir plus tard ont sans doute joué un rôle dans l'état d'esprit des personnes qui ont répondu. Le ton adopté dans une grande

---

<sup>1</sup> Tous les documents de cette séance sont accessibles sur le site du Conseil d'orientation des retraites : [www.cor-retraites.fr](http://www.cor-retraites.fr)

partie des questions s'éloigne ainsi de celui qui prévaut habituellement dans les enquêtes nationales ou internationales sur le sujet.

Par ailleurs, le souci de ne pas lasser les répondants, de conserver leur attention si possible jusqu'à la fin du questionnaire a conduit à être attentif au nombre de questions (environ 180 au maximum, moins selon les réponses aux questions préalables) et à présenter la plupart des questions dans un ordre aléatoire.

- ✓ En revanche, « Parlons retraites » recueille comme les autres enquêtes des points de vue auto-déclarés. Les réponses reflètent ce que les personnes pensent, vivent, comprennent des questions qui leur sont posées. Précisons qu'il était possible de choisir de répondre à une question donnée, de passer à la suivante, de quitter le site.

#### Les domaines étudiés, les populations concernées

« Parlons retraites » interroge sur quatre grands domaines :

- la vie au travail (y sont notamment reprises à l'identique certaines questions de « Parlons Travail ») ;
- les fins de vie active (par exemple transition, se préparer, vie de couple)
- la vie à la retraite (par exemple vécu, niveau de vie, vie de couple, dépendance) ;
- le système des retraites (C'est normal que..., ce qui devrait être...).

Selon le cas les questions portent sur des faits, sur des ressentis, sur des intentions, sur des opinions.

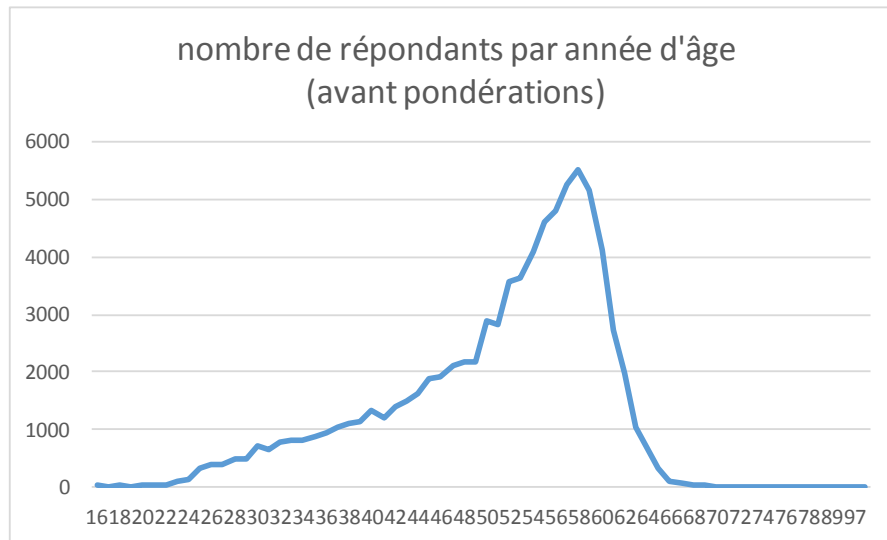
Toute personne intéressée pouvait répondre, sans condition d'âge, retraité ou non retraité. Des questions préalables, obligatoires pour poursuivre, permettaient notamment d'indiquer si le répondant était « en activité » ou non ; dans ce deuxième cas il pouvait être chômeur, retraité ou étudiant. Pour les actifs en emploi, les répondants précisaient leur type de contrat : agent de la fonction publique ou salarié du privé, en CDI, CDD, intérimaire, apprenti ou stagiaire, ou à son compte. Certaines questions ont été uniquement posées aux retraités, d'autres uniquement aux non retraités, d'autres encore uniquement aux actifs en emploi de 40 ans et plus. Les tableaux et graphiques présents ici mentionnent quelle était la population interrogée.

#### Un échantillon redressé sur des critères sociodémographiques et sur l'appartenance syndicale

Compte tenu des conditions de réalisation (et notamment du fait que les répondants ne sont pas tirés au sort) et du thème de l'enquête, il était prévisible que les répondants présenteraient des caractéristiques spécifiques différentes de celle de la population de référence.

- ✓ Sans surprise, les répondants sont essentiellement des personnes ayant entre 30 et 64 ans, avec un pic très net entre 50 et 62 ans (voir le graphique page suivante).
- ✓ Une forte proportion d'entre eux sont adhérents de la CFTD : 39 % des répondants – mais il est à noter qu'il y a aussi une légère surreprésentation d'adhérents des autres organisations syndicales.
- ✓ De nombreux répondants ont un niveau d'études supérieures : ils sont en proportion à peu près 2 fois plus que dans la population adulte, alors qu'il y a beaucoup moins de répondants sans diplôme (3 fois moins en proportion).

- ✓ La répartition entre femmes et hommes est en revanche très proche de celle de la population de référence.



Une partie des caractéristiques des répondants – mais une partie seulement – ayant pu être repérée a donné lieu à des calculs de pondération permettant de mieux équilibrer l'échantillon (opération dite de « redressement »). C'était le cas bien sûr de l'appartenance au syndicat CFDT. C'était le cas aussi, dans une moindre mesure, pour le sexe, l'âge, le niveau d'études et le type de contrat. L'une des particularités ici est que l'âge et le niveau d'études sont fortement corrélés dans la population de référence : les plus jeunes ont en plus forte proportion fait des études supérieures, les plus âgés sont en plus forte proportion sans diplôme.

En procédant à des calages comparatifs sur des données existantes – les effectifs syndicaux déjà mentionnés, et par ailleurs les résultats de l'enquête Emploi de l'Insee – on a procédé aux calculs de pondération avec une méthode itérative :

- ✓ redresser sur chaque critère successivement, par ordre décroissant d'écart aux données de comparaison ;
- ✓ à chaque étape, examiner la répartition de l'échantillon, ainsi progressivement modifié, selon le critère suivant, et à nouveau redresser en conséquence.

A la fin de ces redressements, on dispose d'un échantillon « pondéré », dont la structure est acceptable au regard des variables prises en compte. Les tableaux ci-après permettent de le vérifier, en examinant la répartition en pourcentage selon divers critères, respectivement dans la population salariée de Parlons retraites avant et après pondération, et dans les données de référence.

Compte tenu de ce que l'on a expliqué au premier paragraphe, cela ne signifie pas pour autant que cet échantillon pondéré soit représentatif de la population en France. On peut seulement assurer qu'il présente une structure convenable au regard de ces variables sociodémographiques de base et de l'appartenance syndicale.

	Fichier brut	Fichier pondéré	Population adulte « vraie »
CFDT	39	1,5	1,2
Autres, non synd. ou n.d.	61	98,5	97
total	100	100	100

	Fichier brut	Fichier pondéré	Population adulte « vraie »
Collège ou lycée (sans diplôme)	8	31	31
CAP, BEP	24	24	25
Baccalauréat	20	17	17
Etudes supérieures	49	29	28
total	100	100	100

	Fichier brut	Fichier pondéré	Population adulte « vraie »
16-34 ans	6	22	22
35-54 ans	35	33	34
55-64 ans	50	17	17
65 ans et plus	9	27	26
total	100	100	100

	Fichier brut	Fichier pondéré	Population adulte « vraie »
homme	46	48	48
femme	54	52	52
total	100	100	100

## **1. Ma retraite – quand j’y songe**

Quatre questions ont été retenues pour ce premier temps d’analyse. Elles ont pour point commun d’interroger les répondants sur la façon dont ils se représentent leur retraite quand ils s’y projettent.

- « **La retraite c’est... enfin la vraie vie / la fin de la vie** »
- « **A la retraite ma vie sera... moins libre/plus libre** »
- « **Le passage à la retraite... une rupture angoissante /une rupture attendue (appréciée) / une transition douce** »
- « **La retraite... j’ai peur/je suis inquiet/je suis serein/ je n’ai pas d’inquiétude/je n’y pense pas** »

## Vraie vie / fin de la vie

### *Constat*

A partir de 40 ans, la retraite c'est « enfin la vraie vie » pour plus de la moitié des personnes qui ont répondu, mais cette proportion baisse à partir de 55 ans.

Au moins 3 personnes sur 10 voient la retraite comme « la fin de la vie ».

Les personnes qui voient la retraite comme « la fin de la vie » sont à peu près aussi fréquemment des femmes que des hommes et il n'y a pas non plus de différences entre les personnes selon le niveau d'études.

### *Premiers commentaires*

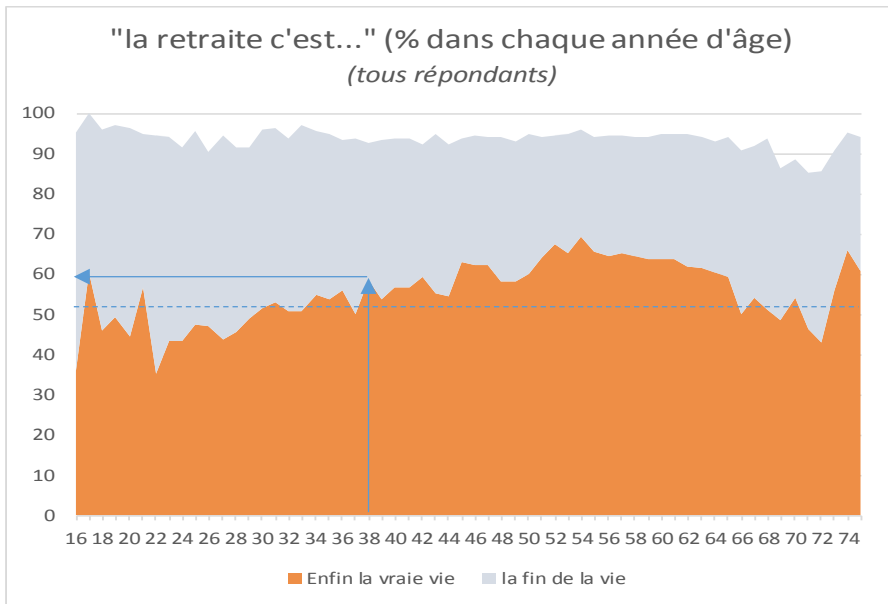
La représentation de la retraite est majoritairement positive. Ce résultat est cohérent avec ceux d'autres enquêtes.

Toutefois cette représentation atteint un pic au début de la cinquantaine.

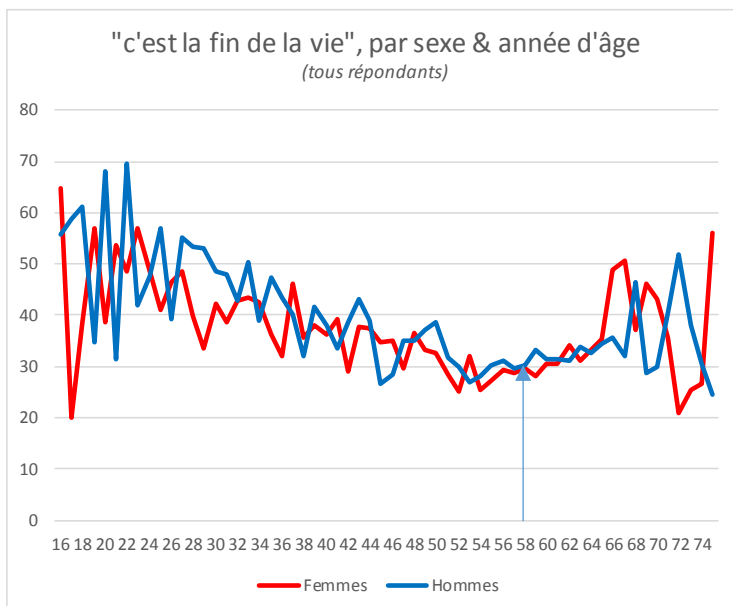
La baisse progressive qui apparaît ensuite peut être reliée à des évolutions ou des événements personnels, très variables à la fois dans leur survenue, leur intensité et leurs conséquences sur les représentations de la retraite : une dégradation de l'état de santé, la fatigue, le décès de proches par exemple, ou (pour les actifs en emploi) la difficulté à tenir les exigences du travail, les horaires, voire la proximité désormais avec l'âge auquel on partira en retraite<sup>2</sup>.

---

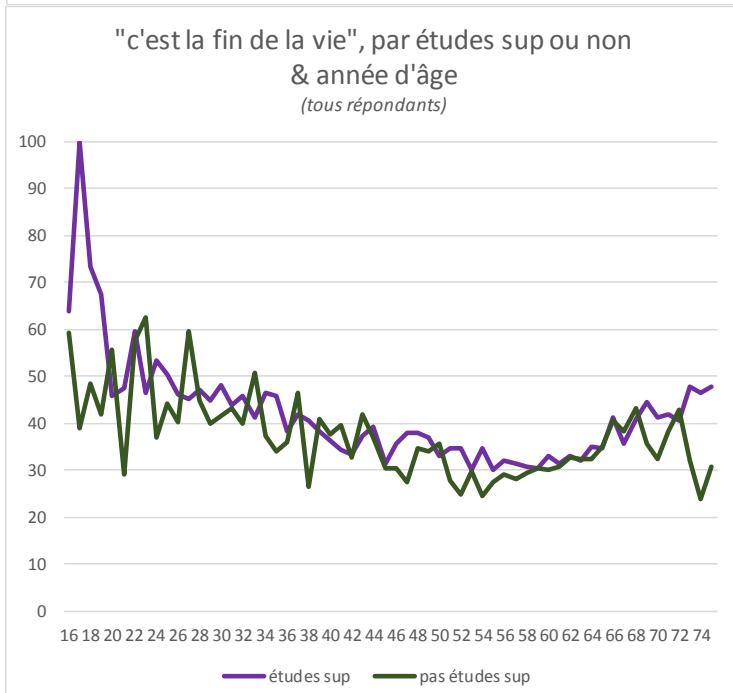
<sup>2</sup> Comme pour d'autres pistes de réflexion mentionnées en commentaires de ce rapport, certaines de celles-ci pourront être examinées par des analyses statistiques à venir.



*Lire le graphique :  
par exemple environ  
60% des personnes  
de 38 ans qui ont  
répondu pensent que  
la retraite c'est enfin  
la vraie vie*



*Lire les graphiques :  
par exemple 30% des  
hommes et des  
femmes de 58 ans  
qui ont répondu  
pensent que la  
retraite c'est la fin de  
la vie*



## **A la retraite, une vie plus libre / moins libre**

### ***Constat***

Les personnes qui ont répondu (il s'agit ici d'actifs en emploi, d'au moins 40 ans) considèrent massivement qu'à la retraite leur vie sera plutôt plus libre. Et cette proportion est dans l'ensemble stable quel que soit l'âge.

Une personne sur 10 pense le contraire.

Il y a toutefois des différences entre hommes et femmes et selon le niveau d'études.

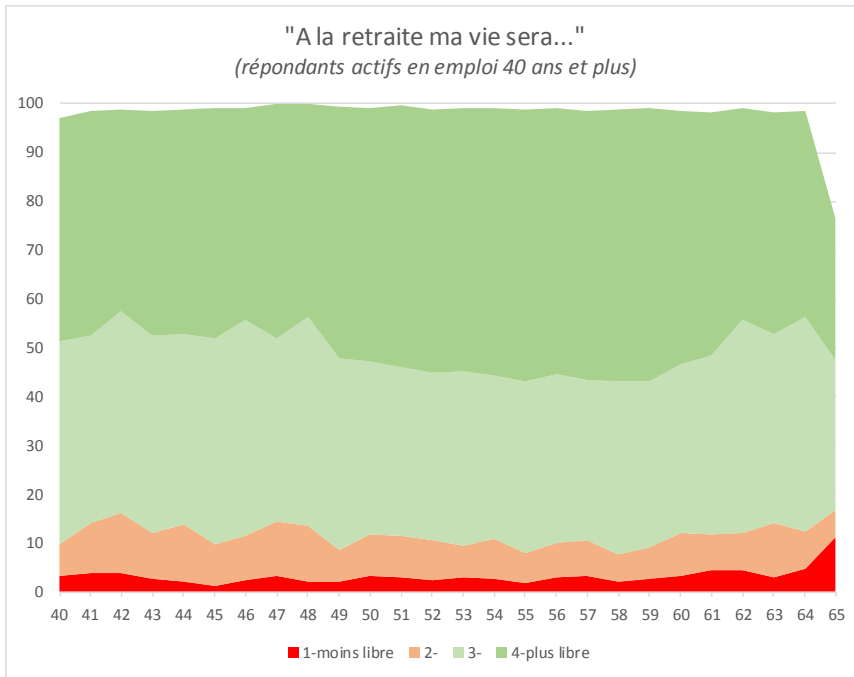
- Quel que soit leur âge, les femmes répondent plus souvent que les hommes que leur vie à la retraite sera « moins libre ». A certains âges la proportion de femmes qui le pensent est 2 fois plus forte que celle des hommes.
- Les personnes qui n'ont pas fait d'études supérieures pensent plus fréquemment que les autres que leur vie à la retraite sera moins libre. Elles sont entre 2 et 3 fois plus à le penser entre 59 et 63 ans.

### ***Premiers commentaires***

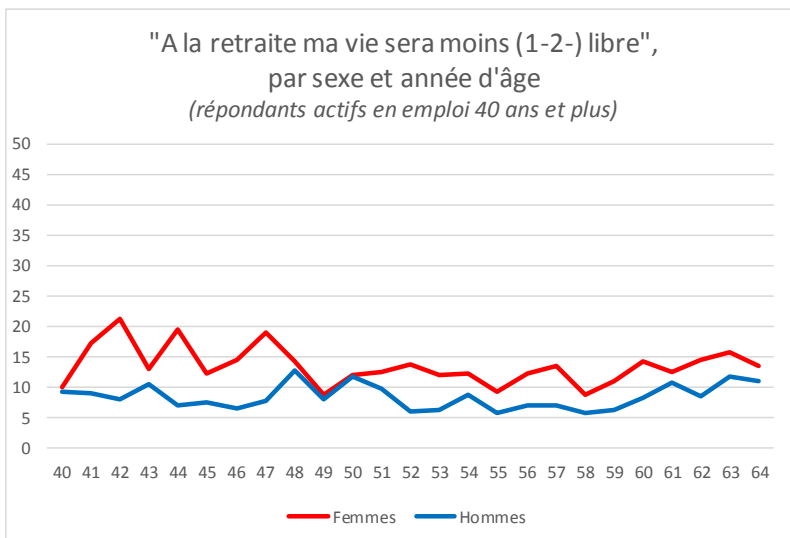
La représentation d'une vie plus libre à la retraite est massivement présente. La modalité la plus négative « moins libre » est extrêmement peu retenue. Cette quasi-unanimité doit être appréciée en tenant compte du fait que cette question a été posée aux actifs en emploi de 40 ans et plus. Les réponses font probablement largement référence à la liberté vis-à-vis du travail.

La question appelle implicitement à comparer ce qu'on sait de son degré de liberté dans sa vie actuelle et ce qu'on anticipe du degré de liberté à la retraite. Les différences entre hommes et femmes pourraient s'expliquer par la répartition encore très inégalitaire des tâches domestiques et de la prise en charge de personnes dépendantes. Quant aux différences selon le niveau d'études, elles mériteraient d'être reliées aux réponses sur l'état de santé et sur les revenus et ressources à la retraite.

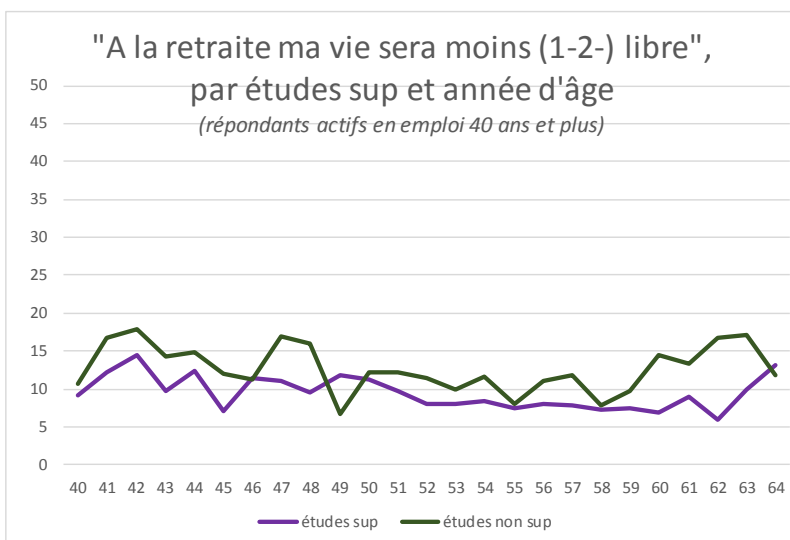




*Lire le graphique :  
à 40 ans un peu  
moins de 9 personnes  
en emploi sur 10  
pensent que leur vie à  
la retraite sera plutôt  
plus libre*



*Lire le graphique :  
par exemple 10% des  
femmes de 40 ans  
qui ont répondu  
pensent que leur vie  
à la retraite sera  
moins libre ou plutôt  
moins libre*



## **Le passage à la retraite : rupture/transition**

### ***Constat***

Le passage à la retraite est considéré comme une rupture attendue pour environ la moitié des personnes (actifs en emploi, de 40 ans et plus) qui ont répondu, et une transition douce pour 4 personnes sur 10.

En revanche c'est une rupture angoissante pour 1 personne sur 10.

On observe une proportion nettement plus forte de réponses « rupture angoissante » entre 62 et 67 ans. A 65 ans la proportion atteint 4 personnes sur 10.

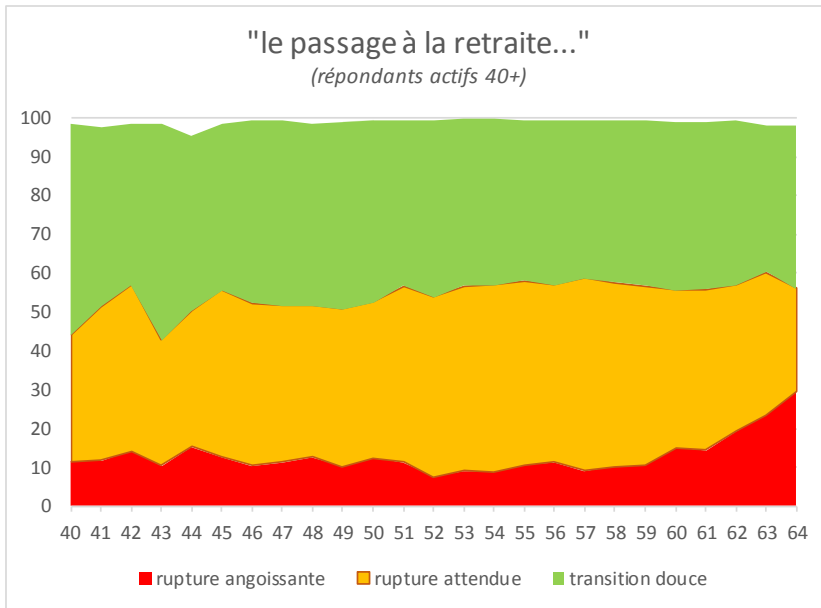
En dehors de ces années d'âge (62 ans) n'y a pas de différences entre hommes et femmes et entre les niveaux d'études.

### ***Premiers commentaires***

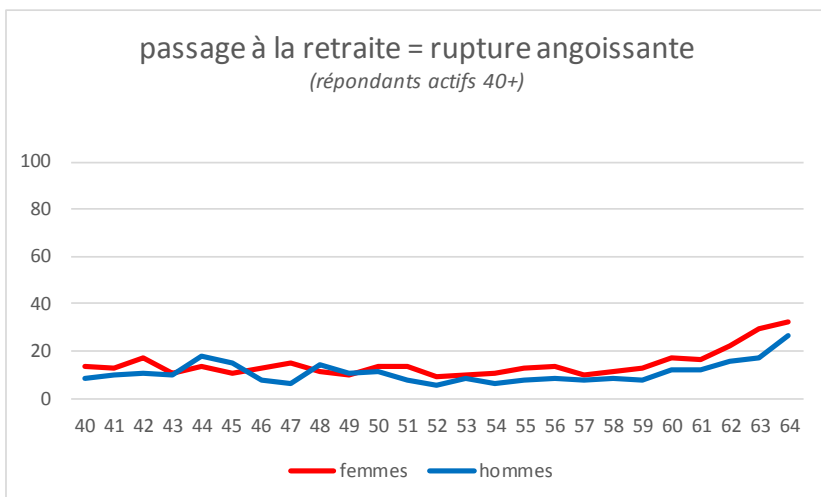
Les âges auxquels le pic de la « rupture angoissante » est présent ouvrent deux interprétations :

- Pour les personnes en emploi qui approchent de l'âge de la retraite à taux plein, la perception d'une « rupture angoissante » pourrait s'expliquer par l'inquiétude des conditions dans lesquelles elles vont partir (par exemple sans possibilité de tuilage, sans remplacement immédiat, un départ plutôt subi) et des conditions dans lesquelles la vie à la retraite va se dérouler (par exemple le manque d'argent, l'état de santé, la crainte de l'ennui).
- Pour des personnes en emploi qui ont prolongé leur activité professionnelle, l'atteinte d'un âge de la retraite obligatoire (pour les fonctionnaires) ou l'impossibilité de poursuivre désormais peuvent jouer.

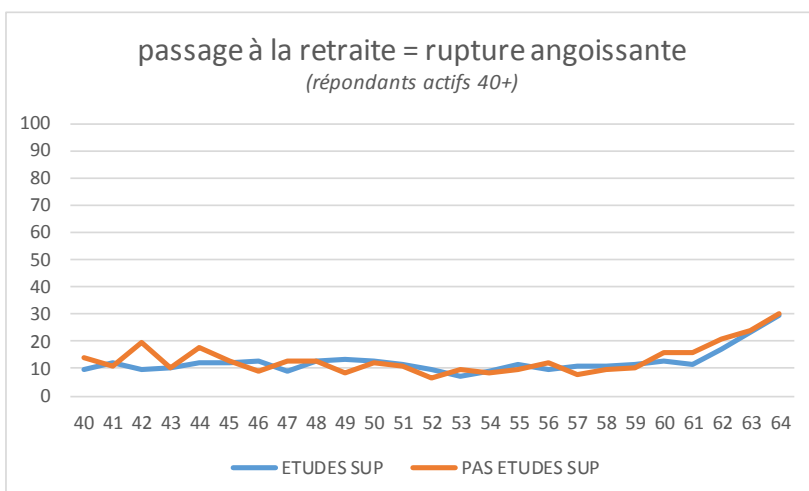
On pourra ultérieurement voir ce que ces personnes ont répondu aux questions sur « le passage à la retraite subi/choisi » et sur « ce qui motive/ce qui angoisse/ce qui va manquer le plus à la retraite ».



*Lire le graphique : à 65 ans près de 4 personnes en emploi sur 10 pensent que le passage à la retraite est une rupture angoissante*



*Lire les graphiques : par exemple à 42 ans, 20% des répondants qui n'ont pas fait d'études supérieures pensent que le passage à la retraite est une rupture angoissante*



Une question similaire a été posée aux retraités sur leur perception a posteriori du passage à la retraite. Les modalités sont très proches : « une rupture angoissante » (« une rupture et ça m'angoisse » était la modalité proposée aux actifs en emploi), « une rupture que j'ai appréciée » (une rupture et je l'attends) et « une transition douce » (même formulation pour les actifs en emploi).

La comparaison de la répartition des répondants sur les trois items proposés entre les actifs en emploi de 40 ans et plus et les retraités permet de mettre en miroir les représentations avant la retraite et les perceptions après la retraite.

Il faut toutefois garder à l'esprit que les personnes qui répondent ne représentent pas un continuum d'âges : il s'agit de personnes nées dans des contextes économiques et sociaux distincts, qui ont connu ou vont connaître des conditions de départ à la retraite et des parcours d'emploi probablement différents.

### **Constat**

Comment les retraités considèrent-ils le passage à la retraite après coup ?

- Environ un retraité sur 10 le décrit comme une rupture angoissante.
- Entre 50 et 60% des retraités déclarent avoir apprécié cette rupture.
- La proportion de ceux qui le considèrent comme une transition douce évolue avec l'âge : jusqu'à 65 ans c'est le cas d'un retraité sur 3 ; au-delà de cet âge, la proportion s'élève un peu et peut aller jusqu'à un retraité sur 2.

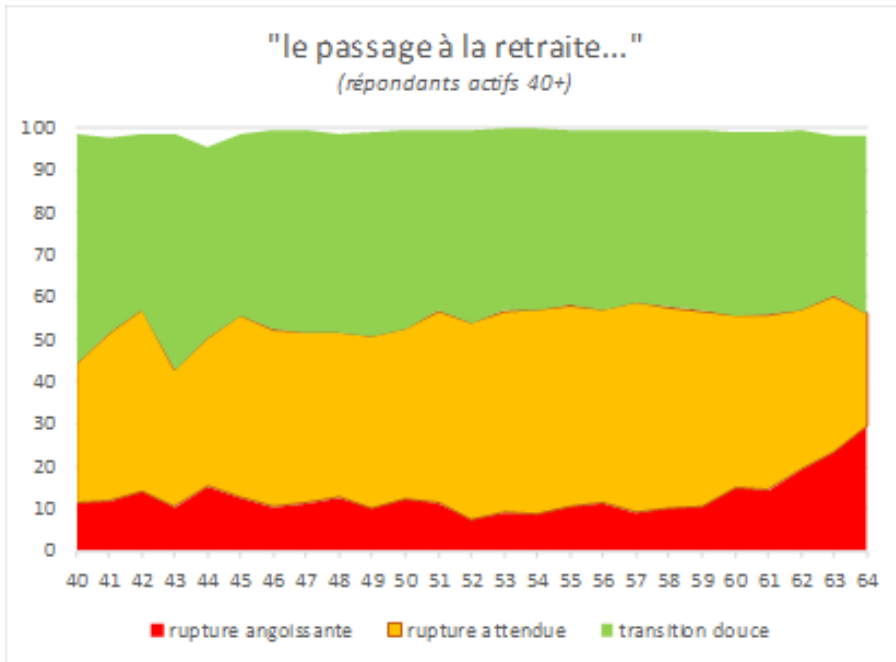
Comparée avec les réponses des actifs en emploi de 40 ans et plus, on remarque que les retraités et surtout les plus jeunes d'entre eux considèrent plus fréquemment que le passage à la retraite a été « une rupture », alors que les actifs se le représentent autant comme une rupture que comme une transition. C'est moins fréquemment « une transition douce » pour les retraités que parmi les répondants en emploi.

Enfin on ne retrouve pas du tout le pic de la « rupture angoissante » entre 62 et 67 ans pour les actifs en emploi parmi les retraités des mêmes âges

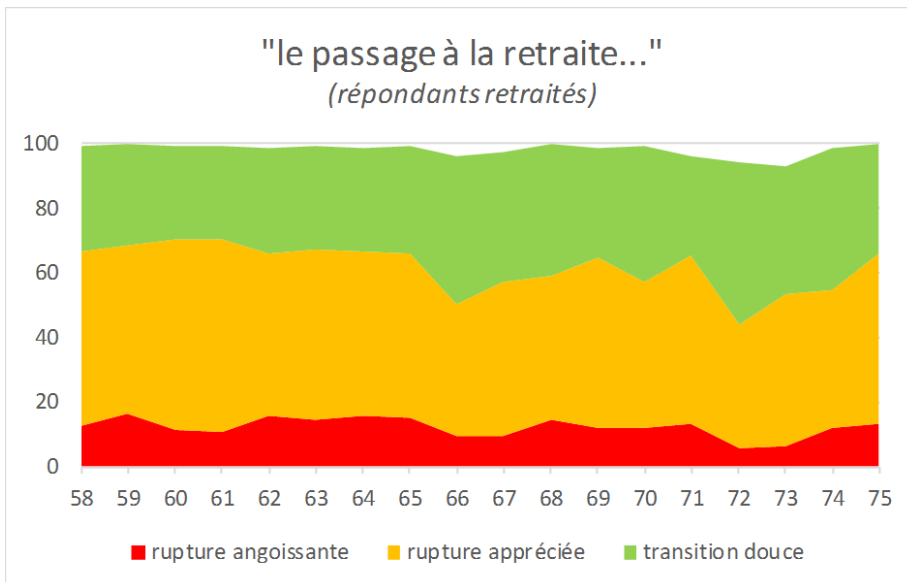
### **Premiers commentaires**

Il y a un certain décalage entre les représentations qu'ont les actifs et les perceptions des retraités.

Ce décalage peut s'interpréter comme l'écart inévitable entre les conditions de départ et le ressenti anticipés par les actifs en emploi d'une part, et le ressenti des retraités après l'expérience du passage à la retraite. Joue peut-être aussi un effet de mémoire. Avec les années écoulées depuis le passage à la retraite, les retraités considéreraient davantage les aspects positifs de ce passage. Les analyses à venir pourront notamment intégrer ici un paramètre important : l'âge auquel ces répondants retraités ont pris leur retraite.



*Lire les graphiques :  
à 64 ans environ  
3 personnes en  
emploi qui ont  
répondu sur 10  
pensent que le  
passage à la retraite  
est une rupture  
angoissante*



## La retraite : inquiétude / sérénité

### **Constat**

Avec l'âge la proportion de ceux (parmi les répondants non retraités) qui « ne pensent pas » à la retraite se réduit très fortement, au bénéfice à la fois des réponses « serein » ou « inquiet » qui augmentent.

La retraite est pour la plupart des répondants un sujet d'inquiétude voire de peur.

- Au fil de l'âge l'inquiétude devient plus fréquente
- En revanche, la peur diminue avec l'âge : à partir de 52 ans 1 personne sur 10 déclare avoir « peur », alors que cette proportion est plus élevée avant cet âge (entre 15 et 20% des personnes)

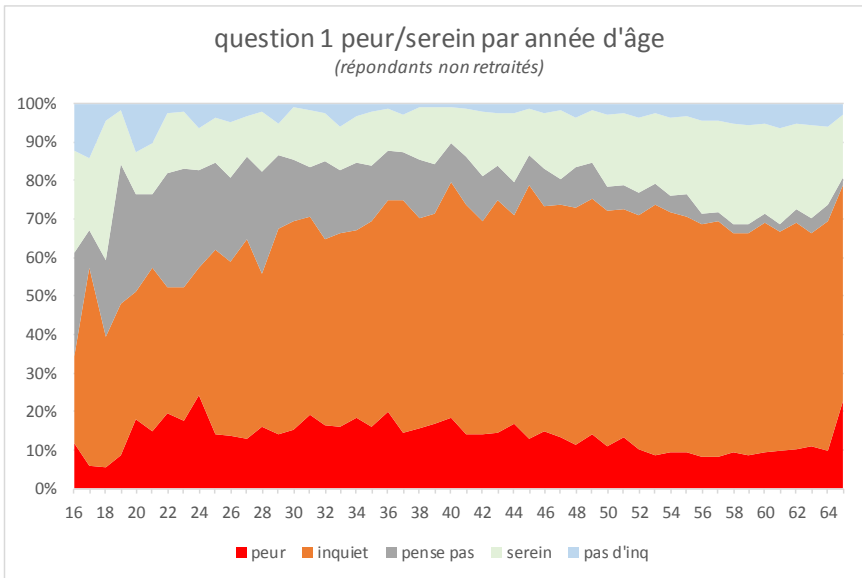
Sur cette question il y a de petites différences entre hommes et femmes et selon le niveau d'études :

- Quel que soit leur âge, les femmes répondent un plus souvent que les hommes avoir peur ou être inquiètes (en particulier entre 58 et 64 ans).
- Les personnes qui n'ont pas fait d'études supérieures disent un peu plus souvent avoir peur ou être inquiètes (en particulier là aussi entre 58 et 64 ans).

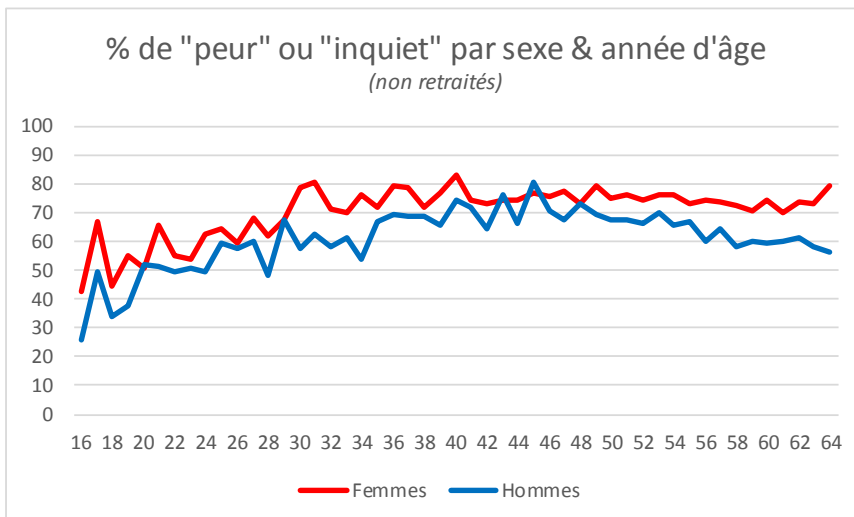
### **Premiers commentaires**

Il semble que se rapprocher de l'âge de la retraite tende à diminuer le degré d'appréhension (plus d'information, carrière professionnelle déjà largement derrière soi), sans effacer les inquiétudes.

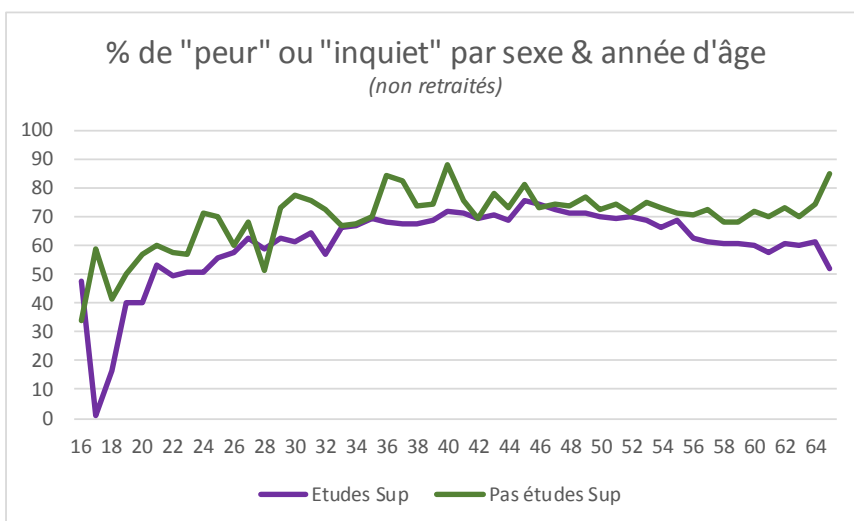
Au total 70% des actifs d'âge moyen ou élevé déclarent avoir « peur » ou être « inquiet ». Ce niveau d'inquiétude est cohérent avec les résultats de nombreuses enquêtes d'opinion. Retenons cependant que la question enregistre ici un niveau d'inquiétude ou de sérénité global, et ne demande pas de préciser s'il s'agit d'une opinion des répondants sur l'évolution du système de retraite ou sur leur situation individuelle, voire sur une combinaison entre l'une et l'autre.



*Lire le graphique :  
à 50 ans un peu  
plus de 60% des  
personnes qui ont  
répondu se  
déclarent  
inquiètes à propos  
de la retraite*



*Lire le graphique :  
par exemple 80% des  
femmes de 32 ans  
qui ont répondu  
déclarent être  
inquiète ou avoir  
peur à propos de la  
retraite*



Pour explorer les causes de cette inquiétude, voire cette peur, de la grande majorité des répondants, on a croisé pour les actifs en emploi de 40 ans et plus leurs réponses à cette question et à la question portant sur « Ce qui m'angoisse le plus avec la retraite »<sup>3</sup>.

### ***Constat***

« Le manque d'argent » est le principal motif d'angoisse pour ceux qui ont peur ou sont inquiets. C'est le cas pour la plupart des personnes qui ont « peur » concernant la retraite. Ce motif est aussi cité par plus de la moitié des personnes qui se sont déclarées inquiètes.

Le second motif d'angoisse le plus souvent cité est la maladie.

Le « manque d'argent » et la maladie sont aussi retenus comme motif principal d'angoisse par ceux qui se disent « plutôt sereins » en ce qui concerne la retraite.

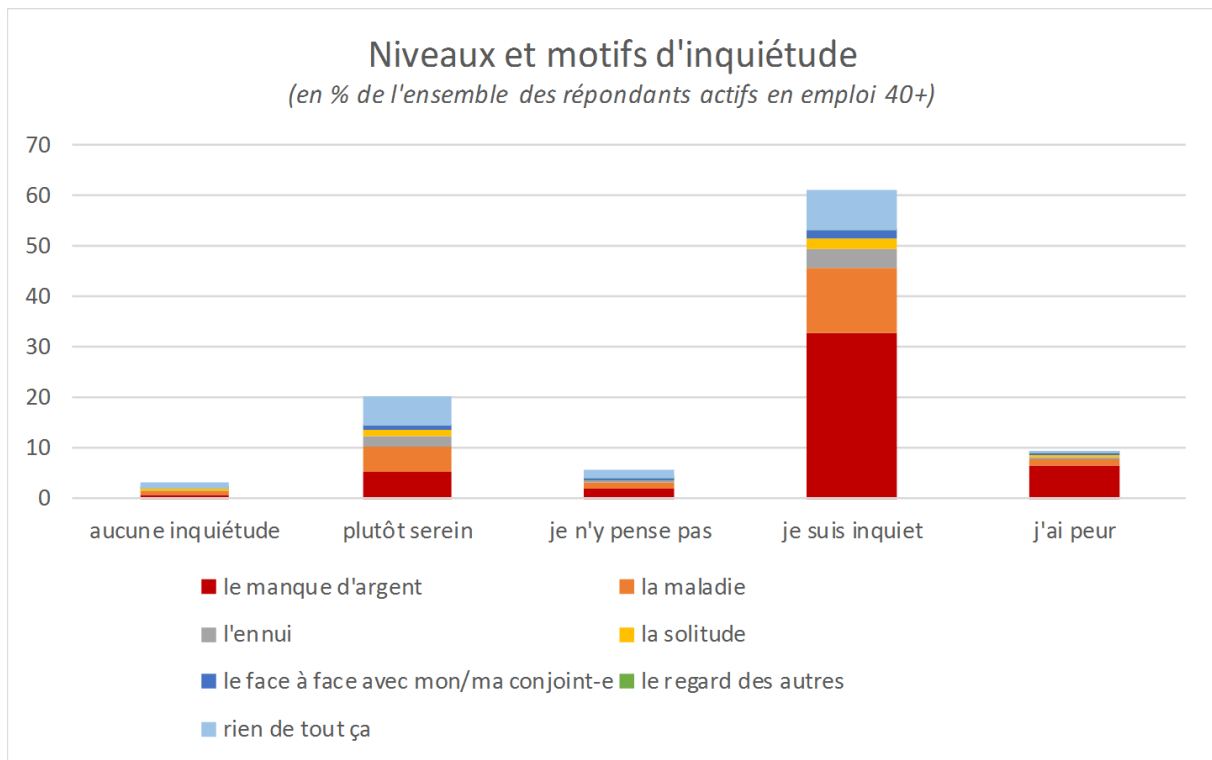
### ***Premiers commentaires***

De nombreuses pistes d'interprétation sont ouvertes. On pourra notamment explorer les liens avec les réponses aux questions « à la retraite, j'ai peur d'être pauvre », « à la retraite, j'ai peur de ne pas pouvoir couvrir mes dépenses de santé », ou encore « je m'attends à vivre vieux ».

---

<sup>3</sup> Ces deux questions n'étaient pas juxtaposées, et leur ordre d'apparition n'était pas préétabli.





*Lire le graphique : un peu plus de 30% des personnes qui se déclarent inquiètes en ce qui concerne la retraite ont répondu que c'est le manque d'argent qui les angoisse à la retraite*

Parmi toute une série de questions, quelles sont celles qui sont associées avec la modalité « j'ai peur » ?

### **Constat**

#### **Ce qui augmente la proportion de personnes qui déclarent « j'ai peur » (en rouge),**

- ✓ plusieurs caractéristiques du travail actuel :
  - ne jamais pouvoir « mettre ses propres idées en pratique » ;
  - ne jamais « rigoler au travail » ;
  - ne pas être du tout « fier de son travail » ;
  - ne pas être du tout « reconnu » dans son travail ;
  - avoir un travail qui intellectuellement « abrutit ».
  - et le fait de ne pas avoir choisi soi-même sa vie professionnelle.
- ✓ certaines situations au regard de l'emploi : chômeur, homme ou femme au foyer, intérimaire/CDD/apprenti ;
- ✓ la peur de finir sa carrière au chômage ;
- ✓ une santé dégradée, en lien ou non avec le travail.

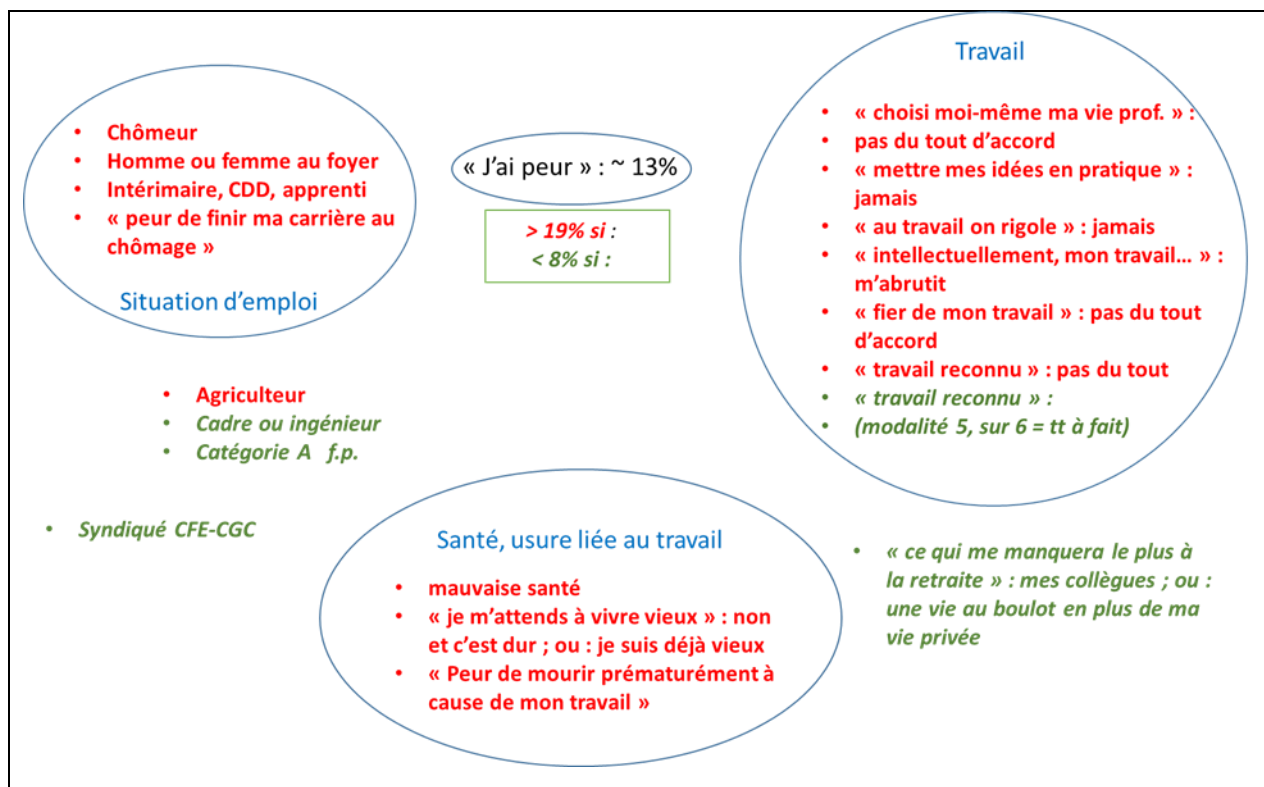
#### **Ce qui diminue la proportion de personnes qui déclarent « j'ai peur » (en vert),**

- ✓ dans le travail actuel, « se sentir reconnu » avec les plus fortes modalités (« tout à fait », « très ») ;
- ✓ indiquer que ce qui manquera le plus à la retraite ce sont « mes collègues » ou « une vie au boulot en plus de ma vie privée » ;
- ✓ se déclarer cadre ou ingénieur du secteur privé, ou catégorie A dans la fonction publique. Etre « syndiqué à la CFE-CGC », ce qui peut renvoyer aussi à ces catégories socio-professionnelles.

### **Premiers commentaires**

Les personnes qui ont plus fréquemment « peur » connaissent voire cumulent des conditions de vie, de travail et d'emploi particulièrement défavorables : une mauvaise qualité du travail ; des situations d'inactivité, de chômage ou de précarité dans l'emploi ; un état de santé dégradé et l'anticipation d'une mortalité précoce qui pourrait être liée au travail, actuel et/ou passé.

Dans les variables qui en revanche réduisent la proportion de ceux qui ont « peur », on trouve des caractéristiques symétriques des précédentes, comme la reconnaissance au travail et l'appartenance à des catégories socio-professionnelles supérieures.



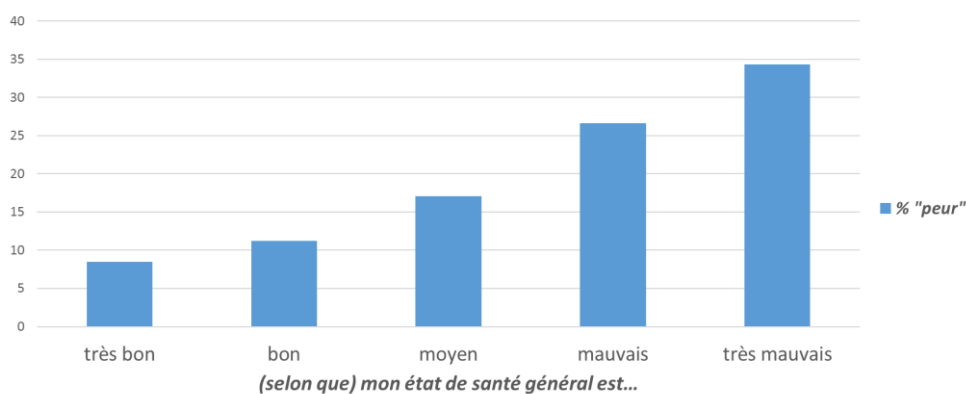
### ***Constat***

En regardant de plus près ce que répondent les personnes qui déclarent avoir « peur » à deux des questions mises en évidence juste avant, on observe que les réponses sont ordonnées. Plus on a un mauvais état de santé, moins on peut mettre ses propres idées en pratique dans son travail, plus fréquemment on déclare avoir « peur ».

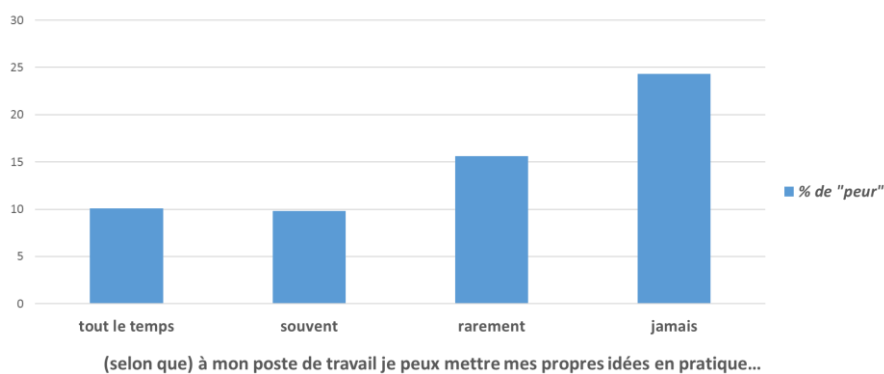
### ***Premiers commentaires***

On peut, sur la base de ces résultats et de ceux qui précèdent, poser l'hypothèse – qui sera en partie vérifiable avec les données de l'enquête – d'une triple « continuité » entre le déroulement de la vie professionnelle et de fortes appréhensions vis-à-vis de la période qui suit : continuité qu'on peut percevoir évidemment en termes de ressources financières quand la carrière a été entrecoupée ou que les salaires étaient faibles (on l'a indiqué, la crainte de manquer d'argent est le premier motif d'angoisse) ; mais aussi, en termes de « traces » potentielles de la vie au travail sur la santé après la retraite ; ou enfin, en termes de ressources sociales ou culturelles, quand la vie au travail est jugée peu épanouissante

## Santé et « peur » par rapport à la retraite



## Possibilité de mettre ses idées en pratique et « peur » par rapport à la retraite



*Lire les graphiques : parmi les personnes qui ont répondu avoir « tout le temps » la possibilité de mettre leurs idées en pratique dans leur travail, 10% déclarent avoir peur en ce qui concerne la retraite*



## 2. Ma retraite – quand je l'évalue

Six questions ont été retenues à ce stade pour approcher comment les répondants évaluent leur retraite, qu'il s'agisse de la durée d'assurance, de l'âge de départ, des droits à la retraite et du niveau de vie à la retraite.

- « Je sais... combien j'ai de trimestres »
- « Je sais... quand je pourrai partir à taux plein »
- « Je sais... combien je gagnerai »
- « Je pense que mon départ à la retraite sera plutôt... subi/choisi »
- « J'aurai droit à une retraite »
- « A la retraite mon train de vie va... » / « A la retraite mon niveau de vie a... »

## **Je sais... combien j'ai de trimestres, Je sais... quand je pourrai partir à taux plein**

### **Constat**

La proportion de personnes (ici ce sont les répondants ayant travaillé) qui déclarent savoir combien elles ont de trimestres validés ou cotisés augmente avec l'âge. Elle dépasse 50 % dès 35 ans en tenant compte de ceux qui savent « plus ou moins » ; à partir de 54 ans pour ceux qui déclarent « savoir ».

A 60 ans et plus, encore 20 % de personnes savent « plus ou moins ».

La proportion de personnes (ici ce sont les répondants actifs en emploi) qui disent savoir, même seulement plus ou moins, à quel âge elles pourront partir à taux plein à la retraite augmente avec l'âge.

C'est seulement à 58 ans que plus de 50% des personnes le savent avec certitude.

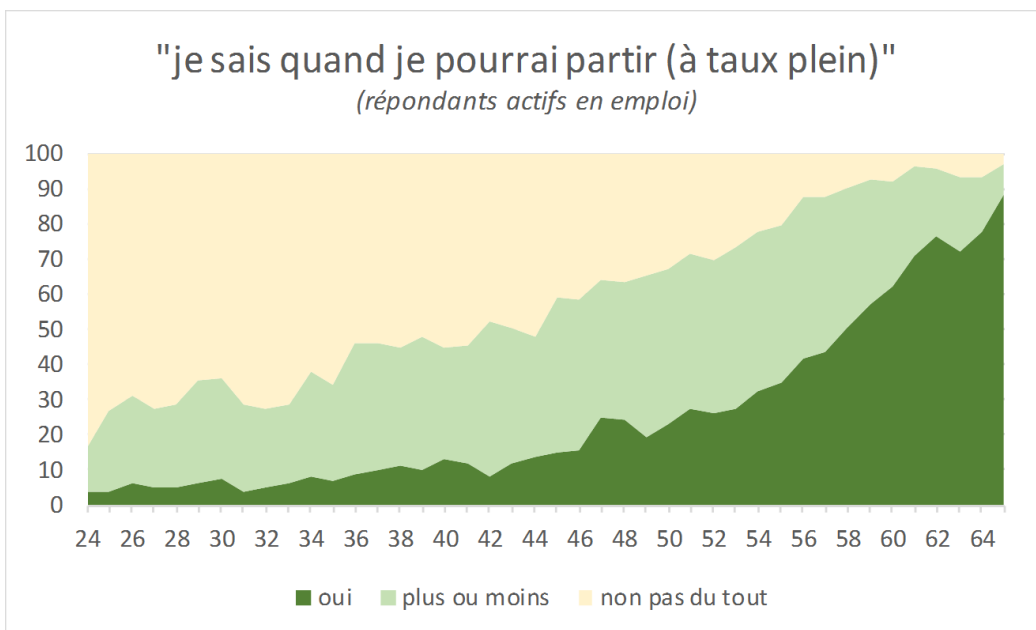
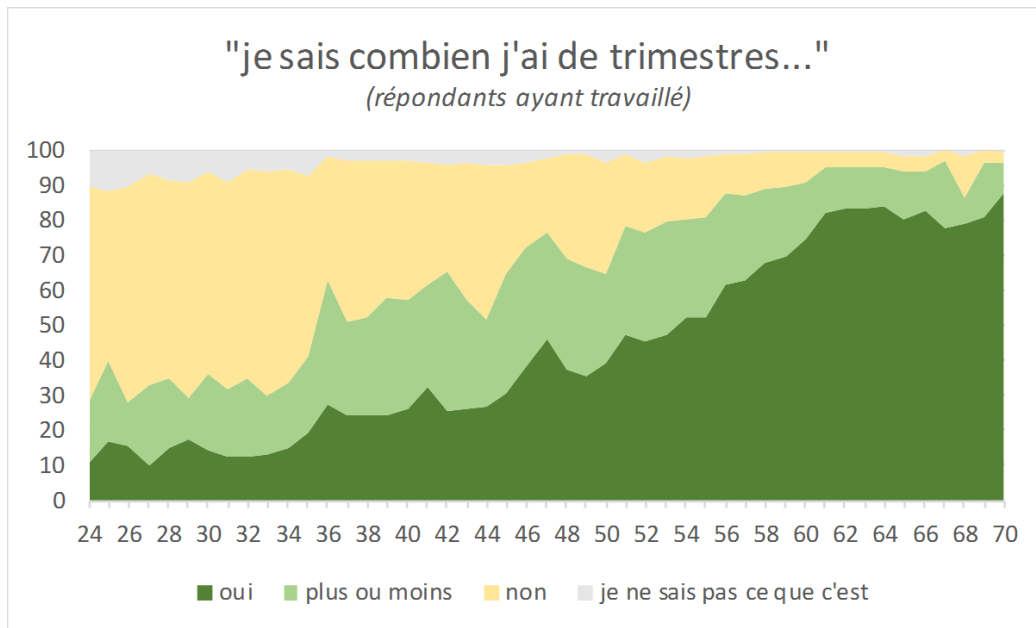
### **Premiers commentaires**

Il ne s'agit pas ici d'apprécier la pertinence des informations dont pensent disposer les répondants mais de savoir si, de leur point de vue, ils ont une idée de leur nombre de trimestres (sans préciser s'il s'agit de trimestres cotisés ou validés) et de l'âge auquel ils pourront partir à taux plein.

La progression du niveau de connaissance avec l'âge est cohérente avec les résultats d'autres enquêtes. On peut y voir un effet de l'information notamment via les relevés de situation individuelle. Jouent également les informations recueillies à l'occasion de mobilités, de situations de chômage ou de maladie, de départs à la retraite de proches ou de collègues. La proximité avec l'âge de départ à la retraite est *a fortiori* un facteur décisif, en particulier si on a accès à une simulation ou à un conseil via sa caisse de retraite par exemple.

Il semble y avoir un meilleur niveau de connaissance du nombre de trimestres que de l'âge du départ au taux plein, même si ce rapprochement est délicat puisque les questions couvrent deux populations un peu différentes. La première raison de cet écart est bien sûr que les actifs, les plus jeunes notamment, ont une vision de leur passé professionnel mais des incertitudes sur leur avenir. Une autre raison peut être le glissement de l'âge d'ouverture des droits (souvent qualifié d'âge « légal ») et de la durée d'assurance requise, qui dépend de l'année de naissance.





*Lire les graphiques : à 45 ans, environ 45 % des personnes ayant travaillé qui ont répondu déclarent qu'elles savent combien elles ont de trimestres.*

## Je sais... combien je gagnerai

### **Constat**

Parmi les répondants actifs en emploi, la proportion de personnes qui déclarent savoir combien elles gagneront à la retraite augmente avec l'âge. Cette proportion dépasse 50 % à partir de 54 ans.

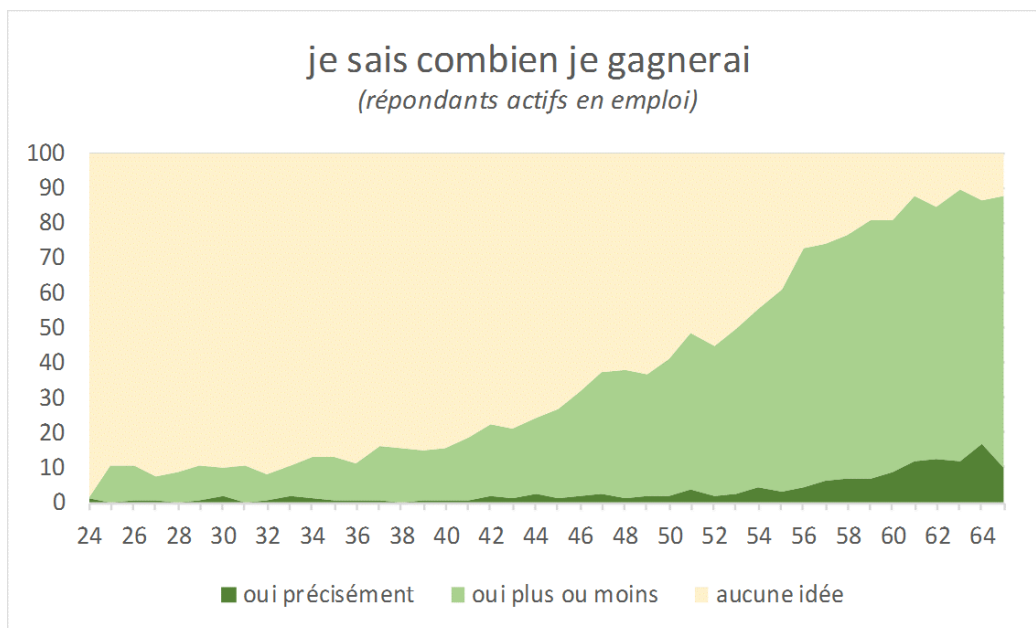
L'immense majorité le sait seulement « plus ou moins ».

### **Premiers commentaires**

Il y a ici un net décalage avec le niveau de connaissance sur les trimestres et sur l'âge du taux plein. D'une part la proportion de répondants qui savent plus ou moins combien ils gagneront augmente plus tardivement : à partir de la quarantaine, alors que sur les deux autres points c'est bien plus tôt, dès le début de la vie professionnelle. D'autre part la proportion de ceux et celles qui déclarent savoir « précisément » quel sera le montant de leur pension de retraite (ou de leurs revenus à la retraite plus largement) reste très limitée. Seuls le savent ceux qui sont sur le départ et ont déjà bouclé leur dossier de liquidation avec toutes les caisses de retraite.

On peut voir là aussi un effet de l'information fournie par les relevés de situation individuelle : ils ne fournissent pas d'estimation globale. Alors que l'âge de départ à taux plein peut être calculé approximativement via internet par exemple, seule une simulation ou la liquidation permet d'obtenir une estimation fiable du montant perçu.

Le nombre de trimestres au fil de la vie professionnelle et l'âge du taux plein plutôt à partir de la mi-carrière semblent constituer les points de repères les plus accessibles.



*Lire les graphiques : à 30 ans, environ 10 % des actifs en emploi qui ont répondu disent savoir « plus ou moins » combien ils gagneront à la retraite.*

## **Je pense que mon départ à la retraite sera plutôt... subi/choisi**

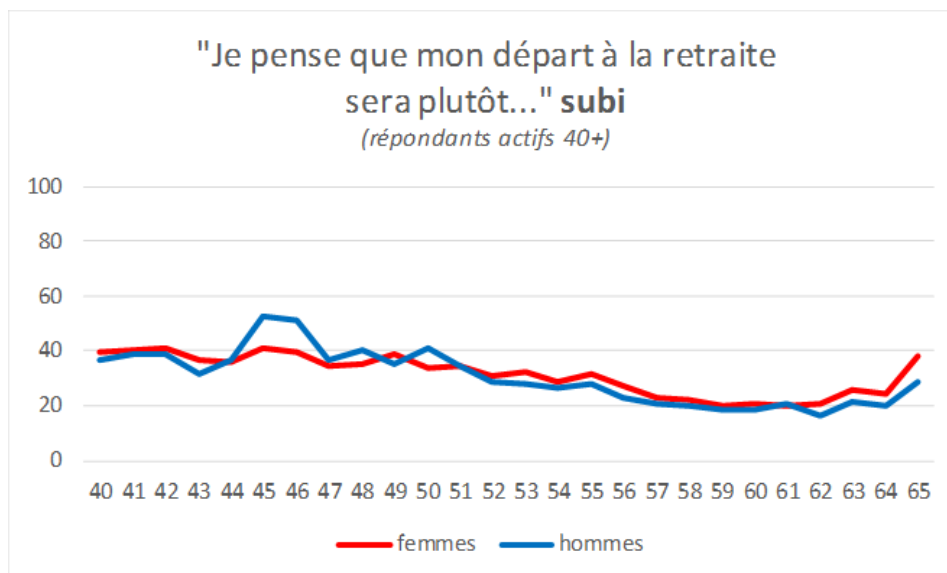
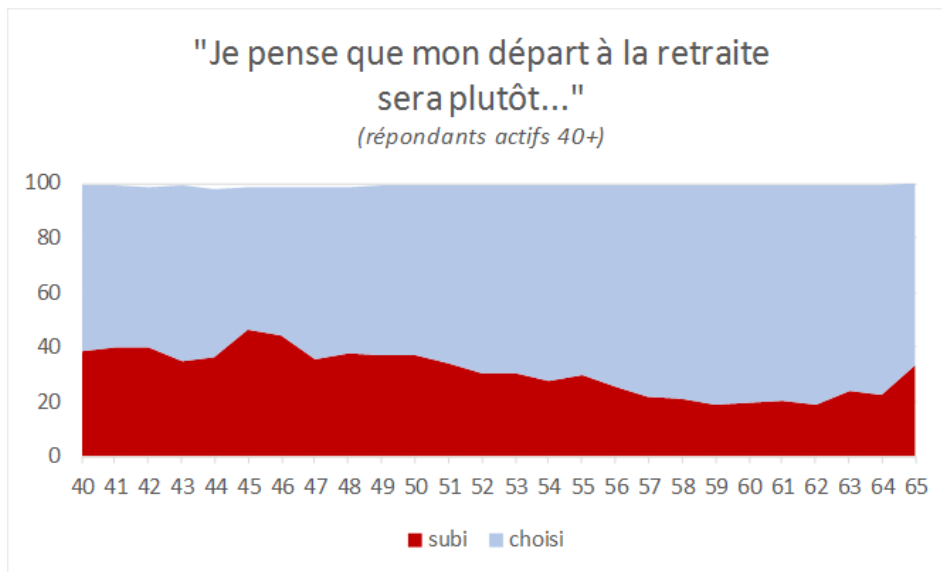
### ***Constat***

La proportion, majoritaire, des personnes qui pensent que leur départ à la retraite sera choisi augmente légèrement avec l'âge.

Sur cette question, il n'y a pas de différences entre homme et femmes, ni entre les niveaux d'études.

### ***Premiers commentaires***

Il est difficile de commenter cette question isolément, avant des analyses plus approfondies à venir. La perception que le départ sera subi ou choisi dépend certainement d'un ensemble d'éléments, entre autres le niveau de ressources dont on s'attend à disposer, la possibilité et la capacité de continuer à pratiquer son métier, l'angoisse de la solitude ou de l'ennui par exemple.



*Lire les graphiques : à 42 ans, environ 40 % des femmes en emploi qui ont répondu pensent que leur départ à la retraite sera plutôt subi*

## **J'aurai droit à une retraite**

### ***Constat***

Avant la mi-carrière, une grande majorité des personnes craignent de ne pas avoir, ou ne sont pas sûres d'avoir droit à une retraite.

- Avant la mi-carrière les personnes qui pensent avoir droit à une retraite sont minoritaires. La proportion s'inverse ensuite.
- Environ 20% ne pensent pas y avoir droit parmi les personnes de 20 à 45 ans.
- Entre 48 et 58 ans les craintes se réduisent rapidement.

Il y a de petites différences entre hommes et femmes et selon le niveau d'études :

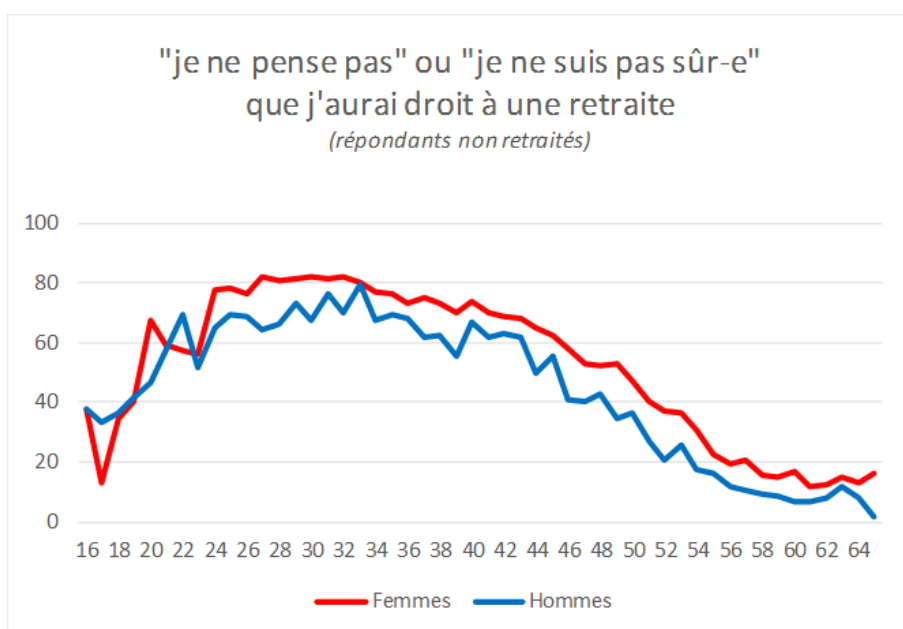
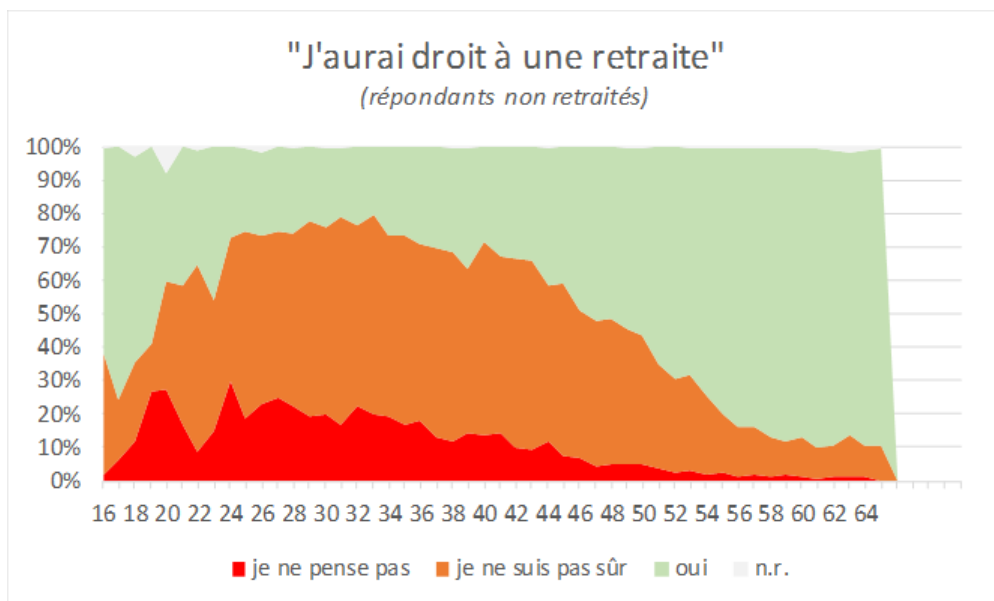
- Quel que soit leur âge, les femmes répondent un peu plus souvent que les hommes ne pas penser ou ne pas être sûre d'avoir une retraite
- Les personnes qui n'ont pas fait d'études supérieures le déclarent elles aussi un peu plus souvent.

### ***Premiers commentaires***

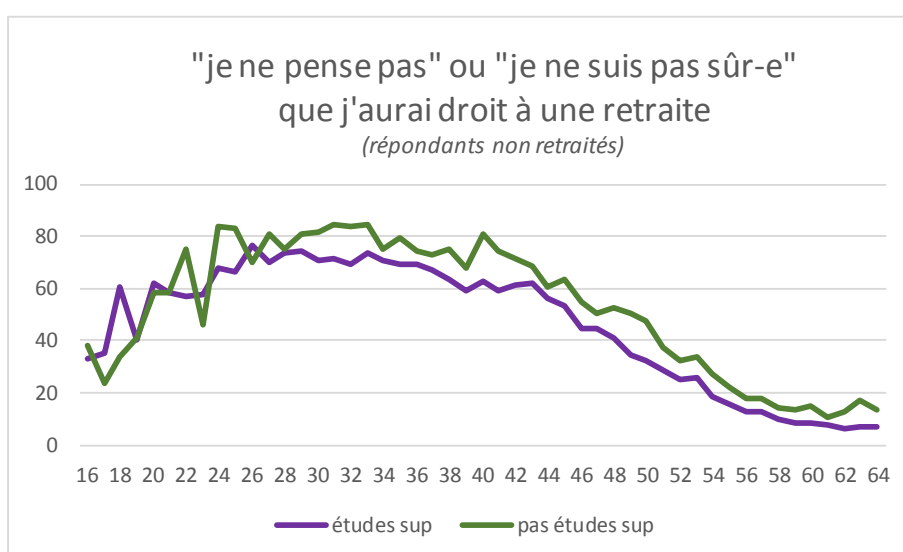
Ici aussi se rapprocher de l'âge de la retraite rassure : on dispose de plus d'information, la carrière professionnelle étant déjà largement derrière soi.

« Avoir droit à une retraite » peut avoir pris différents sens pour les répondants : avoir droit ou pas selon que le système leur reconnaît des droits à pension, selon qu'ils pensent atteindre ou non l'âge de la retraite, selon que le système est perçu comme viable à terme.

On pourra notamment croiser cette question avec celle sur l'inquiétude, et avec des questions portant sur la santé, la mortalité précoce liée au travail, le fait d'avoir travaillé continûment ou pas. Cela permettrait d'élucider les petites différences entre hommes et femmes et selon le niveau d'études.



*Lire les graphiques : à 28 ans, presque 80 % des femmes non retraitées qui ont répondu pensent qu'elles n'auront pas droit à une retraite ou ne sont pas sûre qu'elles y auront droit.*



## **A la retraite mon train de vie va... » / « A la retraite mon niveau de vie a...**

### ***Constat***

La quasi-totalité des personnes en emploi de 40 ans et plus anticipent une baisse de leur train de vie.  
La moitié estime que leur train de vie va énormément baisser.

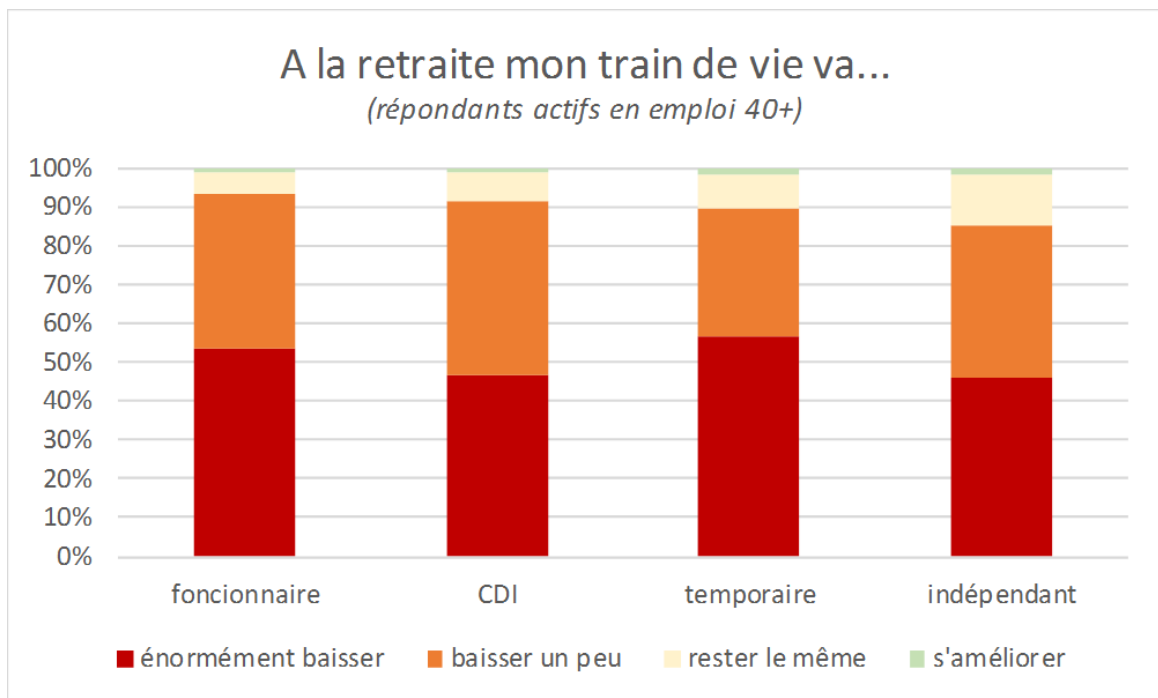
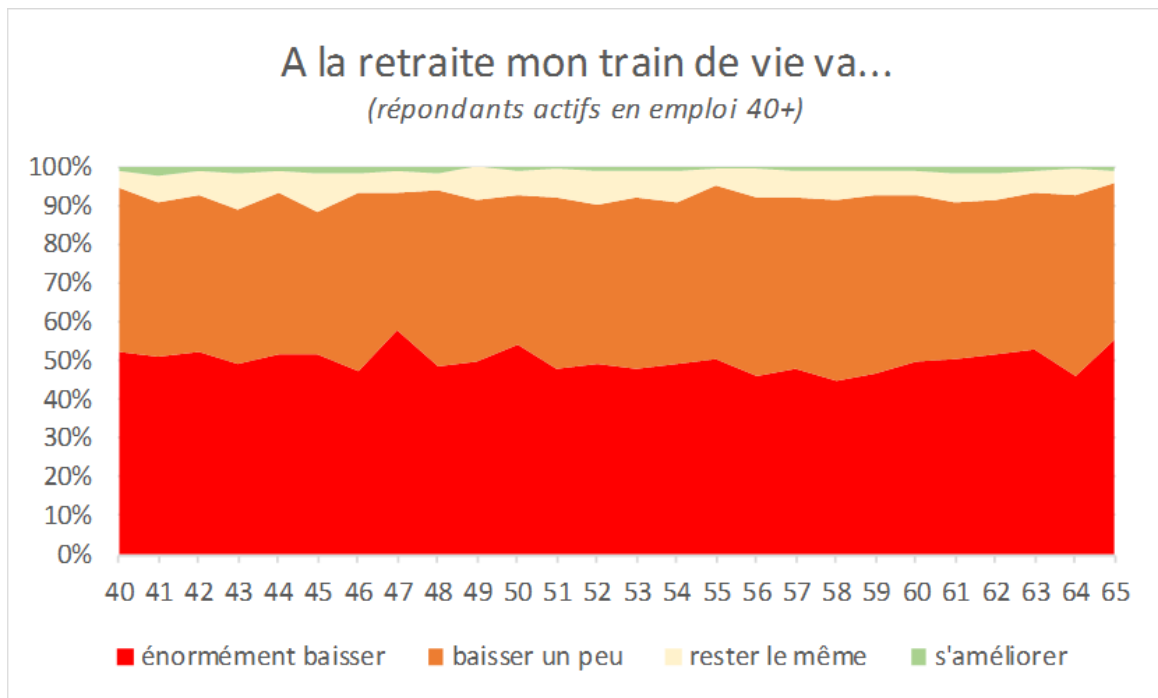
Il n'y a aucun effet d'âge : les proportions sont stables quel que soit l'âge jusqu'à 65 ans.

Il y a quelques différences selon la catégorie et le statut d'emploi : les fonctionnaires et les personnes en contrat précaire indiquent un peu plus fréquemment anticiper une baisse « énorme » de leur train de vie.

### ***Premiers commentaires***

L'anticipation d'une baisse du « train de vie » par les personnes en emploi de 40 ans et plus est cohérente avec le constat d'une baisse substantielle des revenus l'année du passage à la retraite (la pension de retraite est à la base sensiblement inférieure au salaire, à quoi s'ajoutent d'autres effets : perte des primes, carrières salariales ascendantes, effet de la prise en compte des 25 meilleures années). Les informations récurrentes sur la faible revalorisation des retraites, sur les difficultés des retraités à faire face aux dépenses incompressibles, aux dépenses de santé sont probablement en partie prises en compte par les répondants.





*Lire les graphiques : à 46 ans, environ 50 % des actifs en emploi qui ont répondu pensent que leur train de vie va énormément baisser.*

*Un peu plus de 50 % des fonctionnaires qui ont répondu pensent que leur train de vie va énormément baisser, environ 40 % pensent qu'il va baisser un peu.*

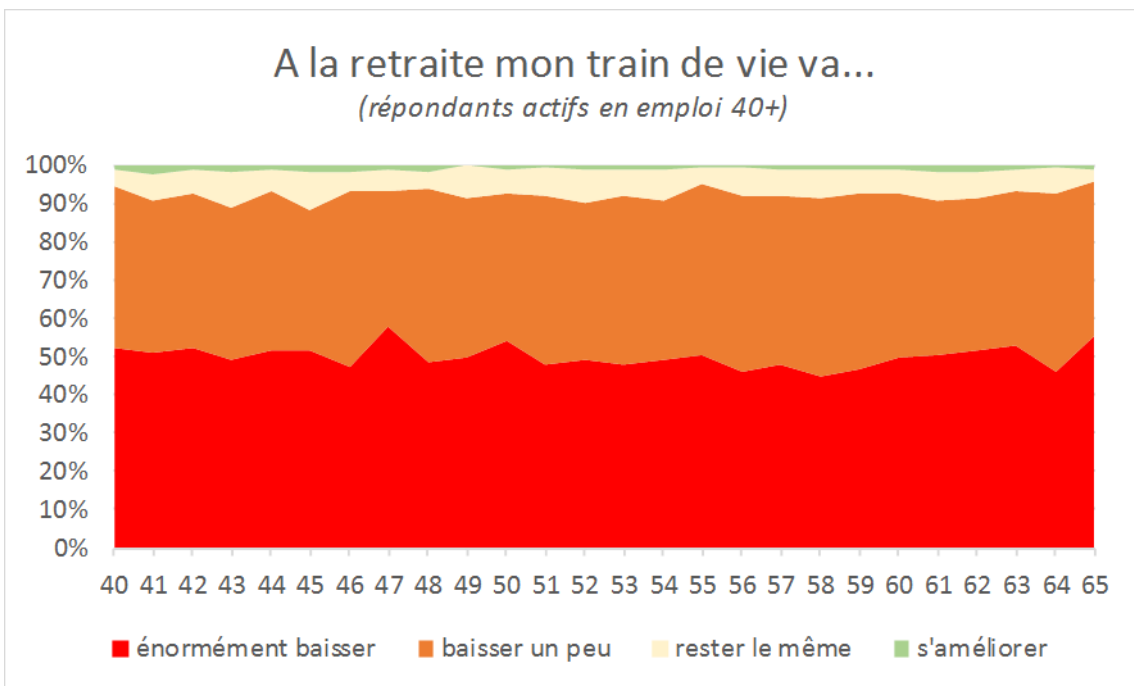
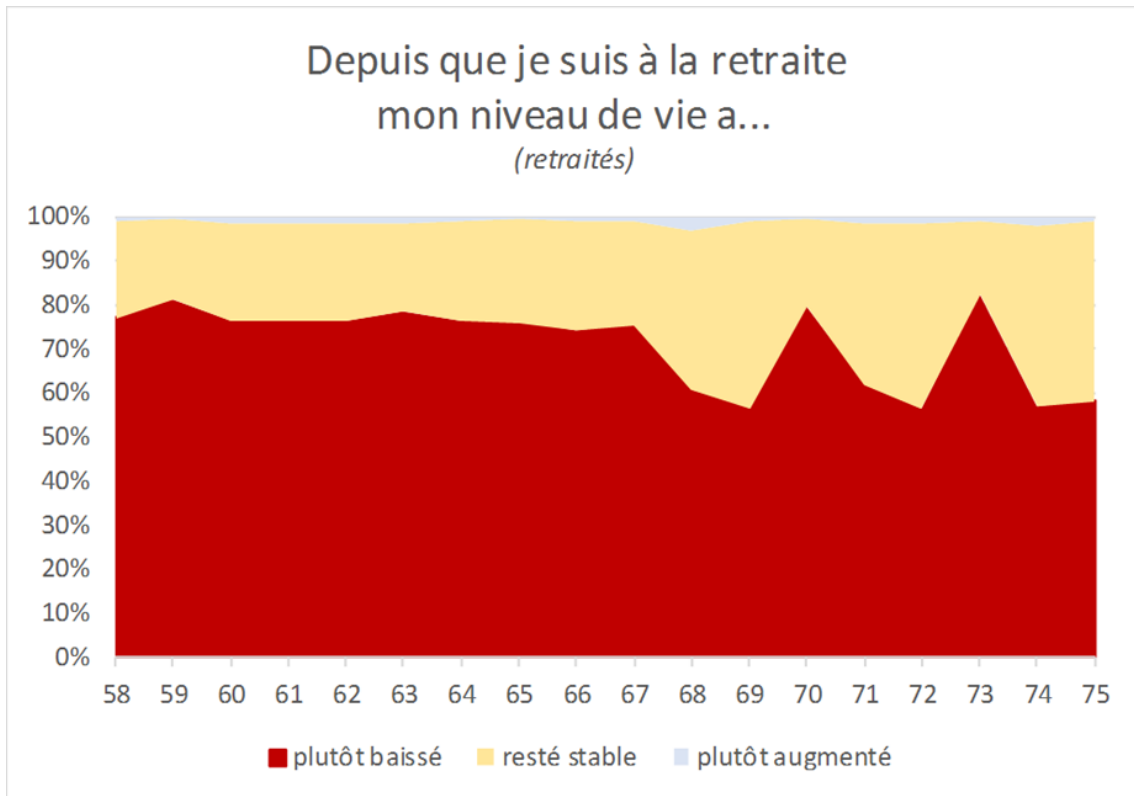
Une question relativement proche a été posée aux retraités sur leur perception a posteriori de leur « niveau de vie » à la retraite (l'expression pour les actifs en emploi est « train de vie »). Les modalités sont un peu différentes : « plutôt baissé », « resté stable », « plutôt augmenté ». On ne peut donc pas comparer totalement les réponses des actifs en emploi de 40 ans et plus et celles des retraités pour apprécier si la baisse constatée par les retraités a été ou non plus fréquemment « énorme » que la baisse anticipée par les actifs en emploi.

### ***Constat***

Les retraités considèrent plus fréquemment que les actifs en emploi que leur niveau de vie est resté le même. Toutefois 7 à 8 retraités sur 10, et particulièrement les retraités les plus jeunes (entre 58 et 67), considèrent que leur niveau de vie a baissé.

### ***Premiers commentaires***

L'écart entre les perceptions des retraités et les anticipations des actifs en emploi pourrait s'expliquer par une anticipation sur les réformes à venir, et en particulier sur le contenu de celle qui a été annoncée au début de l'année 2018.



*Lire les graphiques : 80 % des retraités de 59 ans qui ont répondu disent que leur niveau de vie a baissé à la retraite.*

*Un peu plus de 50 % des actifs en emploi de 43 ans qui ont répondu pensent que leur train de vie va énormément baisser, environ 40 % pensent qu'il va baisser un peu.*

Parmi toute une série de questions, quelles sont celles qui sont associées avec la modalité « mon train de vie va énormément baisser » ?

### **Constat**

#### **Ce qui augmente la proportion de personnes qui déclarent « mon train de vie va énormément baisser » (en rouge),**

- ✓ des caractéristiques liées au parcours :
  - ne pas avoir « travaillé de manière continue tout au long de sa carrière et avoir peur des conséquences pour sa retraite » ;
  - avoir peur de finir sa carrière au chômage ».
- ✓ avoir un état de santé général « mauvais » ou très mauvais » ;
- ✓ être manœuvre ou ouvrier spécialisé ;
- ✓ ne pas être sûr/e d'avoir droit à une retraite, penser ne pas y avoir droit ;
- ✓ penser à une séparation probable à la retraite ;
- ✓ et enfin ne pas pouvoir aujourd'hui « assumer même mes dépenses courantes » et à la retraite être en difficulté pour faire face aux dépenses fixes du logement (mensualité d'emprunt immobilier ou loyer) ;

#### **Ce qui diminue la proportion de personnes qui déclarent « mon train de vie va énormément baisser » (en vert),**

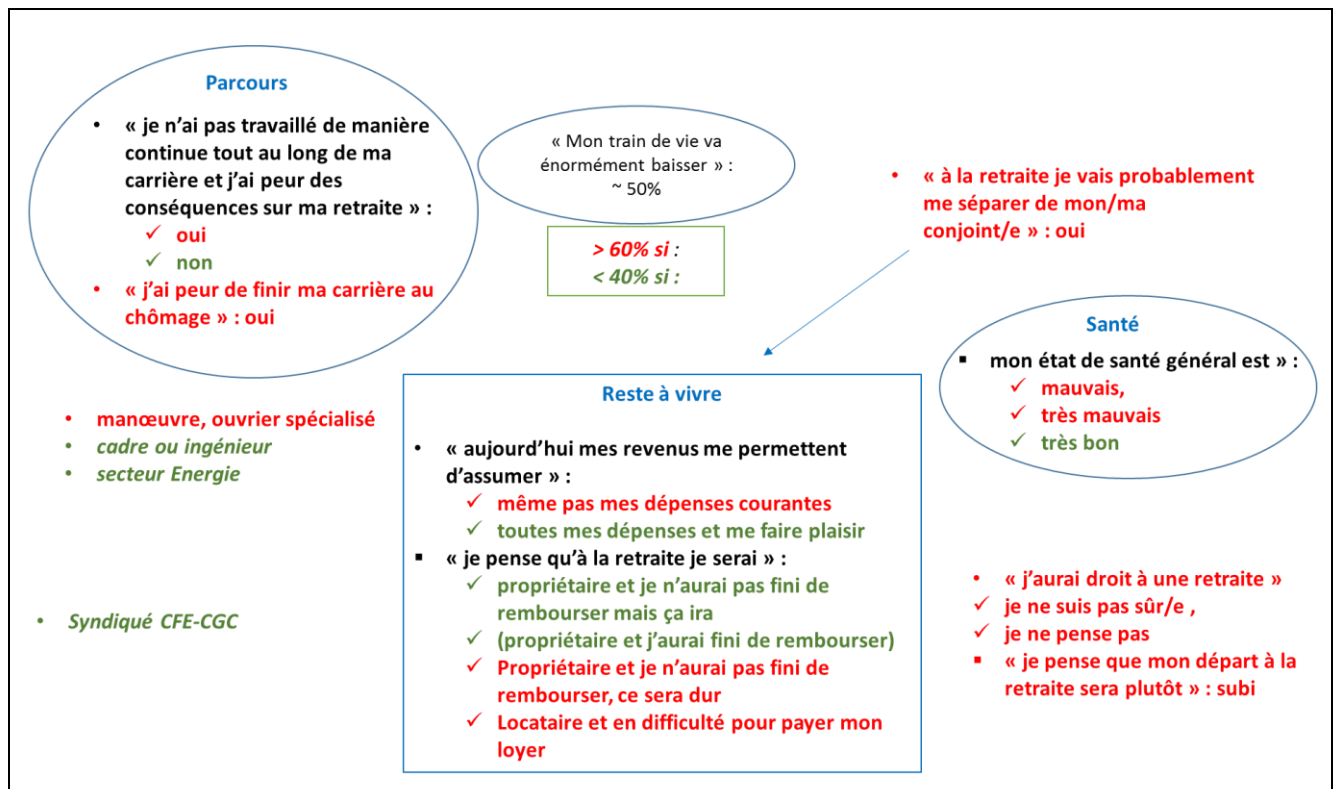
- ✓ ne pas avoir « travaillé de manière continue tout au long de sa carrière et ne pas avoir peur des conséquences pour sa retraite » ;
- ✓ avoir un état de santé général « très bon » ;
- ✓ pouvoir aujourd'hui « assumer toutes mes dépenses et me faire plaisir » et à la retraite pouvoir faire face aux mensualités d'emprunt immobilier ou avoir fini de rembourser.
- ✓ se déclarer cadre ou ingénieur du secteur privé ; être « syndiqué à la CFE-CGC », ce qui peut renvoyer aussi à ces catégories socio-professionnelles.

### **Premiers commentaires**

Les personnes qui pensent plus fréquemment que leur « train de vie va énormément baisser » connaissent voire cumulent des caractéristiques particulièrement défavorables : des parcours discontinus ; un risque perçu de chômage ; un état de santé très dégradé et des revenus (ou un reste à vivre) insuffisants aujourd'hui et à la retraite.

Dans les variables qui en revanche réduisent la proportion de ceux qui pressentent une baisse « énorme » de leurs ressources, on trouve des caractéristiques presque toutes symétriques des précédentes.

Les résultats obtenus ici posent la question du niveau de redistributivité et de compensation par le système de retraite des parcours hachés, exposés au chômage, pour des personnes dont les ressources sont insuffisantes. Ils reposent la question du reste à vivre pour des retraités pris entre des pensions faibles et des dépenses incompressibles.





### 3. Ma retraite – quand je la prépare

Préparer sa retraite peut prendre différentes formes, mobiliser différents moyens qui dépendent de préférences individuelles, de possibilités offertes ou permises, de ressources et de contraintes à la fois dans l'activité professionnelle et dans la vie personnelle.

Avant la retraite cela peut consister :

- à ajuster des éléments de la vie au travail pour tenir jusqu'à la retraite, réduire ou limiter son exposition à des exigences physiques, horaires, émotionnelles, et éventuellement prolonger son activité.  
Entrent dans ce champ notamment la diminution ou l'aménagement de son temps de travail, la modification du contenu de son travail, la transmission de son métier.
- Cela consiste par ailleurs à anticiper le niveau des ressources financières dont on disposera et le niveau des dépenses auxquelles on aura à faire face.

Après la retraite cela peut consister à conserver une activité professionnelle rémunérée, quels que soient les motifs de cette décision.

Enfin cela peut consister à ajuster l'âge de son départ à la retraite, en anticipant ou en retardant ce départ, là aussi quels qu'en soient les motifs.

Au stade de ces premières analyses, trois questions ont été retenues pour analyser la façon dont ils préparent leur retraite sous différentes formes.

- « **Pour préparer ma retraite, je compte...** » / « **Pour préparer ma retraite, j'ai ...** »
- « **A la retraite je compte garder une activité professionnelle** » / « **Je suis retraité et je travaille** »
- « **Je préfère prendre ma retraite plus tôt avec moins d'argent / plus tard avec plus d'argent** »

## Ce que je compte faire / ce que j'ai fait pour préparer ma retraite

La même question a été posée à toutes les personnes en emploi et aux retraités. Pour les personnes non retraitées il s'agit d'une intention, dont le degré de certitude est a priori plus grand lorsqu'on est proche de la retraite. La comparaison de la proportion de personnes qui sélectionnent tel ou tel item selon leur classe d'âge et leur sexe permet notamment de mettre en évidence :

- les options les plus/moins fréquemment choisies ;
- les différences entre hommes et femmes le cas échéant ;
- les écarts entre ce qu'envisagent de faire les personnes qui ne sont pas à la retraite selon leur âge, avec des différences possibles de comportements selon les cohortes/génération ;
- et enfin l'écart éventuel entre ce qui est projeté par les actifs et ce que les retraités déclarent avoir fait.

### **Constat**

Les trois options les plus fréquemment citées par les actifs en emploi sont : « devenir propriétaire de son logement », « finir de rembourser ses crédits » et « mettre des sous de côté ». Deux autres options, nettement moins citées, le sont soit de façon stable (faire des travaux pour réduire ses dépenses énergétiques) quel que soit l'âge, soit de plus en plus avec l'âge (« se mettre en mode décroissance pour s'habituer »). Ces deux options ont à voir avec la volonté de réduire ses dépenses. Elles recueillent entre 15 et 20 % des répondants, avec une pointe à 30% des femmes de 50 ans et plus en emploi pour le mode décroissance.

Un peu plus d'un retraité sur 2 répond qu'il est devenu propriétaire alors qu'un homme en emploi de 50 ans et plus sur 5 seulement, et encore moins parmi les femmes de 50 ans et plus, disent compter le faire.

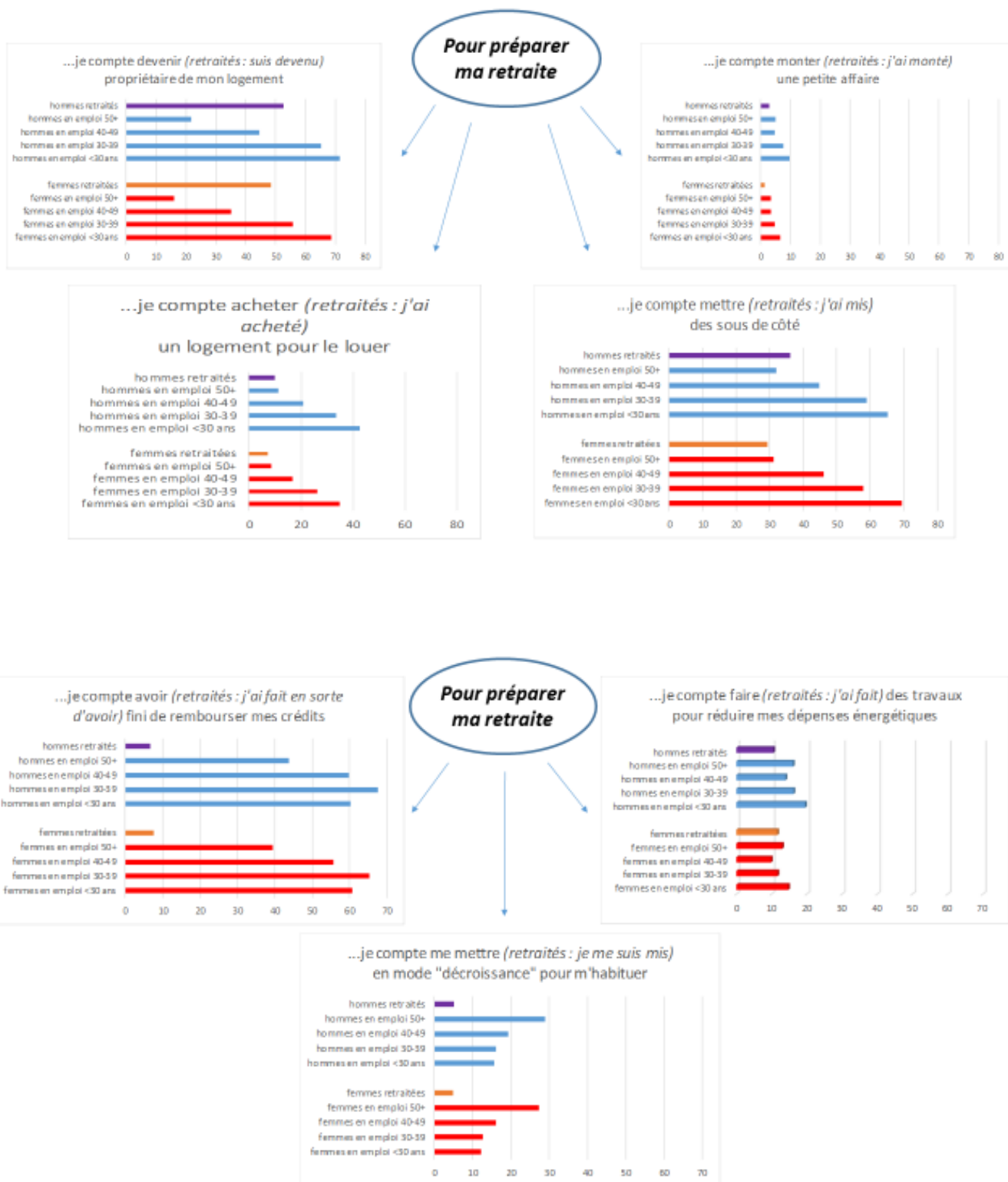
Les actifs en emploi âgés de 30 à 39 ans et de moins de 30 ans déclarent plus fréquemment que leurs aînés compter devenir propriétaires de leur logement, « mettre des sous de côtés » et avoir fini de rembourser leurs crédits. On peut y ajouter un choix plus fréquent d'acheter un logement pour le louer (20 à 40 % avec des différences selon le sexe) et en revanche le choix le moins fréquent de « ne rien faire du tout ».

### **Premiers commentaires**

Parmi les trois options les plus citées, les deux premières s'interprètent comme le souci de diminuer les dépenses incompressibles à la retraite, dépenses qui peuvent peser sur un revenu qui va baisser (les réponses à la question « A la retraite mon train de vie va baisser/ mon niveau de vie a baissé... » vont très largement dans ce sens – voir chapitre précédent). La troisième peut correspondre à plusieurs cas d'épargne : une épargne pour les dépenses exceptionnelles, une épargne pour disposer d'un capital, une épargne pour recevoir une rente à la retraite.

Ce qui frappe c'est l'écart très important entre ce que répondent les plus âgés des actifs et ce que répondent les retraités aux deux items « devenir propriétaire de son logement » et « finir de rembourser ses crédits ». La situation est inversée pour « finir de rembourser ses crédits » : ce sont les retraités qui retiennent le moins fréquemment cette option. Cela pourrait s'expliquer par un





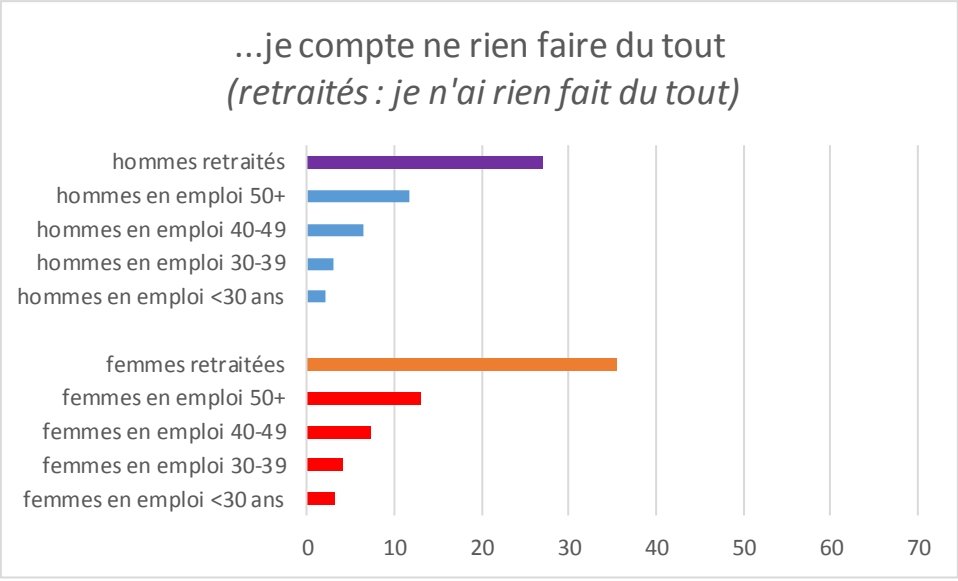
Lire les graphiques : près de 50 % des femmes retraitées qui ont répondu disent être devenus propriétaires de leur logement. Parmi les femmes de moins de 30 ans, environ 70 % comptent devenir propriétaire de leur logement pour préparer leur retraite.

moindre endettement des retraités juste avant la retraite ; ou au contraire par l'impossibilité pour une partie d'entre eux d'avoir fini de rembourser compte tenu de leur niveau de revenus à la retraite. On peut penser par exemple à la présence non négligeable de retraités parmi les dossiers que traite la Commission de surendettement de la Banque de France. En revanche il y a peu de décalage de proportions entre l'intention de « mettre des sous de côtés », chez les actifs en emploi, et le fait d'« avoir mis des sous de côtés », chez les retraités.

Les intentions des plus jeunes mériteront d'être mises en relation avec le degré d'inquiétude concernant la retraite, avec le fait de penser avoir droit à une retraite (on a vu que la proportion de personnes qui ne pensent pas avoir ce droit ou n'en sont pas sûres est très forte parmi les 25-40 ans). On peut faire l'hypothèse que ces intentions ont à voir avec leur faible degré de confiance dans le système et sa capacité dans l'avenir à verser une pension jugée suffisante compte tenu de l'allongement de la durée de cotisation à l'assurance vieillesse. Cela expliquerait aussi la très faible proportion de ceux qui répondent « ne rien faire du tout » (voir le graphique page de droite).

Toutefois la possibilité effective de financer simultanément ces trois voire quatre options semble peu réaliste pour au moins une partie si l'on considère la précarité prolongée des emplois pour les jeunes et le coût cumulé de ces options. L'allongement de la durée des crédits immobiliers et un âge plus tardif au premier emprunt immobilier rendront vraisemblablement plus difficile d'avoir fini de les rembourser avant la retraite.

Les intentions déclarées laissent penser qu'un basculement des comportements pourrait advenir. On pourra analyser plus en profondeur le lien entre ces intentions et l'anticipation d'une baisse du niveau de vie à la retraite.



*Lire le graphique : voir p 45.*

## **A la retraite je compte garder une activité professionnelle / Je suis retraité et je travaille**

Etre retraité et conserver une activité professionnelle est une situation qui appelle l'attention pour plusieurs raisons. Le cumul emploi-retraite existe dans des proportions très diverses dans d'autres pays similaires. En France il a été longtemps très strictement limité. La réforme des retraites de 2003 puis des dispositions prises en 2009 ont contribué à assouplir les règles de cumul, la réforme de 2014 supprimant quant à elle la possibilité dans certains cas de liquider sa retraite en tenant compte de ces périodes d'activité supplémentaire. On sait imparfaitement ce que font les retraités (les chiffres disponibles le sont par régime de retraite) et encore moins ce que comptent faire les actifs.

L'enquête permet d'aborder ce sujet via deux questions différentes :

- l'une est posée aux personnes de 40 ans et plus en emploi → « A la retraite je compte garder une activité professionnelle » (oui/non) ;
- l'autre est posée aux retraités : « je suis retraité et je travaille ».

Dans la mesure où l'intitulé n'est pas identique, la prudence reste de mise dans la comparaison des résultats.

### **Constat**

Parmi les répondants de 40 ans et plus en emploi, environ une femme sur 5 et un homme sur 4 compte cumuler sa retraite et une activité professionnelle.

Parmi les retraités, environ une femme sur 11 et un homme sur 8 déclarent qu'ils travaillent.

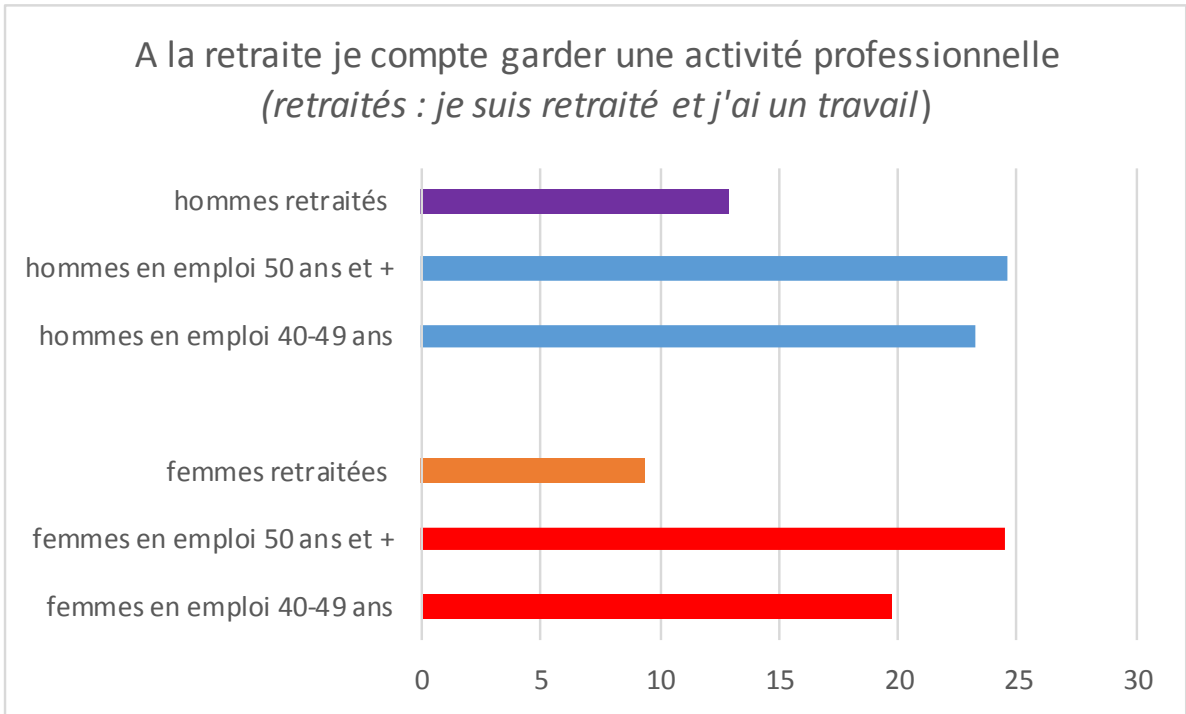
### **Premiers commentaires**

Si les intentions des actifs en emploi de 45 ans et plus se réalisaient, cela augmenterait sensiblement les cas de cumul emploi-retraite. L'écart assez important qui existe entre les réponses données par les personnes en emploi et par les retraités suggère une évolution à venir des comportements de cumul à la retraite.

La proportion des retraités qui travaillent doit être considérée avec un peu de prudence :

- Certains retraités peuvent considérer une activité bénévole comme un travail → ce qui aurait pour effet de surestimer la dite proportion.
- A l'inverse, les retraités cumulent emploi et retraite souvent juste après la retraite et pour une durée limitée (moins d'un an). Ce sont donc les retraités les plus récents → la proportion pourrait être sous-estimée

Attention toutefois : du côté des actifs, ce sont des personnes en emploi qui répondent. Or le cumul leur est probablement plus accessible qu'à des personnes au chômage ou inactives, qu'il s'agisse de poursuivre avec le même employeur ou non, voire dans certains cas sous le statut d'auto-entrepreneur.



*Lire le graphique : près de 25 % des femmes en emploi de 50 ans et plus qui ont répondu disent qu'elles comptent garder une activité professionnelle à la retraite.*

## **Constat**

Si on considère le statut d'emploi, on constate que la proportion des personnes qui comptent garder une activité professionnelle à la retraite est :

- un peu plus élevée parmi les CDD et les intérimaires (35 %),
- deux fois plus forte parmi les indépendants.

Si on considère à présent la catégorie socio-professionnelle en distinguant les salariés du secteur privé (cadres, techniciens agents de maîtrise, employés et personnels de santé et ouvriers) et les personnels de la fonction publique (catégories A, B et C), on constate que la proportion de personnes qui comptent garder une activité professionnelle à la retraite est :

- un peu plus forte que la moyenne parmi les cadres du secteur privé et parmi les employés et personnels de service ;
- un peu moins forte parmi les fonctionnaires de catégorie B ;
- Les proportions varient relativement peu autour de la proportion moyenne.

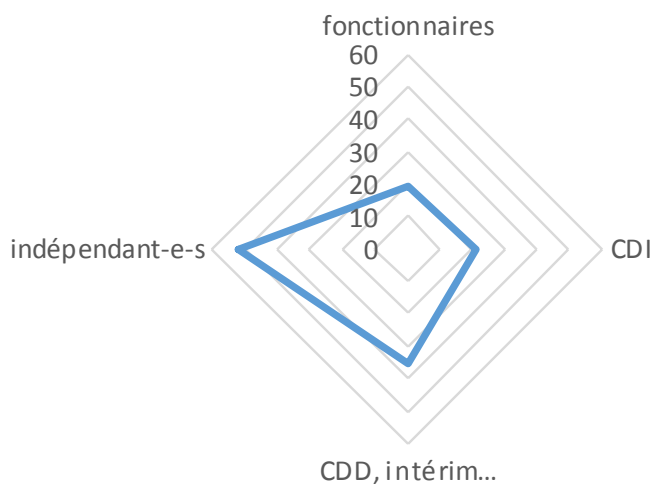
## **Premiers commentaires**

**L'intention de garder une activité professionnelle à la retraite est beaucoup plus fréquente d'une part chez les indépendants, d'autre part chez des personnes dans des statuts d'emploi précaires, pour des raisons différentes.**

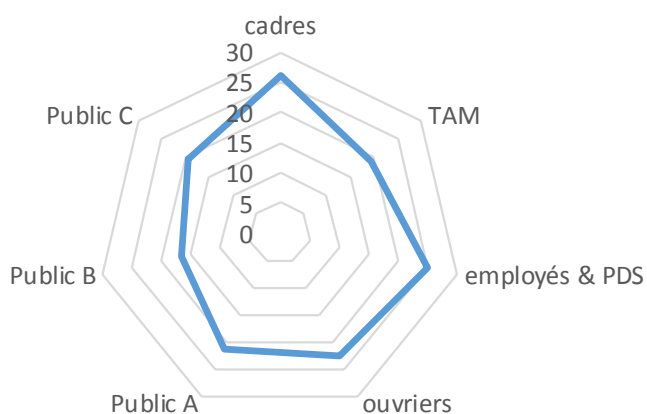
- Dans le cas des CDD et des intérimaires, cela peut être lié à des allers et retours plus fréquents entre emploi et chômage, au niveau des pensions à la retraite, mais aussi à la possibilité de continuer à être employés dans ces contrats courts à la retraite (bâtiment par exemple).
- Les indépendants rencontrent davantage de difficultés à se constituer des droits suffisants, en raison d'un début d'activité tardif (études, installation). Ils disposent par ailleurs d'une plus grande latitude pour poursuivre leur activité ou une autre activité indépendante, et aménager des conditions relativement tenables.

**L'intention de garder une activité professionnelle à la retraite est présente de façon assez équilibrée dans toutes les catégories socio-professionnelles.**

## A la retraite je compte garder une activité professionnelle (répondants en emploi, 40 ans et +)



## A la retraite je compte garder une activité professionnelle (répondants en emploi, 40 ans et +)



*Lire les graphiques : par exemple 52% des indépendants de 40 ans et plus en activité déclarent qu'à la retraite ils comptent garder une activité professionnelle.*

Les intentions de garder une activité professionnelle à la retraite sont-elles liées à des perceptions sur la retraite ? Certains motifs de « principale angoisse », de « principale motivation avec la retraite » et les jugements sur ce qui « manquera le plus à la retraite », augmentent-ils ou au contraire diminuent-ils la proportion de personnes qui comptent garder une activité professionnelle à la retraite ?

### **Constat**

- Les personnes qui ont cité comme principale angoisse avec la retraite « l'ennui », « la solitude », « le regard des autres » comptent un peu plus fréquemment garder une activité professionnelle à la retraite.
- Les personnes qui ont répondu que leur motivation avec la retraite est « à vrai dire, pas grand-chose » comptent deux fois plus fréquemment garder une activité professionnelle à la retraite
- Les personnes qui répondent que ce qui leur manquera à la retraite c'est « l'adrénaline », « une vie au boulot en plus de ma vie privée », « mon statut professionnel », « mon métier », « une raison de me lever le matin » comptent un peu plus fréquemment garder une activité professionnelle à la retraite.
- A l'inverse, les personnes qui ont répondu « la maladie » comme motif d'angoisse, « en finir avec un travail qui ne m'apporte plus rien » et « en finir avec un travail que je n'aime pas » comme principale motivation comptent un peu moins souvent garder une activité professionnelle à la retraite.

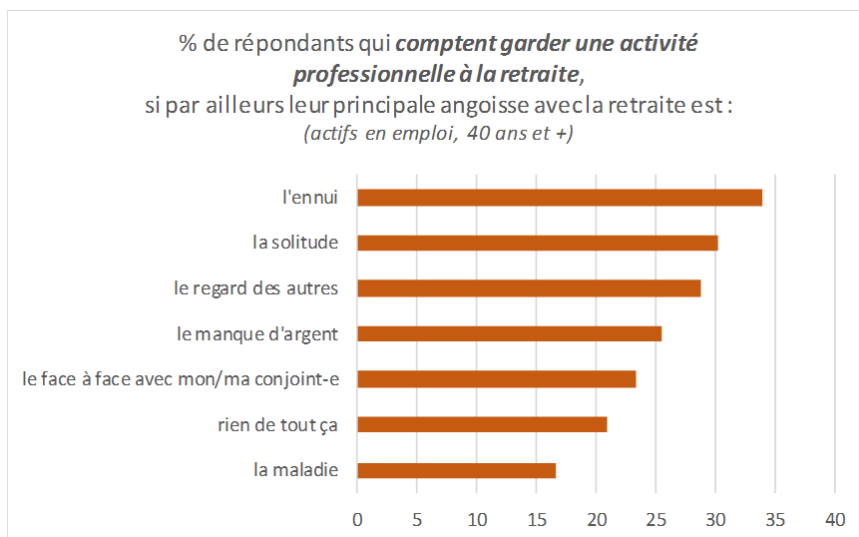
### **Premiers commentaires**

Ce qui joue le plus fortement dans l'intention de garder une activité professionnelle à la retraite, c'est l'absence de motivation avec la retraite, l'angoisse de l'ennui, de la solitude, et le sentiment que certaines choses liées au travail et au métier manqueront à la retraite.

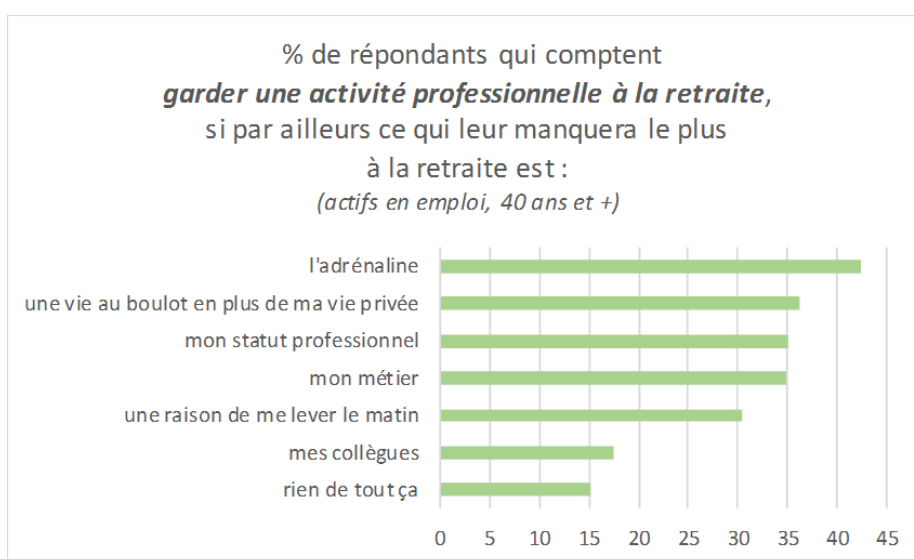
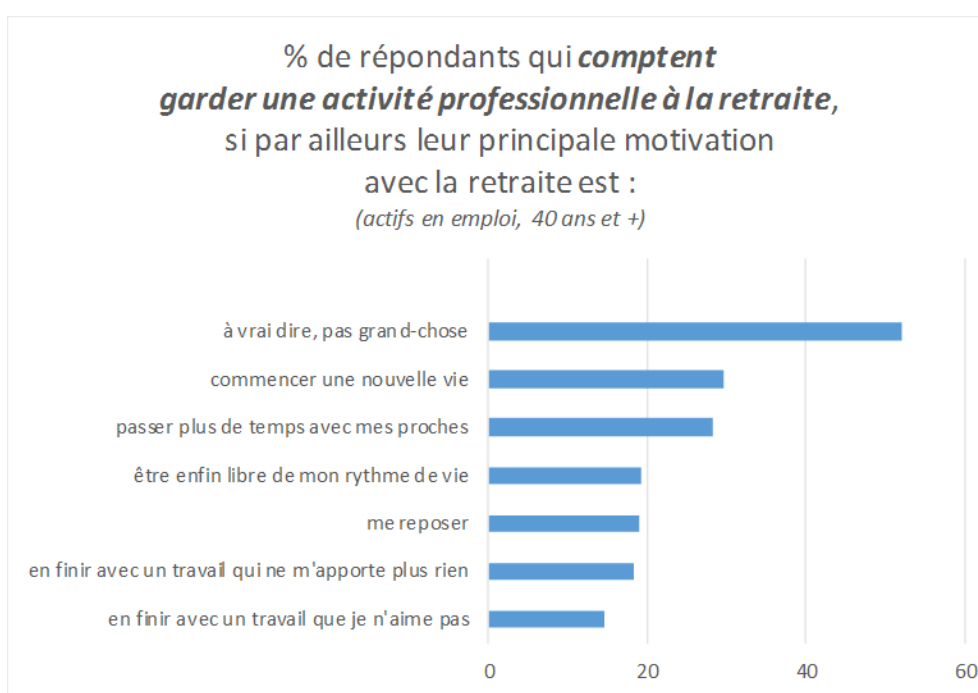
Des motifs d'angoisse attendus comme le manque d'argent, le face-à-face avec le/la conjointe/e n'ont pas d'effet particulier.

La continuité, déjà observée, entre les caractéristiques de la vie professionnelle et les projections ou intentions pour la période qui suit, se vérifie à nouveau.





*Lire les graphiques : parmi les personnes qui ont répondu que la solitude est leur principale angoisse à la retraite, 30% comptent garder une activité professionnelle*



**Attention : les graphiques ont des échelles différentes**

## **Je préfère prendre ma retraite plus tôt avec moins d'argent / au moment où j'aurai une retraite complète / plus tard avec plus d'argent**

Partir à la retraite plus tôt ou plus tard qu'à l'âge auquel on peut percevoir une retraite à taux plein fait partie des choix qu'une personne peut envisager en préparant sa retraite. La réforme des retraites de 2003 a mis en place ou élargi ces marges de manœuvre comme une contrepartie à l'allongement de la durée d'assurance. La surcote permet ainsi de partir après l'âge d'ouverture des droits à une retraite à taux plein avec un gain pour chaque trimestre travaillé supplémentaire. Symétriquement, la décote permet d'anticiper son départ à la retraite (au maximum de 20 trimestres) mais en perdant une fraction de pension pour chaque trimestre anticipé.

Les modalités de réponse proposées sont cohérentes avec la logique du système actuel. La question ne concerne pas seulement l'âge mais aussi le coût associé au choix de chaque option. Elle ne renvoie pas à un âge unique comme référence (l'âge souvent désigné comme âge légal de 62 ans) mais à l'âge individuel d'ouverture des droits à la retraite à taux plein, un âge qui dépend pour chacun/e d'au moins deux paramètres : son année de naissance (qui détermine la durée d'assurance requise) et l'âge auquel il/elle a été embauché/e pour la première fois (âge du premier emploi). S'y ajoutent selon les parcours des durées plus ou moins longues de chômage, d'interruption d'activité ou d'inactivité, qui peuvent donner lieu ou non à une validation de durée d'assurance.

### **Constat**

La majorité des personnes (60 à 65 %) qui ont répondu préfèrent prendre leur retraite au moment où elles auront une retraite complète, une proportion remarquablement stable quel que soit l'âge des répondants.

Les deux autres réponses varient avec l'âge.

On ne note pas de différence notable entre hommes et femmes sur ces deux réponses. Quel que soit leur âge, les femmes souhaitent un peu moins que les hommes partir plus tôt avec moins d'argent.

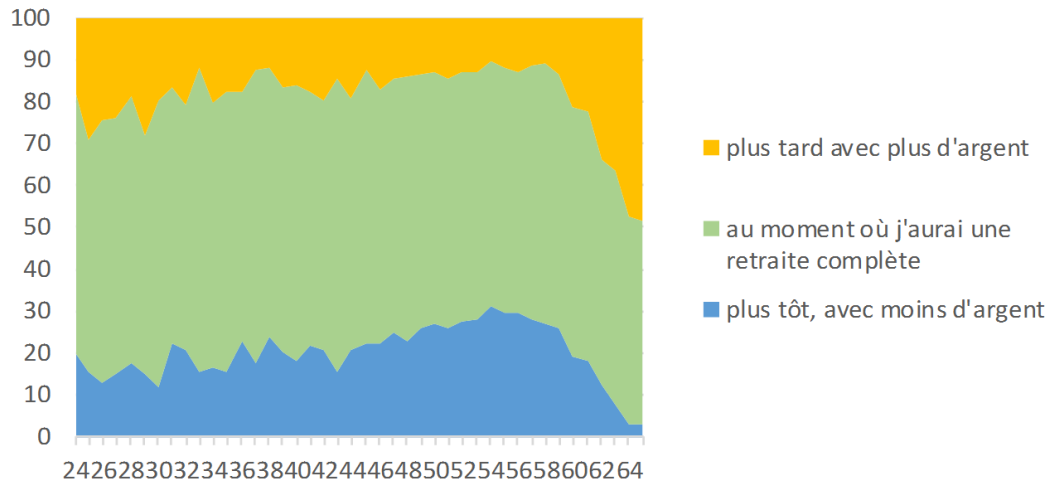
Le constat est le même entre les personnes ayant un niveau d'études supérieures et les autres personnes.

### **Premiers commentaires**

- 1) Les jeunes déclarent plus fréquemment préférer prendre leur retraite plus tard avec plus d'argent → il y a là probablement un effet de génération : les jeunes anticipent la durée d'assurance plus élevée qui leur est appliquée, et le retard dans l'accès à un emploi stable, d'où peut-être une pension moindre sauf à partir plus tard.
- 2) Entre 46 et 56 ans, les personnes répondent plus fréquemment « plus tôt avec moins d'argent » → c'est probablement lié au constat qu'il est plus difficile de tenir dans l'emploi (contenu, intérêt, exigences, ...), à d'autres projets...
- 3) A partir de 59 ans, la proportion de ceux qui préfèrent partir « plus tard avec plus d'argent » augmente fortement → c'est un effet de composition : ceux qui sont encore en emploi ont une plus forte probabilité d'avoir déjà prolongé ou de l'envisager.

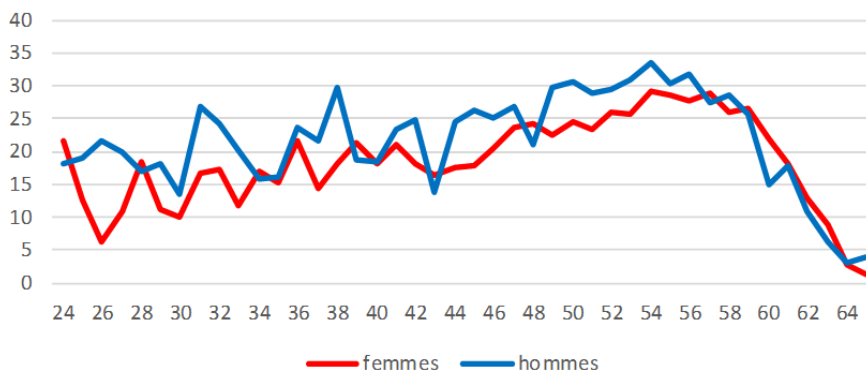
## Je préfère prendre ma retraite...

(répondants actifs en emploi)



## Je préfère prendre ma retraite... plus tôt avec moins d'argent

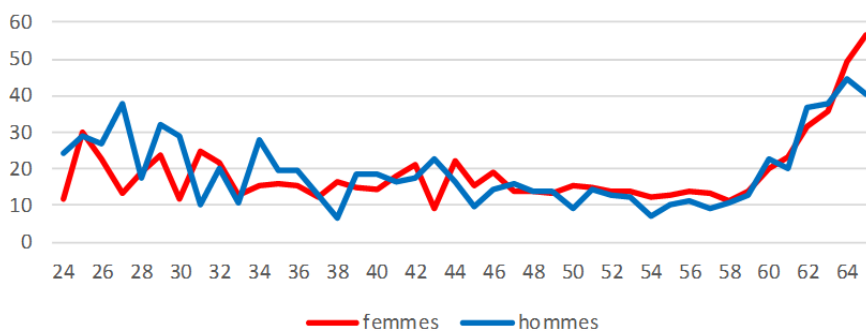
(répondants actifs en emploi)



*Lire les graphiques :  
parmi les actifs en emploi  
qui ont répondu, 15 %  
des femmes de 35 ans  
disent préférer prendre  
leur retraite « plus tôt  
avec moins d'argent..*

## Je préfère prendre ma retraite... plus tard avec plus d'argent

(répondants actifs en emploi)



## **Constat**

« Partir plus tard avec plus d'argent » est un peu plus fréquemment retenu par les personnes en emploi précaire et par les indépendants. En revanche Il y a assez peu de différences entre les catégories socio-professionnelles.

- Certes les cadres du secteur privé et les employés, personnels des services répondent un peu plus fréquemment « partir plus tard »
- Les ouvriers mais aussi les cadres, y compris dans la fonction publique, préfèrent un peu plus fréquemment « partir plus tôt ».

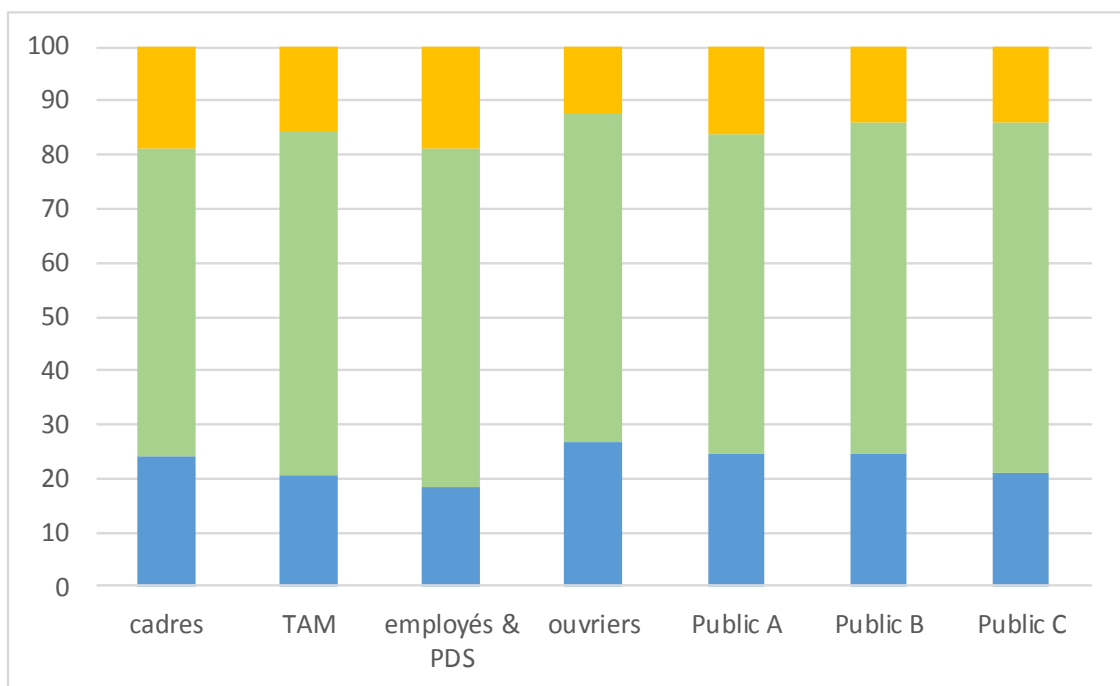
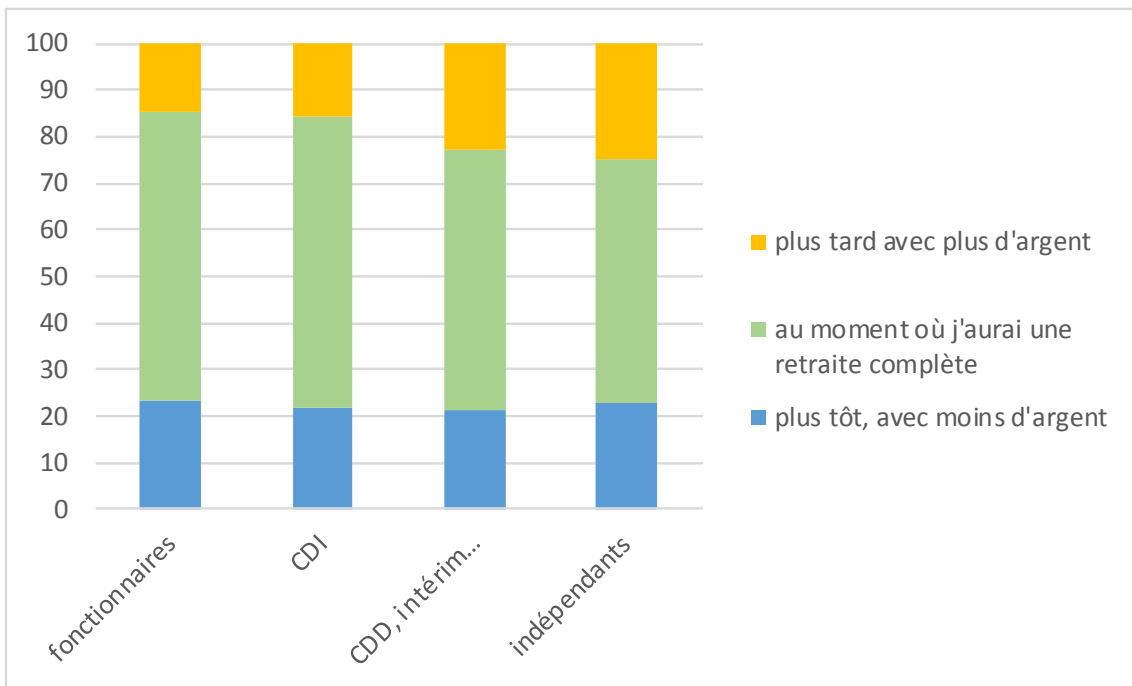
## **Premiers commentaires**

Au vu de ces chiffres, l'idée qu'on est davantage pressé de partir tôt en bas et plus enclin à partir tard en haut de la hiérarchie sociale semble un stéréotype, ce que plusieurs autres questions de l'enquête permettront d'examiner de plus près.

Il y a aussi des ouvriers qui veulent partir tard pour des raisons par exemple liées au contenu et aux conditions du travail (voir les réponses aux questions sur ce qui motive à la retraite), ou aux revenus escomptés. A l'inverse, des cadres peuvent vouloir partir tôt, parce qu'ils ont davantage de moyens et de projets.

En outre les cadres ont plus fréquemment commencé plus tard leur carrière professionnelle et donc l'âge qu'ils doivent atteindre pour avoir des droits pleins, ou une retraite suffisante, peut être élevé, ce qui expliquerait qu'ils n'annoncent pas spécialement leur intention de le dépasser.

## Je préfère prendre ma retraite... (répondants actifs en emploi)



*Lire les graphiques : par exemple un peu plus de 20 % des répondants en emploi qui sont en CDD ou en intérim disent qu'ils préfèrent prendre leur retraite « plus tôt, avec moins d'argent » ; plus de 20 % préfèrent prendre leur retraite « plus tard avec plus d'argent » ; le reste préfère le faire « au moment où » ils atteignent « une retraite complète ».*

**Parmi les questions et les modalités de réponse, quelles sont celles qui influencent l'intention de rester plus longtemps ou de partir plus tôt, en tenant compte du coût ou du gain que cela implique, donc de l'incitation financière ?**

### **Constat**

**Ce qui augmente la proportion de personnes qui préfèrent prendre leur « retraite plus tôt avec moins d'argent » :**

- ✓ dans mon travail actuel, « on ne rigole jamais » ;
- ✓ « j'ai travaillé à temps partiel plus de 20 ans » ;
- ✓ avant la retraite, « aucune envie de transmettre mon métier », « pas spécialement envie » et « de toute façon peu probable » d'« avoir enfin les responsabilités que je mérite » ;
- ✓ à la retraite je « ne continuerai sûrement pas à pratiquer mon métier » et « je ne le souhaite pas », « je ne serai pas capable de cumuler retraite et emploi » ;
- ✓ envie d'« être libre de tout engagement et bien peinard/e », ce qui me motive le plus à la retraite c'est « en finir avec un travail que je n'aime pas », « qui ne m'apporte rien » ;
- ✓ « J'aimerais plutôt partir avant mon/ma conjoint/e ».

**Ce qui augmente la proportion de personnes qui préfèrent prendre leur « retraite plus tard avec plus d'argent » :**

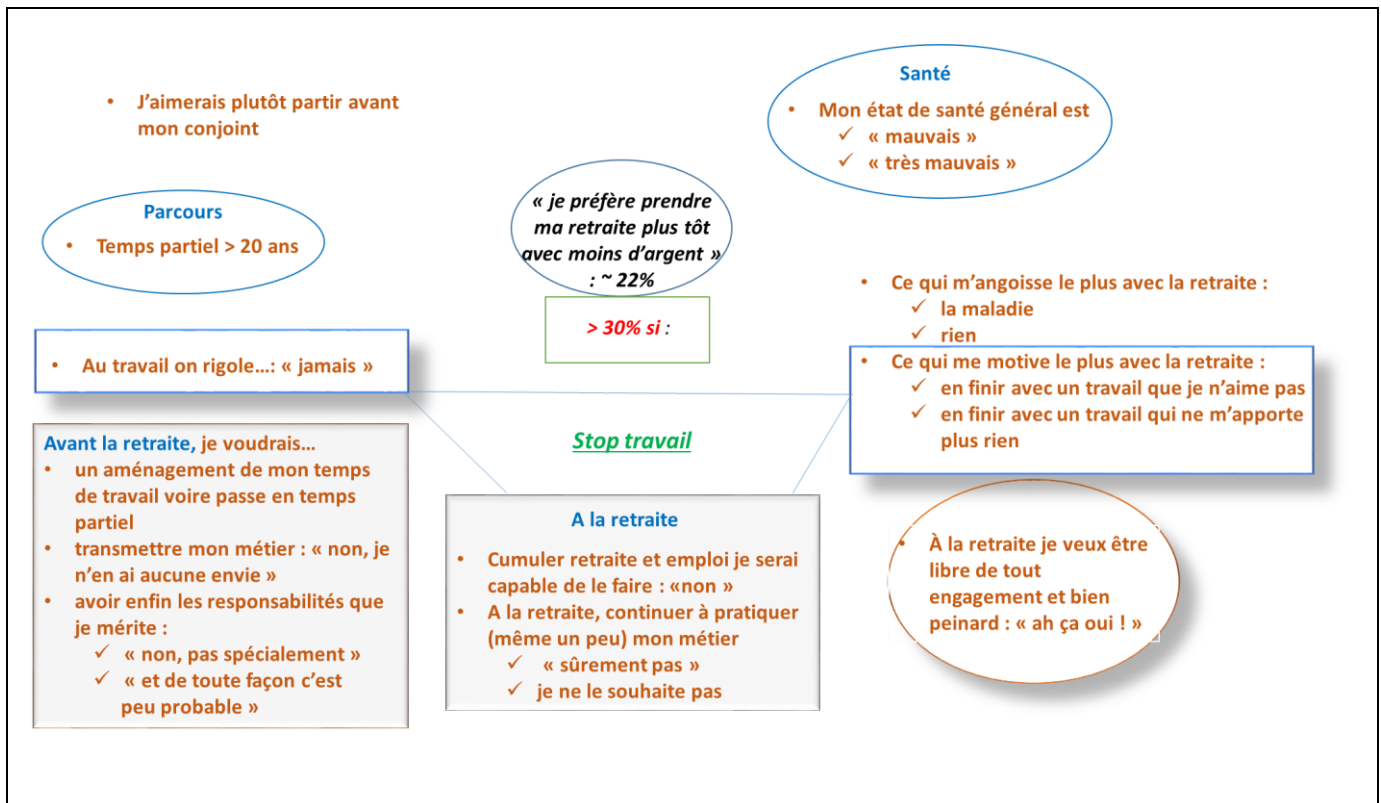
- ✓ dans mon travail actuel, « je me sens reconnu/e » et « on rigole tout le temps » ;
- ✓ « je ne pourrais pas être heureux/se sans travailler » ;
- ✓ à la retraite je « continuerai à pratiquer mon métier », je compte garder une activité professionnelle, je serai capable de cumuler retraite et emploi, je compte « monter une petite affaire » ;
- ✓ pas spécialement envie d'« être libre de tout engagement et bien peinard/e », pas de motivation particulière vis-à-vis de la retraite ;

### **Premiers commentaires**

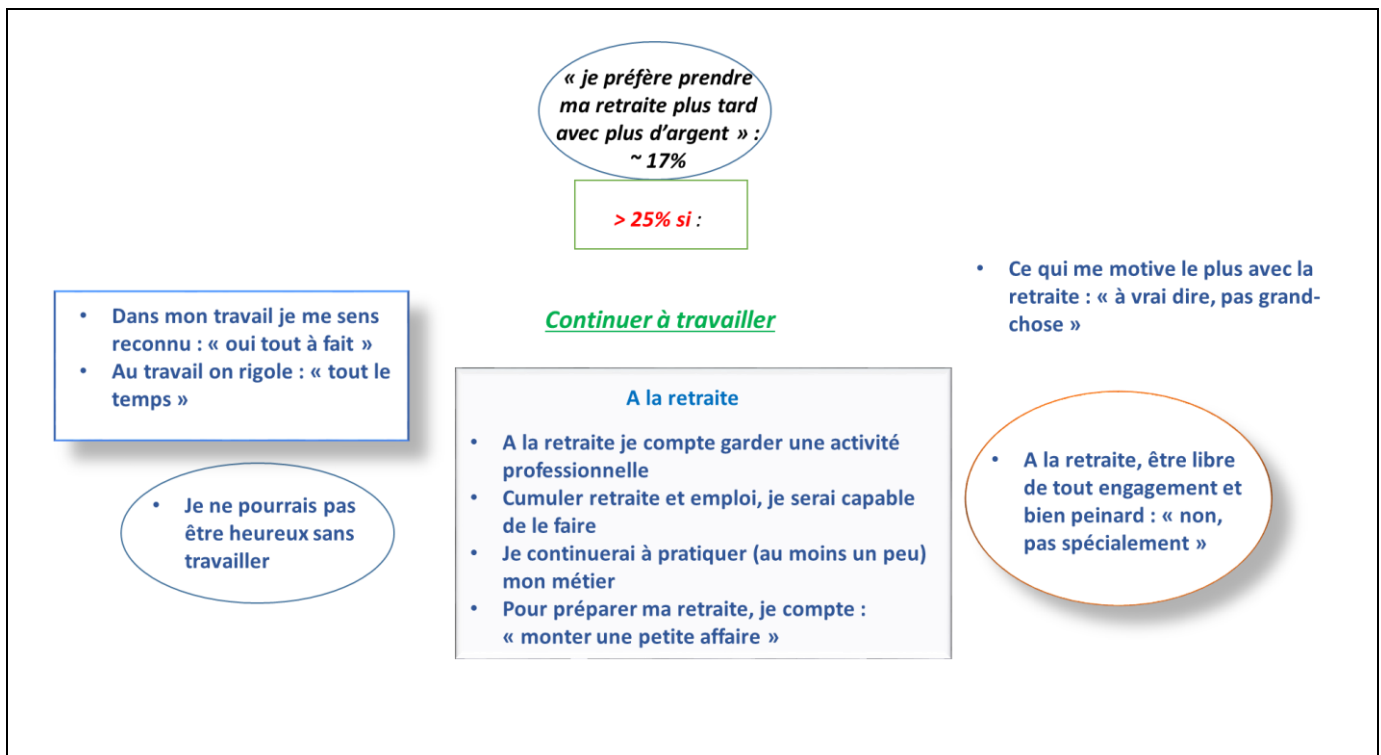
Des éléments liés au bonheur au travail et aux motivations avec la retraite jouent fortement dans les deux cas de façon relativement symétrique. Préférer partir plus tôt même avec moins d'argent correspond à une combinaison de perceptions négatives sur le travail actuel et de l'intention de rompre avec ce travail. Le mauvais état de santé s'ajoute à ce tableau. Les liens avec des aspects familiaux et de parcours professionnels pourront être explorés par la suite pour mieux comprendre le souhait de partir plus tôt que le/la conjoint/e et l'influence d'une longue période d'emploi à temps partiel.

Des analyses plus précises seront nécessaires pour éviter un rapprochement trop mécanique entre les facteurs qui jouent et la catégorie socioprofessionnelle. Les variables qu'on vient d'évoquer peuvent jouer autant au sein de chaque catégorie qu'entre les catégories. On pourra le vérifier ultérieurement.

## Schema 1



## Schema 2



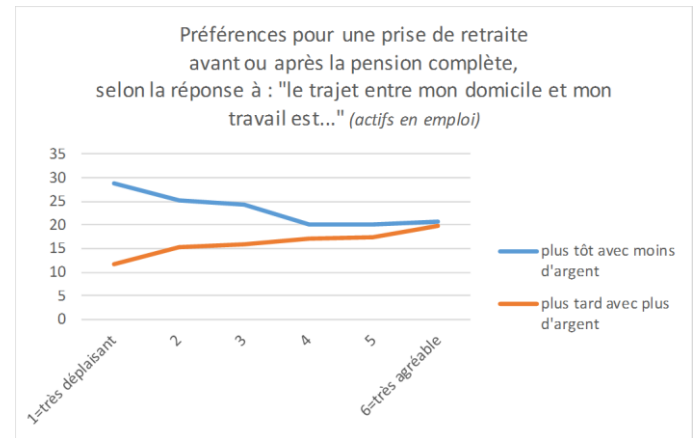
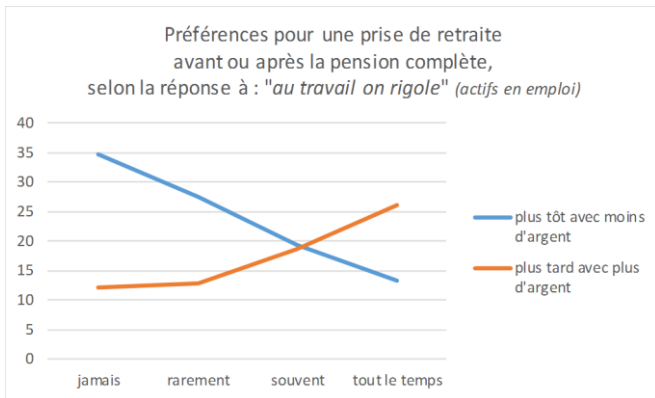
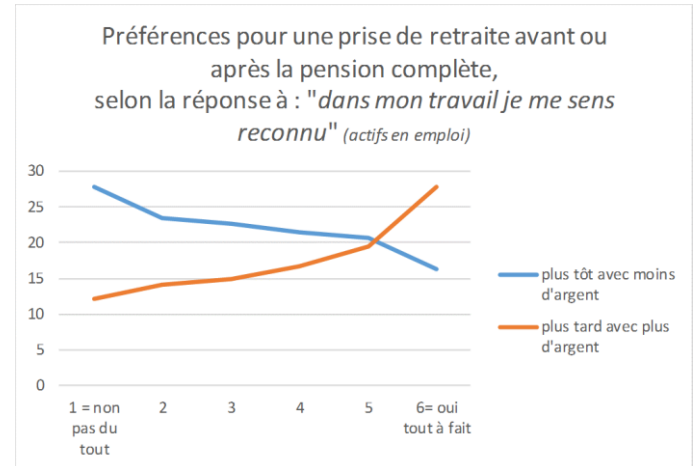
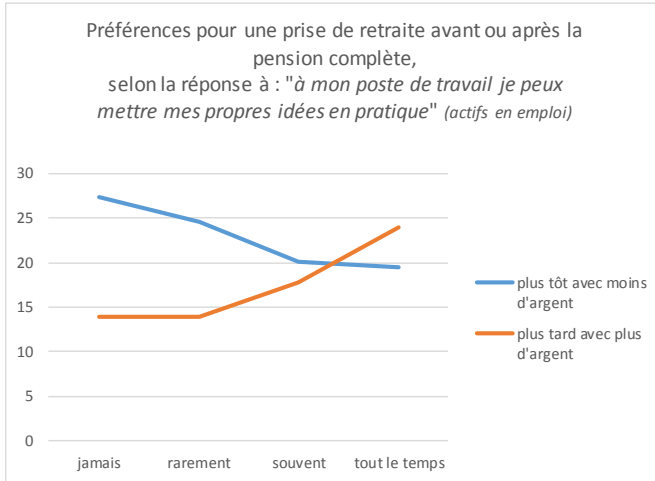
Comme nous l'avons fait pour la question sur l'inquiétude vis-à-vis de la retraite, nous présentons de façon plus explicite des croisements entre les intentions de « partir plus tôt avec moins d'argent » ou au contraire de « partir plus tard avec plus d'argent » avec des questions sur le travail actuel. Cela permet de rendre plus visibles des relations déjà en partie montrées dans les graphiques qui précèdent.

### **Constat**

On constate que la proportion des personnes qui préfèrent partir plus tôt ou partir plus tard est remarquablement ordonnée selon les modalités de la réponse sur un aspect du travail.

- Avec la possibilité de mettre ses propres idées en pratique à son poste de travail :
  - la proportion de personnes qui préfèrent partir tôt avec moins d'argent décroît au fur et à mesure que la possibilité de mettre ses propres idées en pratique augmente ;
  - à l'inverse la proportion de personnes qui préfèrent partir tard avec plus d'argent est d'autant plus élevée que la possibilité de mettre ses propres idées en pratique augmente.
- Avec la reconnaissance dans le travail :
  - moins on est reconnu, plus on préfère partir tôt avec moins d'argent ;
  - plus on est reconnu, plus on préfère partir tard avec plus d'argent.
- Le constat est le même selon la modalité retenue pour « au travail, on rigole » - dont la formulation un peu « folklorique » n'interdit pas de faire remarquer que c'est la variable la plus fortement corrélée aux préférences sur l'âge de départ :
  - Lorsqu'on « rigole jamais » ou « rarement », on préfère plus fréquemment partir tôt avec moins d'argent ;
  - Lorsqu'on « rigole souvent » les intentions sont aussi fréquentes
  - Lorsqu'on « rigole tout le temps », les intentions de partir tard avec plus d'argent sont les plus élevées, et les intentions de partir plus tôt avec moins d'argent sont les plus faibles.
- Enfin le constat est le même pour « le trajet entre mon domicile et mon travail » :
  - plus le trajet est qualifié de déplaisant, plus la proportion de personnes qui préfèrent partir tard est faible et la proportion de celles qui préfèrent partir tôt est forte.
  - Le trajet même très agréable ne suffit pas à modifier sensiblement les préférences.





Lire les graphiques : parmi les personnes qui ont répondu « je peux mettre mes propres idées en pratique - jamais », 14 % préfèrent « partir plus tard avec plus d'argent » et 27% préfèrent « partir plus tôt avec moins d'argent », et les 59% restants (non représentés ici) préfèrent partir « au moment où » ils auront « une retraite complète ».



## 4. Le système de retraite – quand je me prononce

Les opinions sur le système des retraites font l'objet d'une attention depuis le début des années 2000, dans la foulée de la réforme des retraites de 2003. Rappelons que les opinions sur le système de retraites doivent être considérées avec une particulière prudence, compte tenu notamment d'une connaissance et d'une compréhension très inégales dans la population, comme le montreront d'ailleurs les premiers résultats de ce chapitre, mais aussi de la sensibilité à la formulation des questions<sup>4</sup>.

Douze questions ont été retenues pour cette première analyse. Elles ont toutes été posées à l'ensemble des répondants. Elles permettent de faire le tour des points de vue sur plusieurs caractéristiques ou principes du système de retraite.

- « **Le système de retraite, je le comprends...** »
- « **C'est normal (ou pas...) que...** » (6 questions)
- « **Ce qui devrait être...** » (4 questions)
- « **Le système des retraites devrait compenser en priorité...** »

---

<sup>4</sup> Rappelons que l'enquête en ligne proposait la plupart des questions dans un ordre aléatoire, ce qui réduit le biais lié à l'ordre de présentation des questions. En revanche les personnes qui ont consulté les vidéos en cours de questionnaire ont pu être ensuite plus sensibles à certains items.

## Le système de retraite, je le comprends...

### Constat

Le degré de compréhension augmente avec l'âge.

- Jusqu'à 54 ans il y a plutôt une baisse de la proportion de ceux qui déclarent « n'y rien comprendre ».
- Au-delà de 54 ans, il y a une nette augmentation de la proportion des personnes qui déclarent « bien comprendre » le système des retraites.

Aux âges où les personnes sont actives, entre 70 et 85 % des répondants comprennent le système des retraites « bien » ou « plus ou moins ». Ceux qui connaissent le mieux le système de retraite, ce sont les retraités.

Lorsqu'on considère la situation d'emploi et la catégorie socio-professionnelle, des différences notables apparaissent toutefois. Le degré de compréhension du système des retraites varie assez sensiblement selon la situation d'emploi.

- Les indépendants comprennent bien le système plus souvent,
- Les chômeurs et plus encore les personnes en contrats précaires déclarent plus souvent ne rien y comprendre.

Le degré de compréhension est particulièrement inégal selon la catégorie socio-professionnelle.

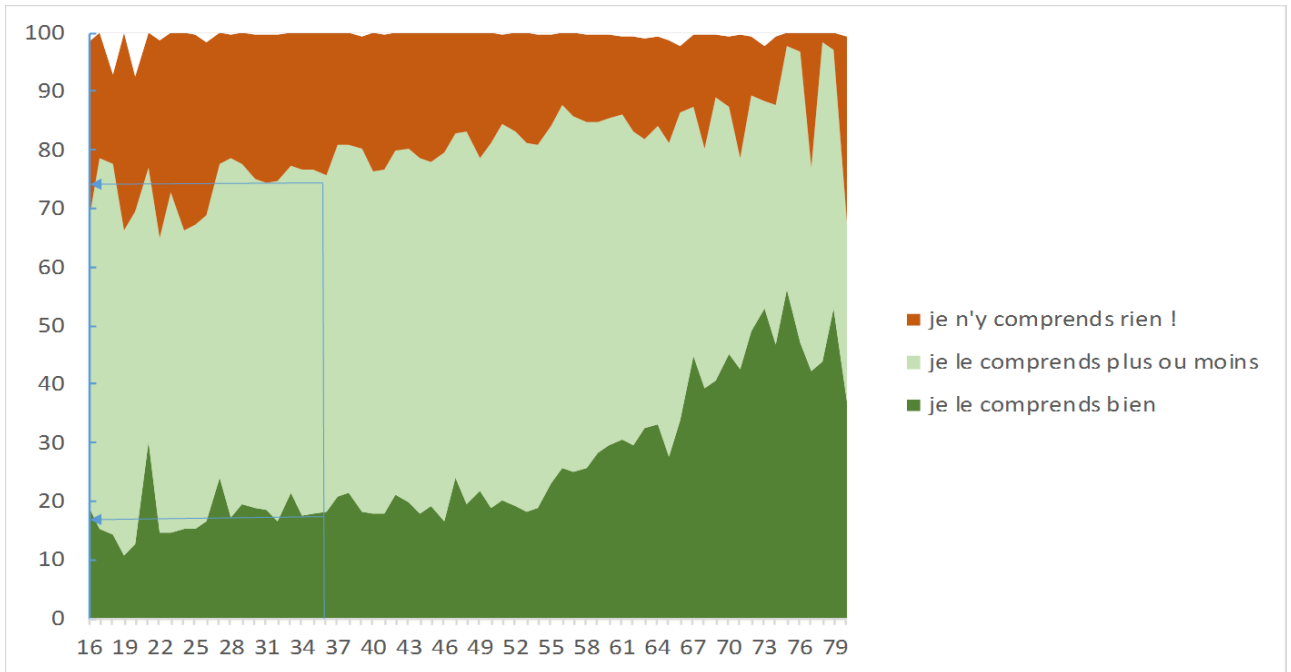
- Plus on monte dans l'échelle des catégories plus on déclare bien comprendre, qu'on soit dans le secteur privé ou dans la fonction publique
- Les ouvriers déclarent « bien comprendre » un peu plus souvent que les employés et les personnels de catégorie C.

### Premiers commentaires

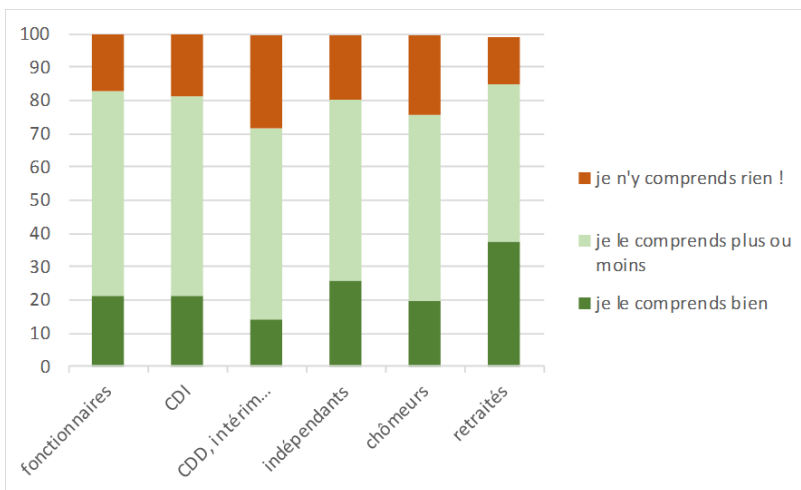
Comme pour les questions « *Je sais...* » commentées dans le chapitre 2 « Ma retraite – quand je l'évalue », il s'agit ici d'apprécier le degré de compréhension dont pensent disposer les répondants. La question porte à la fois sur la compréhension du système en général (principes, fonctionnement, financement...) et sur la compréhension des règles qui sont appliquées aux cas individuels dont les répondants ont connaissance (le leur, ceux de proches, de collègues).

La progression du niveau global de compréhension avec l'âge (« bien » ou « plus ou moins ») est cohérente avec les résultats sur le niveau de connaissance des trimestres, de l'âge d'un possible départ à taux plein et avec ceux d'autres enquêtes. La proportion de personnes qui déclarent « bien » comprendre le système augmente probablement avec les premières interrogations sur les conditions de départ et la situation individuelle à la retraite (droits restant à acquérir, âge de la retraite à taux plein, prise en compte d'éléments personnels...), la recherche d'informations plus précises, puis plus tard les démarches en vue de la liquidation. Le passage à la retraite est le moment où on se confronte très précisément aux règles du ou des régimes dont on relève. Dans ce contexte, les inégalités selon les situations d'emploi et la catégorie socio-professionnelle donnent matière à réflexion sur les canaux et la formulation des informations.

**« Le système des retraites... » (compréhension)**  
(tous répondants)

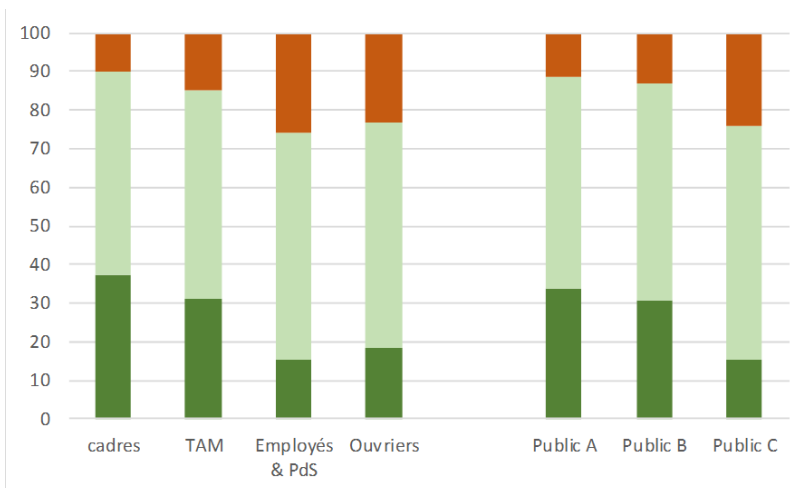


*Lire les graphiques : par exemple à 32 ans, 17% des répondants disent « bien » comprendre le système des retraites, 57% le comprendre « plus ou moins » et 25% ne « rien » y comprendre.*



*Un peu plus de 20 % des fonctionnaires qui ont répondu disent « bien » comprendre le système des retraites, un peu plus de 60 % le comprendre « plus ou moins » et un peu moins de 20% ne « rien » y comprendre.*

**Selon situation d'emploi**



**Selon catégorie socio-professionnelle (actuelle, ou dernière occupée)**

## **C'est normal... qu'une génération avec une plus grande espérance de vie travaille plus longtemps**

### ***Constat***

Parmi les actifs, moins de la moitié des répondants jugent normal qu'une génération avec une plus grande espérance de vie travaille plus longtemps.

Cette opinion varie avec l'âge. Les jeunes hommes émettent un peu plus fréquemment cette opinion. Les plus âgés, notamment parmi les retraités, le jugent plus fréquemment normal. Ce sont les répondants au début de la cinquantaine qui sont les moins enclins à porter ce jugement.

A tous les âges les femmes estiment moins fréquemment que les hommes que c'est normal.

Des différences beaucoup plus marquées apparaissent selon la situation d'emploi et la catégorie socio-professionnelle. Juger « normal » un allongement de la durée d'activité avec l'espérance de vie est plus fréquent parmi :

- les retraités,
- les indépendants,
- les personnes en CDI.

Plus on monte dans l'échelle des catégories, plus souvent les répondants jugent cet allongement « normal », dans le secteur privé comme dans la fonction publique.

### ***Premiers commentaires***

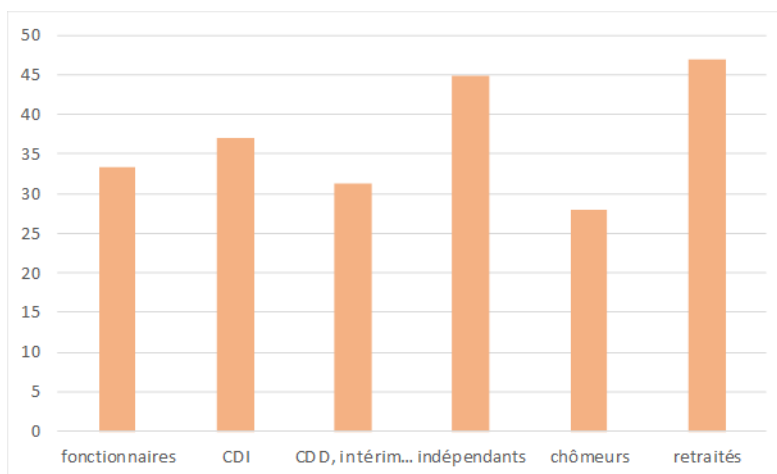
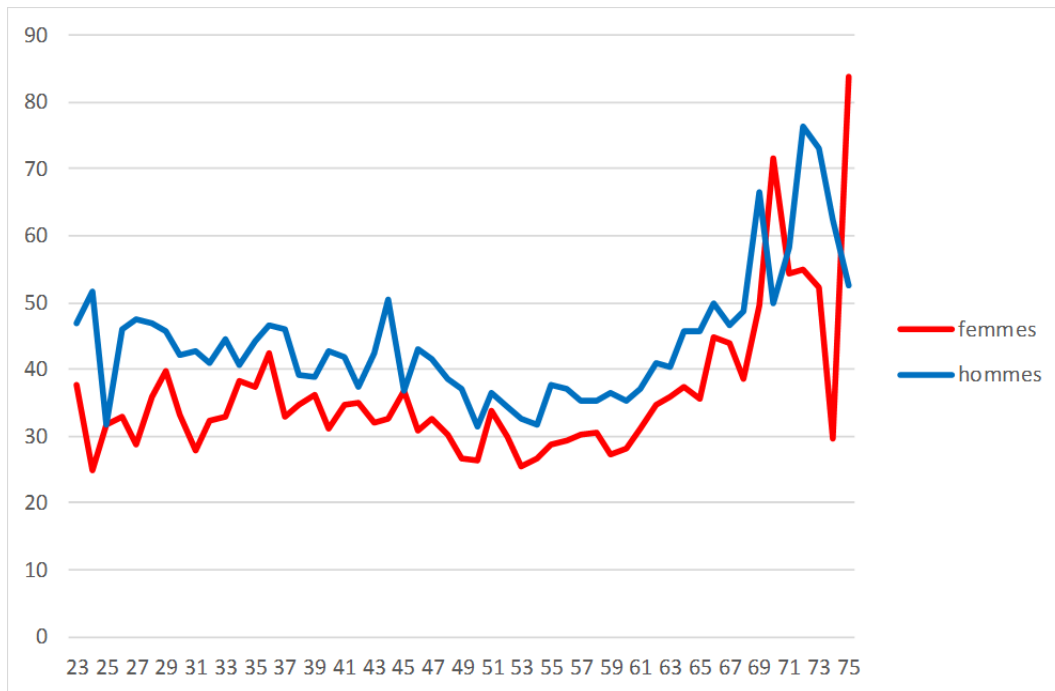
Le lien entre les gains d'espérance de vie et l'augmentation de la durée d'assurance requise ne fait pas l'objet d'un large consensus. C'est particulièrement vrai pour les catégories socio-professionnelles qui ont pu commencer assez tôt leur vie professionnelle. La proportion un peu plus faible de femmes pourrait être à relier à leurs propres incertitudes sur la possibilité de cotiser un nombre d'années important – ce point pourra être examiné par la suite.

Les catégories qui jugent plus fréquemment cet allongement normal sont aussi les catégories les plus concernées par l'allongement de la durée des études et un début plus tardif dans la vie professionnelle. Ce sont aussi celles pour lesquelles l'espérance de vie est la plus élevée, ce qui leur permet de penser maintenir une durée de retraite qui ne soit pas trop courte, même en cas d'allongement de la durée d'assurance requise.

En outre le lien avec des caractéristiques du travail est assez probable : accepter l'idée d'un allongement peut dépendre fortement de ces caractéristiques. On l'a vu par exemple dans les intentions de « partir plus tôt avec moins d'argent » analysées dans le chapitre 2.

**« C'est normal qu'une génération avec une plus grande espérance de vie travaille plus longtemps »**

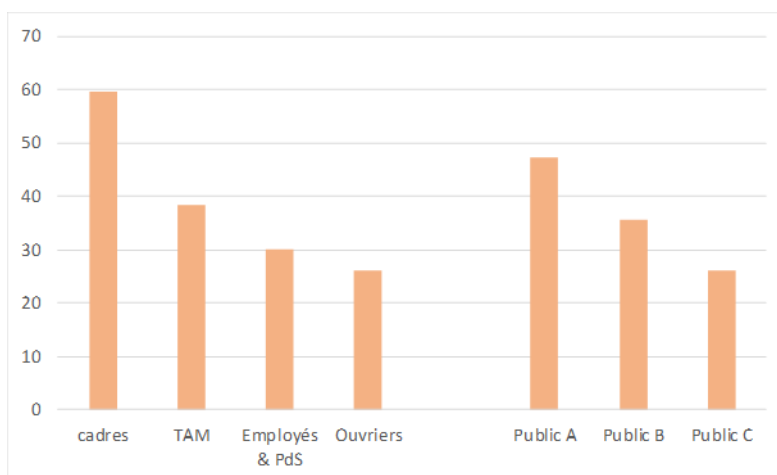
(% de réponses « d'accord », tous répondants)



*Lire les graphiques : à 58 ans, un peu plus de 30 % des femmes qui ont répondu disent « c'est normal qu'une génération avec une plus grande espérance de vie travaille plus longtemps ».*

*45 % des indépendants qui ont répondu disent « c'est normal qu'une génération avec une plus grande espérance de vie travaille plus longtemps ».*

**Selon la situation d'emploi**



**Selon la catégorie socioprofessionnelle (actuelle, ou dernière occupée)**

## **C'est normal... que ceux qui ont commencé à travailler jeunes puissent partir plus tôt à la retraite**

### **Constat**

Quasiment tous les répondants considèrent normal de partir plus tôt à la retraite quand on a commencé à travailler jeune. Cette quasi-unanimité vaut :

- quel que soit l'âge, pour les hommes comme pour les femmes ;
- quel que soit le niveau d'études (supérieures ou non),
- quelle que soit la situation d'emploi,
- quelle que soit la catégorie socio-professionnelle.

### **Premiers commentaires**

Cette question porte sur le principe introduit dans le système par la réforme des retraites de 2003 sous la forme de la *retraite anticipée pour carrière longue (RALC)*. Rappelons que la prise en compte de l'âge des premières cotisations répondait à une inégalité liée à l'existence de l'âge minimum de la retraite à taux plein (ou âge d'ouverture des droits à pension de retraite) : à 60 ans (âge minimum en 2003), les personnes qui avaient commencé avant l'âge de 20 ans et avaient travaillé de façon quasi continue comptaient une durée d'assurance (ou durée de cotisation) supérieure aux 40 années alors requises. Ces personnes cotisaient donc plus que les autres sans pouvoir partir plus tôt<sup>5</sup>.

La retraite anticipée longue carrière a d'abord pris en compte les premières cotisations jusqu'à 18 ans. Elle a été progressivement étendue à celles réalisées à 19 ans puis à 20 ans lors de la réforme des retraites de 2014 pour tenir compte de deux évolutions : l'allongement de la durée des études au fur et à mesure des cohortes, et l'obligation de scolarisation jusqu'à 16 ans<sup>6</sup>. Le nombre de personnes concernées par la première version de la retraite anticipée se réduisait logiquement, mais le report à 62 ans de l'âge minimum de la retraite à taux plein a ré-ouvert la possibilité d'une durée de cotisation supérieure à la durée requise. C'est dans ce contexte que les RALC ont été réactivées en 2012.

Les répondants plébiscitent le principe d'une retraite anticipée pour une carrière commencée tôt. Cela ne signifie pas forcément qu'ils/elles plébiscitent ce principe pour les carrières longues uniquement. La retraite anticipée pour carrière longue combine en effet deux aspects : l'âge auquel les premières cotisations ont été validées (ce qui correspond à « avoir commencé à travailler jeune ») mais aussi une longue durée de « carrière » (ce qui correspond à une longue durée d'assurance du point de vue des régimes de retraites, avec des durées cotisées et des durées validées). Or les conditions d'emploi et de travail en fin de vie professionnelle peuvent rendre difficile le maintien en emploi, en particulier, mais pas seulement, lorsqu'il existe des atteintes à la santé sans pathologies identifiables.

---

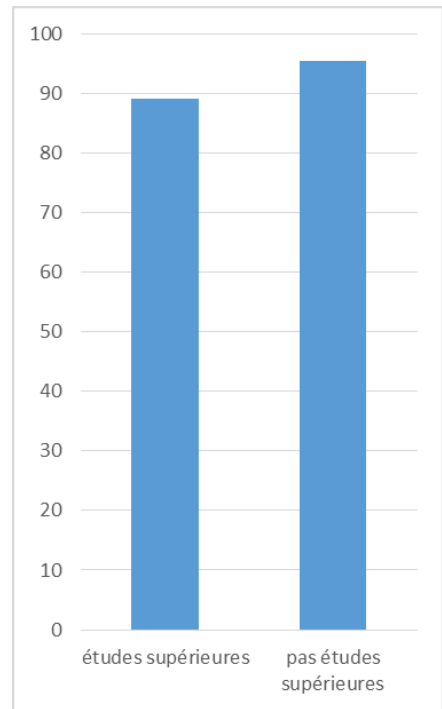
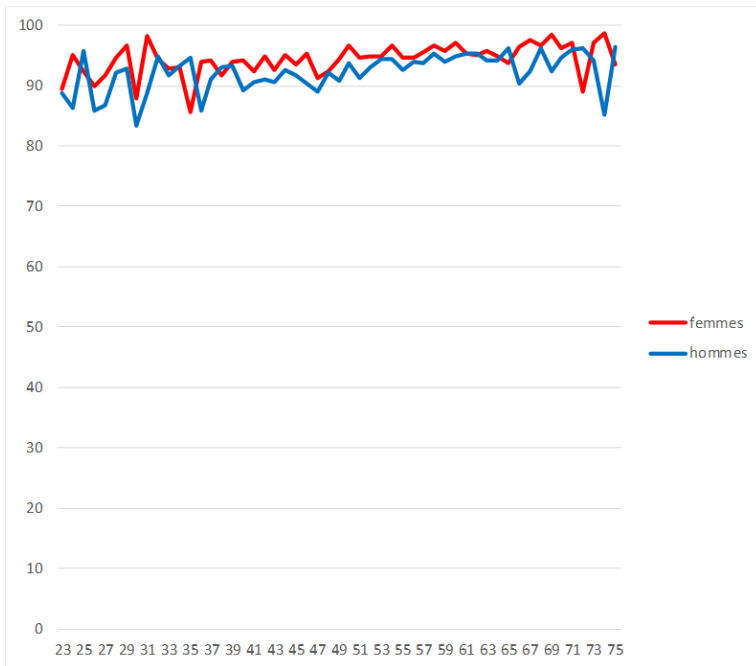
<sup>5</sup> L'ARPE (allocation de remplacement pour l'emploi) a toutefois permis à une partie des salariés dans ce cas et sous certaines conditions (notamment l'embauche en remplacement par l'employeur) de bénéficier d'une préretraite financée par l'assurance chômage. L'objectif était alors de substituer des personnes au chômage à des personnes qui auraient pu liquider leur retraite selon le critère de la durée d'assurance. Il s'agissait alors d'une allocation liée à une perte d'emploi (équivalent à une préretraite) et pas d'une retraite anticipée.

<sup>6</sup> Dans le cadre de la réforme Berthoin de 1959, l'âge de la scolarité obligatoire est relevé de 14 à 16 ans pour tous les enfants âgés de 6 ans à cette date. Lorsque l'ordonnance n° 59-45 s'applique, en 1967, trois quarts des jeunes prolongent déjà leur scolarité au-delà de 14 ans. Le décalage est pleinement effectif en 1971.

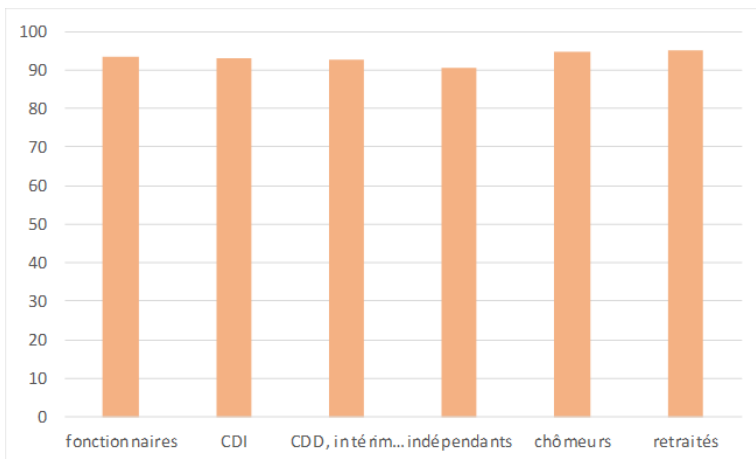


**« C'est normal que ceux qui ont commencé à travailler jeunes puissent partir plus tôt à la retraite »**

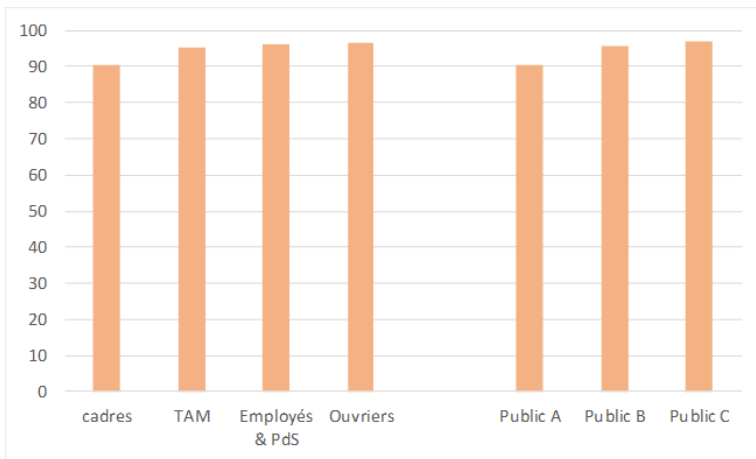
(% de réponses « d'accord », tous répondants)



**Selon le niveau d'études**



**Selon situation d'emploi**



**Selon catégorie socio-professionnelle (actuelle, ou dernière occupée)**

## C'est normal... que le système de retraite donne un avantage aux femmes

### Constat

Les opinions sont assez contrastées entre les femmes et les hommes.

Environ 2 femmes sur 3 mais aussi plus de 2 hommes sur 5 jugent « normal que le système de retraite donne un avantage aux femmes » car elles « sont désavantagées en termes de carrière ».

Jusqu'à 40% des hommes jeunes répondent « non, ça n'est pas aux retraites de compenser les inégalités de carrière ». Les femmes jeunes portent ce jugement deux fois moins souvent.

Les proportions pour ces deux réponses varient avec l'âge mais différemment pour les femmes et pour les hommes :

- Parmi les hommes, la réponse « non, ça n'est pas aux retraites de compenser les inégalités de carrière » diminue au fur et à mesure de leur âge au profit de la réponse « c'est normal... oui ». La proportion des hommes qui retiennent cette dernière modalité augmente jusqu'à 67 ans.
- Parmi les femmes, la proportion qui juge que « non, ça n'est pas aux retraites de compenser les inégalités de carrière » diminue au fur et à mesure de l'âge jusqu'à la fin de la trentaine et est stable ensuite.

Un homme sur 4 ou 5 est en désaccord avec un avantage pour les femmes car ils considèrent que « les femmes ont aujourd'hui les mêmes carrières que les hommes ». Une femme sur 10 se prononce en ce sens. Ces proportions varient peu avec l'âge.

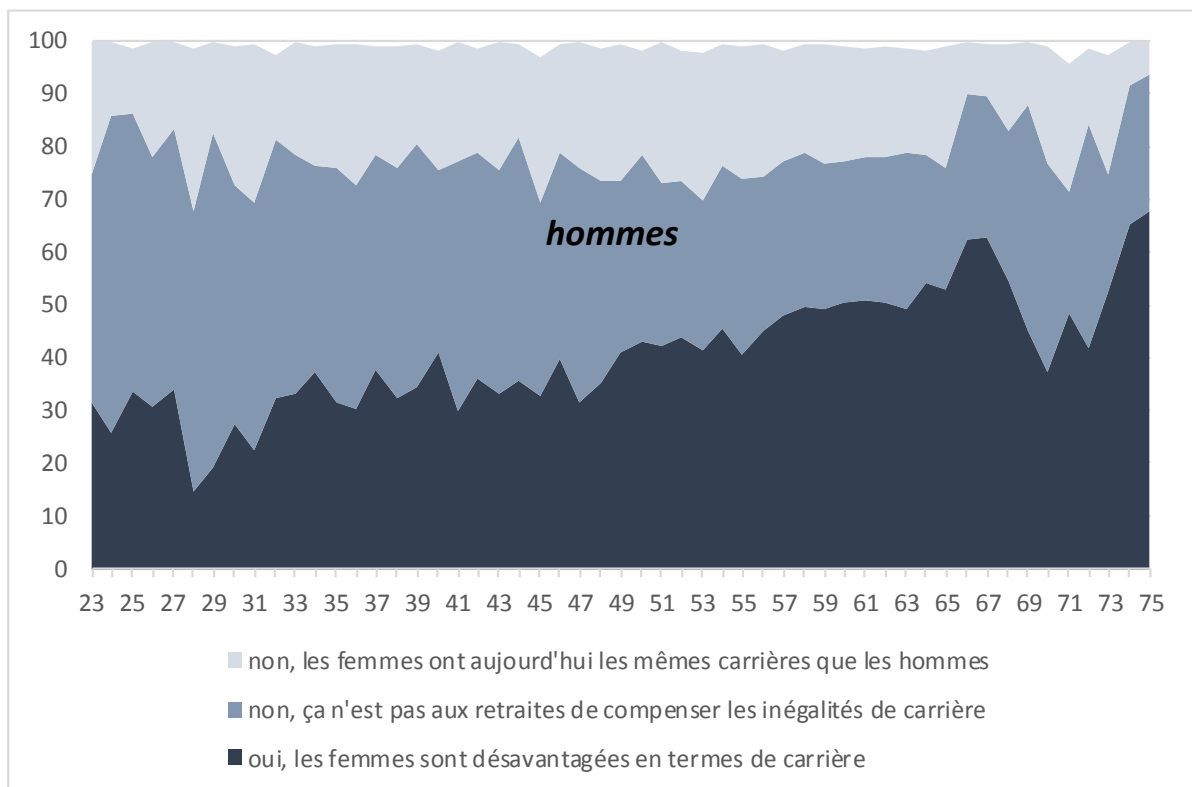
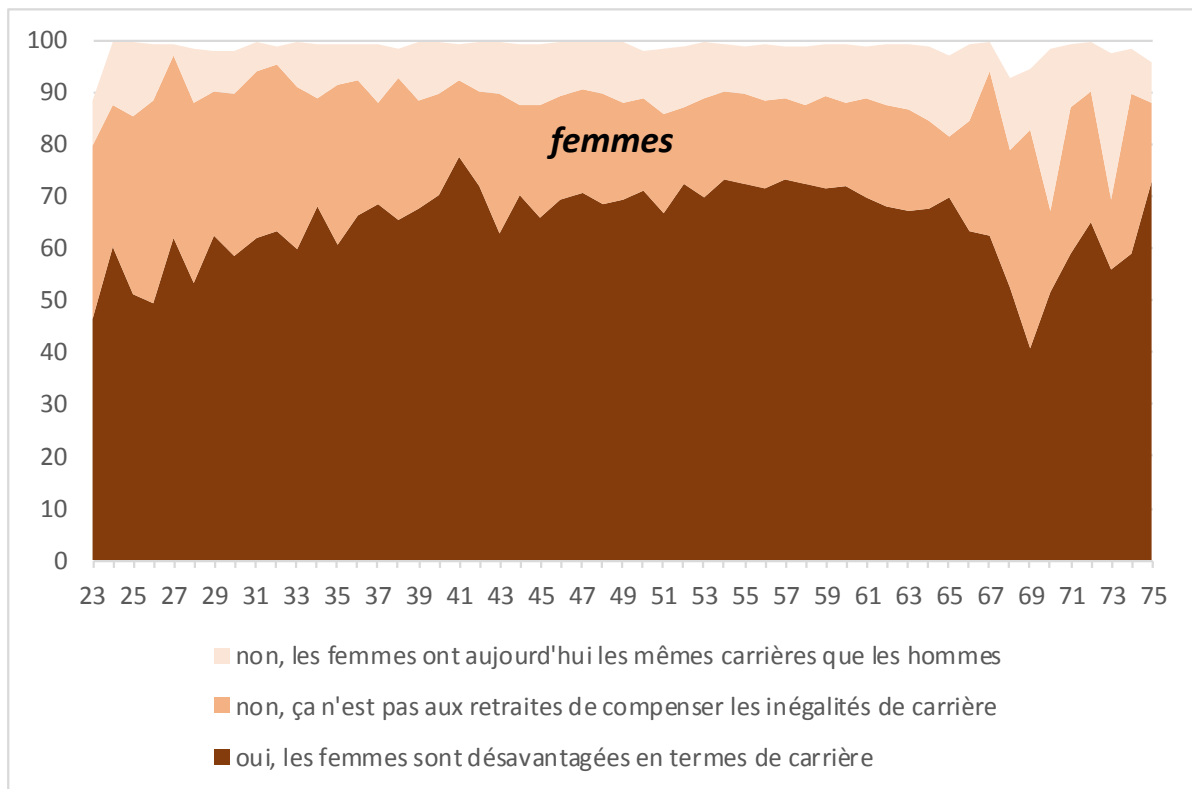
### Premiers commentaires

Les modalités de réponse proposées ne ciblent pas explicitement les avantages familiaux. Les répondants ont pu considérer ce dispositif mais aussi la façon dont le temps partiel, les congés parentaux, les salaires désavantagent les femmes en matière de pension de retraite. Il semble bien connu que la pension de retraite moyenne reste plus élevée pour les hommes que pour les femmes.

La répartition des réponses et son évolution avec l'âge des répondants suscitent à ce stade deux questions, que l'on pourra, dans une certaine mesure, étudier à partir des résultats de l'enquête.

- Dans quelle mesure les réponses des femmes diffèrent-elles selon leur catégorie socio-professionnelle, leur situation d'emploi, le fait d'avoir travaillé plus ou moins longtemps à temps partiel ? On pense ici à certaines études qui mettent en avant que les inégalités entre femmes sont au moins aussi grandes qu'entre hommes et femmes. On pourrait mobiliser quelques questions de l'enquête dans cette perspective. Par ailleurs l'évolution avec l'âge est-elle liée plutôt à l'expérience des inégalités, avec la maternité en particulier, ou à une plus grande proportion de femmes en meilleure situation professionnelle parmi les cohortes plus jeunes ?
- Qu'est-ce qui explique qu'avec l'âge les réponses des hommes se rapprochent de celles des femmes ? Le constat que seul un rattrapage *in fine* des inégalités est possible ? Une inquiétude d'un répondant homme pour le niveau de vie de sa conjointe (ou compagne) lorsqu'il décèdera, en lien donc avec le jugement en faveur du principe de la réversion ?

**« C'est normal que le système de retraite donne un avantage aux femmes »**  
*(tous répondants)*



## **C'est normal... « En cas de décès du conjoint un veuf/une veuve a droit à une partie de sa pension de retraite »**

### ***Constat***

La pension de réversion est jugée normale par la plupart des répondants, aussi bien parmi les femmes que parmi les hommes. La proportion augmente avec l'âge, particulièrement fortement chez les hommes.

Environ un répondant sur 5 considère que c'est normal pour les petites retraites seulement.

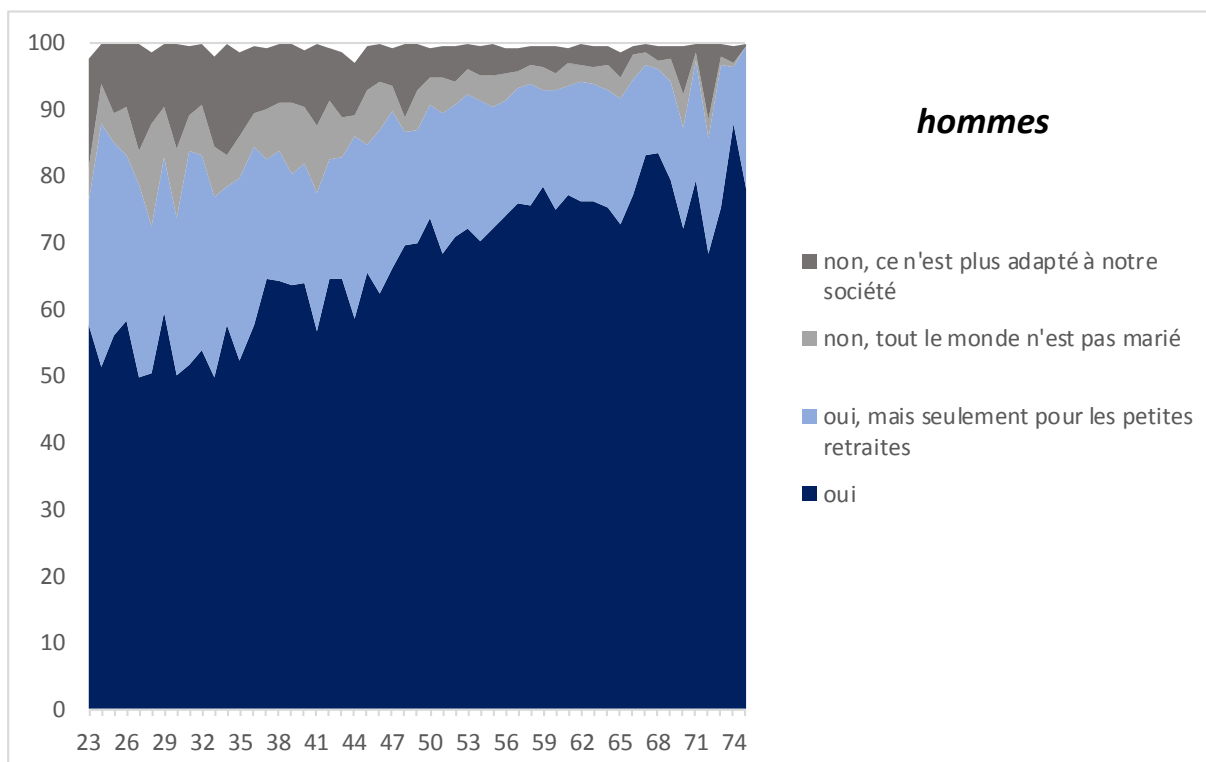
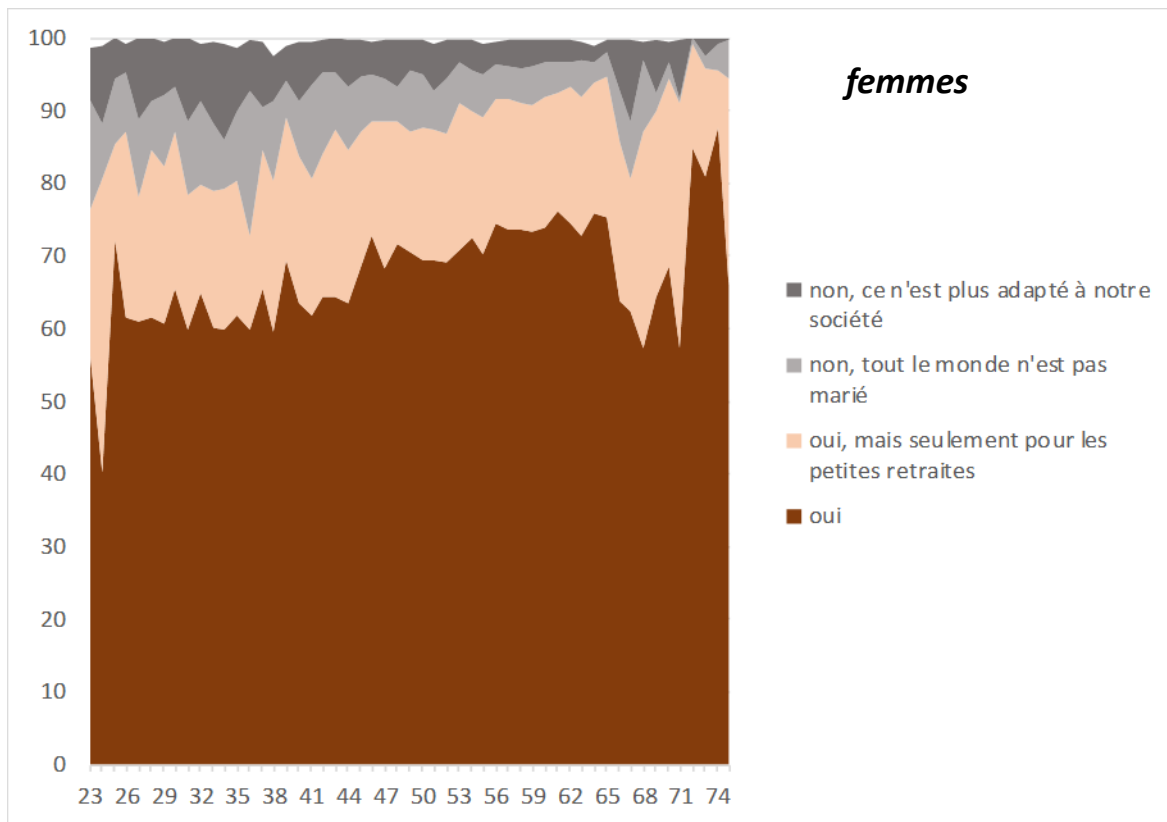
Les répondants qui sont en désaccord, parce que « ce n'est plus adapté à notre société », ou parce que « tout le monde n'est pas marié » sont très minoritaires. Toutefois ces réponses sont un peu plus fréquemment citées parmi les 45 ans et moins.

### ***Premiers commentaires***

Le principe de la réversion est largement approuvé, par les femmes comme par les hommes.

L'augmentation avec l'âge de la proportion de personnes qui le juge « normal » est peut-être liée au fait que plus on avance en âge plus la question du veuvage peut se poser, pour soi ou pour des proches. Pour les hommes cela pourrait être plus fréquemment un sujet de préoccupation lorsque leur conjointe n'a pas pu constituer une carrière complète ou que le niveau de sa pension est plus faible (rémunération plus faible, temps partiel, congés parentaux).

**« En cas de décès du conjoint un veuf/une veuve a droit à une partie de sa pension de retraite. Je trouve ça normal »  
(tous répondants)**



## **Le système de retraite actuel tient compte de la pénibilité**

### ***Constat***

La pénibilité est majoritairement jugée insuffisamment voire très insuffisamment prise en compte par le système de retraite actuel par environ 7 répondants sur 10.

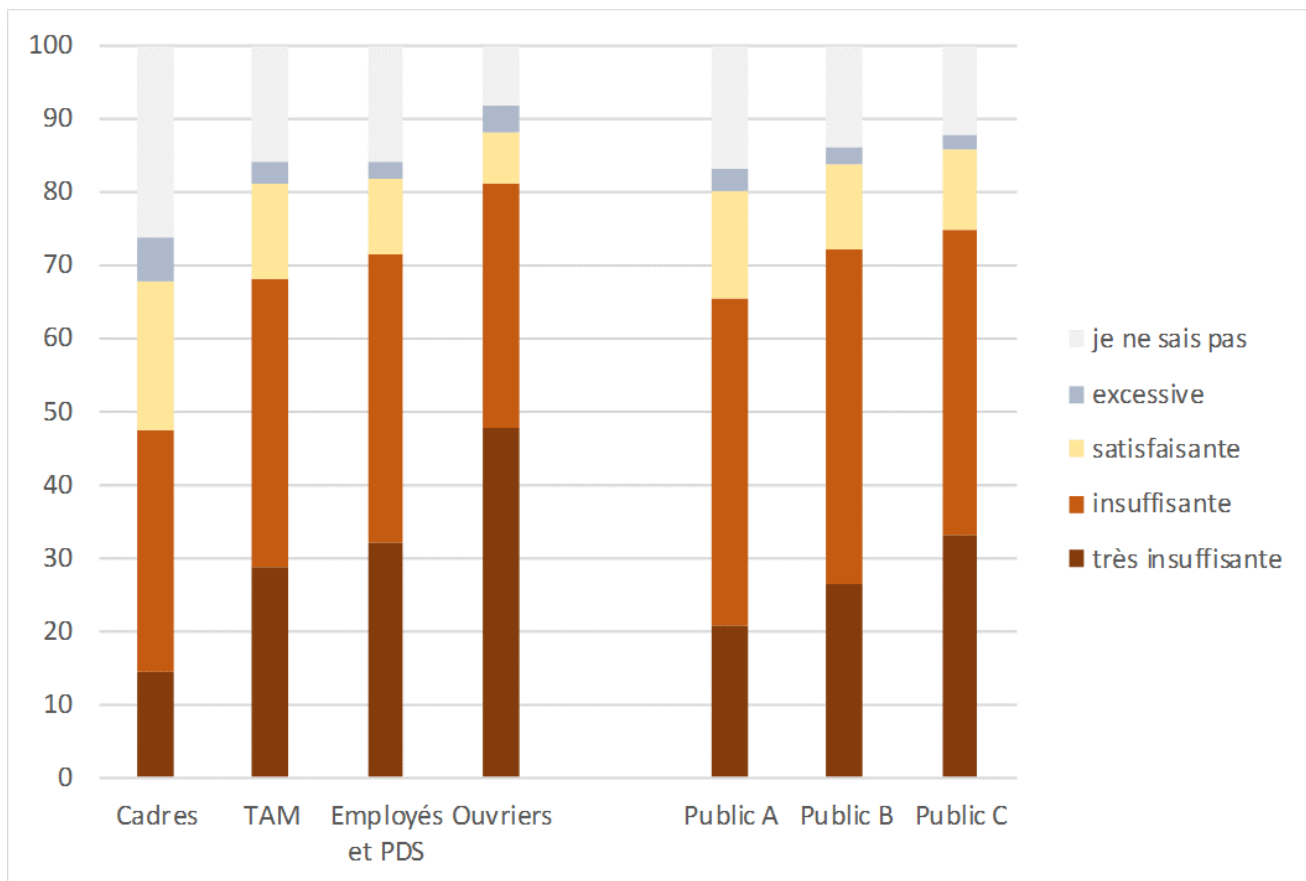
Presque toutes les catégories socio-professionnelles se prononcent en ce sens (à l'exception des cadres du secteur privé qui le disent moins fréquemment). La proportion est d'autant plus élevée que les personnes sont dans des emplois de faible niveau hiérarchique, des emplois d'encadrement direct.

Ce sont les ouvriers qui jugent le plus souvent la prise en compte de la pénibilité « insuffisante » ou « très insuffisante ». Près d'un ouvrier sur 2 la juge « très insuffisante ».

### ***Premiers commentaires***

Les personnes portent un jugement négatif d'autant plus fréquemment que leur exposition à des facteurs de pénibilité est plus probable. Ce jugement est également partagé par une partie des cadres, en particulier dans la fonction publique. On peut donc penser que, dans ces catégories comme dans les autres, les jugements exprimés sont aussi des jugements généraux sur le système, comme c'est le cas pour d'autres questions.

**« Le système de retraite actuel tient compte de la pénibilité de façon... »**  
(tous répondants)



*Lire le graphique : parmi les personnes employées comme fonctionnaire catégorie C, 33 % estiment que le système de retraite actuel tient compte de façon très insuffisante de la pénibilité, et 40 % de façon insuffisante.*

## **En matière de retraite, les fonctionnaires sont bien mieux traités que les salariés du privé**

### ***Constat***

La divergence de jugement est nette entre les salariés du privé et les personnels de la fonction publique.

- Environ 7 personnes sur 10 parmi les salariés du privé considèrent que les fonctionnaires sont bien mieux traités que les salariés du privé
- 8 fonctionnaires sur 10 sont en désaccord avec cette affirmation.

### ***Premiers commentaires***

Les répondants se prononcent en fonction de ce qu'ils savent ou croient savoir sur les règles et les avantages du régime de la fonction publique comparés à ceux du régime général. Se mêlent ici probablement des informations réelles et supposées. Les répondants ont aussi pu considérer « retraite » au sens de régime de retraite ou intégrer aussi d'éventuels dispositifs à l'initiative de l'employeur.

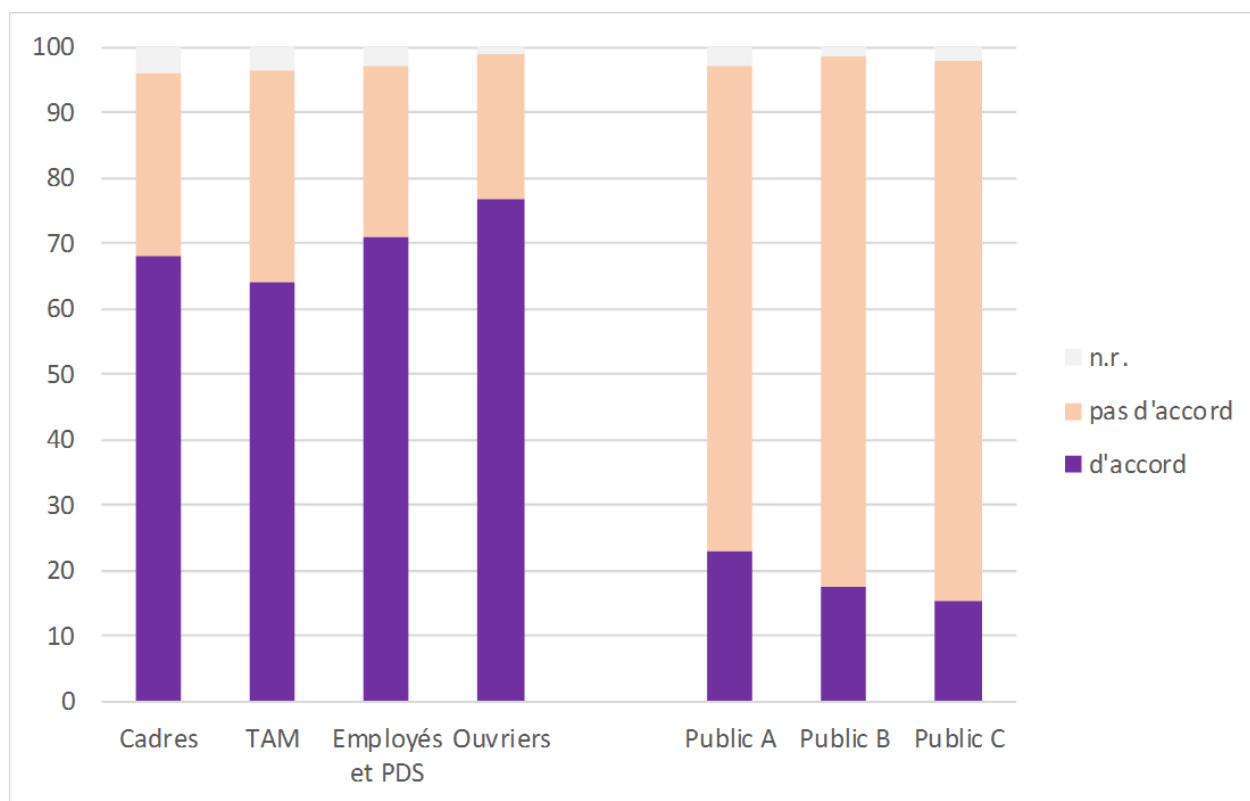
On peut s'interroger sur un manque d'information réciproque sur les régimes de retraite du secteur privé et de la fonction publique.

Il pourrait être intéressant de mettre ces jugements en relation avec des questions liées aux parcours d'emploi et de travail (crainte de finir au chômage, carrière incomplète, difficulté ou non à faire face à ses dépenses) d'une part, avec des questions ayant trait à l'inquiétude en général concernant la retraite, la baisse du niveau de vie et la crainte de la pauvreté à la retraite.

Une analyse spécifique aux quelque 30 000 personnes employées ou retraitées de la fonction publique devrait permettre de voir si certaines variables sont particulièrement associées à ce jugement.



**« En matière de retraite, les fonctionnaires sont bien mieux traités que les salariés du privé »**  
(tous répondants)



*Lire le graphique : un peu moins de 70 % des cadres du secteur privé qui ont répondu considèrent que « En matière de retraite, les fonctionnaires sont bien mieux traités que les salariés du privé », un peu moins de 30 % pensent le contraire. Le reste n'a pas répondu.*

## **Ce qui devrait être : « Mon système de retraite idéal, c'est... »**

### ***Constat***

Les répondants préfèrent majoritairement « un socle de règles communes avec la possibilité d'ajouter des règles spécifiques aux métiers ».

- C'est le cas parmi toutes les catégories socio-professionnelles.
- Ce type de système est très largement retenu par les fonctionnaires.
- Les ouvriers sont ceux qui préfèrent le plus fréquemment des règles uniformes pour tous (un peu plus de 4 ouvriers sur 10)

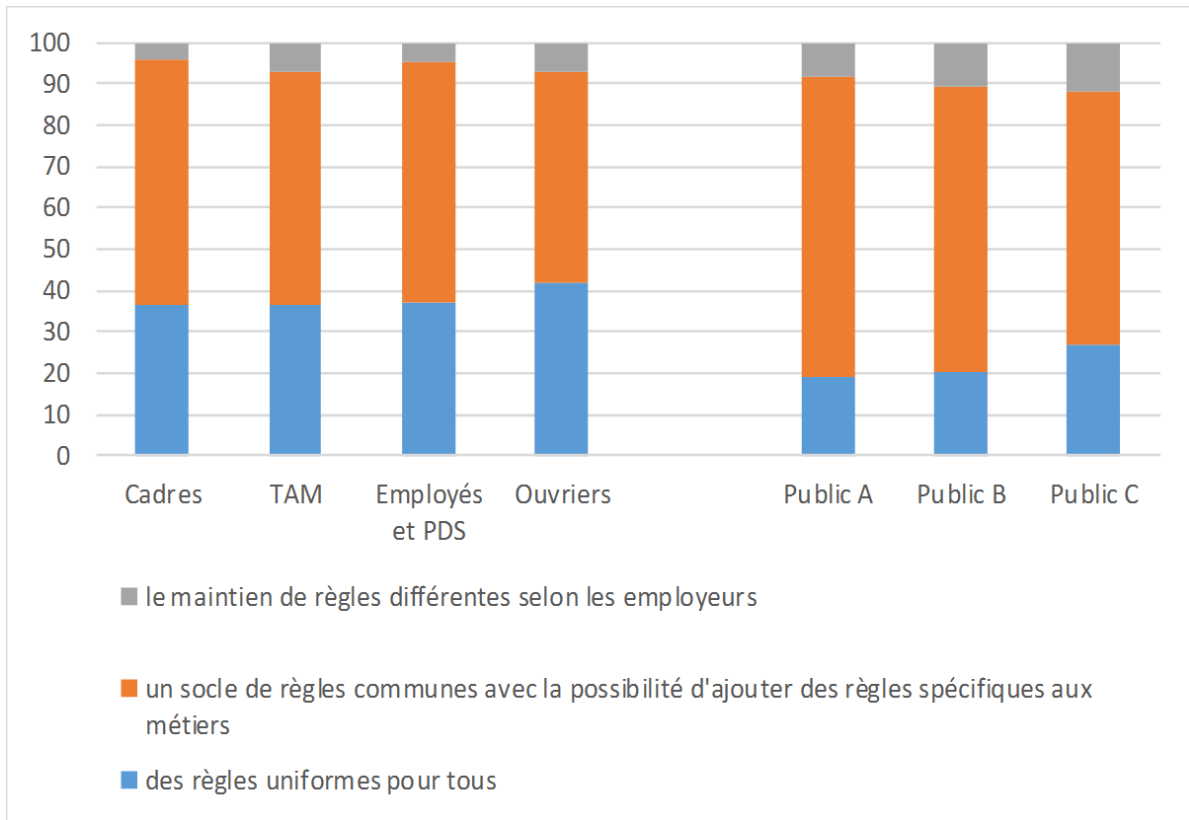
La préférence pour un socle de règles communes avec des règles spécifiques aux métiers s'observe quelle que soit l'adhésion syndicale, et y compris pour les personnes qui ne font pas partie d'un syndicat.

### ***Premiers commentaires***

La question proposait un choix entre 3 items 2 reflétaient des principes totalement différents : les mêmes règles pour tous, quel que soit l'emploi et l'employeur, et des règles différentes selon les employeurs. La troisième option correspond à une forme possible de compromis entre les deux : la combinaison de règles identiques pour tous et de règles éventuellement spécifiques aux métiers. Il s'agit ici de révéler les préférences des répondants.

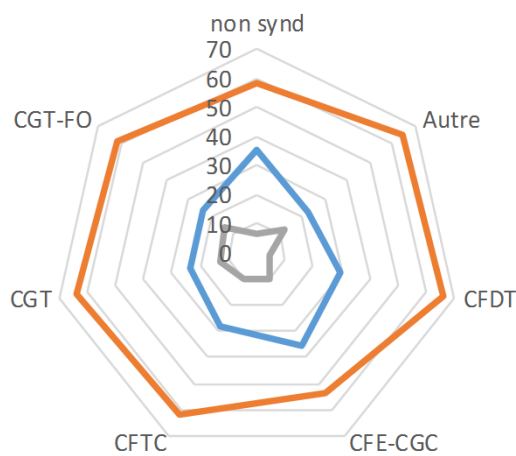
Les croisements des réponses avec la catégorie socio-professionnelle d'une part et avec l'appartenance à un syndicat d'autre part donnent des résultats similaires : la préférence pour la combinaison de règles est donc fiable.

**« Mon système de retraite idéal, c'est... »**  
*(tous répondants)*



**"mon système de retraite idéal..."**  
*(tous répondants)*

- règles uniformes pour tous
- socle de règles communes avec règles spécifiques aux métiers
- règles différentes selon les employeurs



## **Ce qui devrait être : « en matière de retraite ça devrait être du chacun pour soi »**

### ***Constat***

La plupart des répondants rejettent un système qui reposerait sur le principe du « chacun pour soi »

- C'est le cas parmi toutes les catégories socio-professionnelles.
- Et encore plus fréquemment parmi les fonctionnaires de catégorie A.

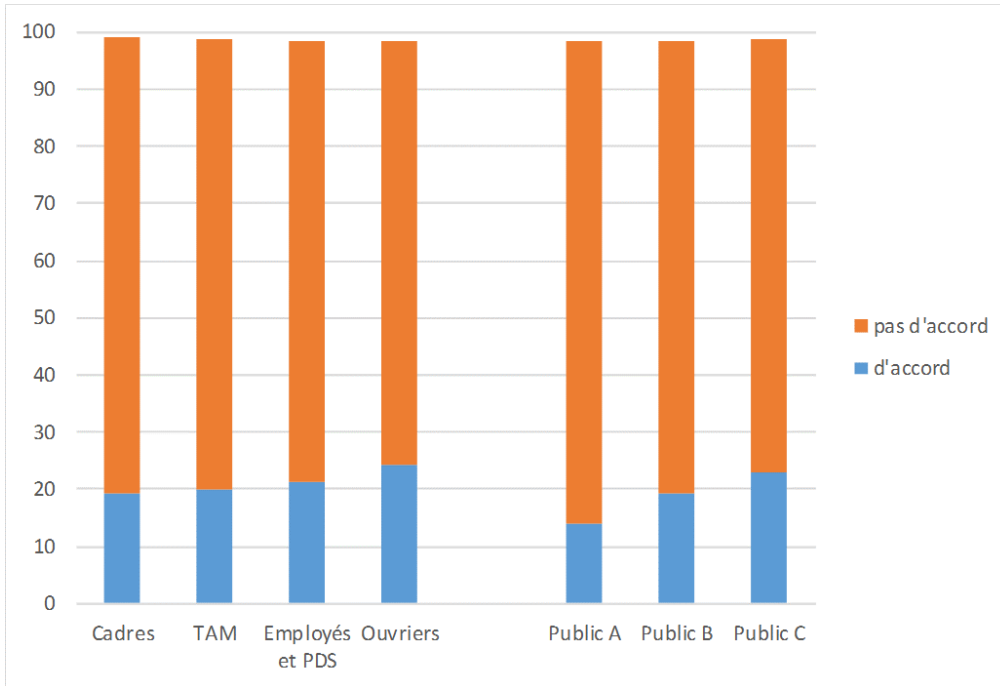
La proportion des répondants qui préféreraient le « chacun pour soi » varie aux âges extrêmes : elle est un peu plus élevée parmi les jeunes et un peu moins parmi les âges élevés.

### ***Premiers commentaires***

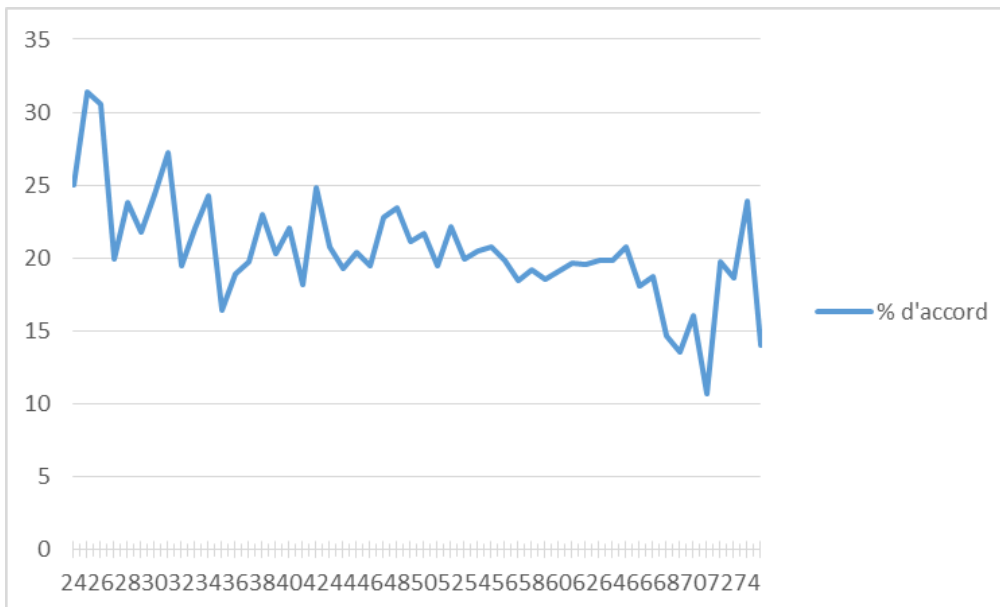
Ce résultat est cohérent avec ceux d'autres enquêtes.

La proportion un peu plus fréquente de jeunes en faveur du « chacun pour soi » pourrait être liée à leur plus grande inquiétude concernant la retraite, la crainte de ne pas avoir droit à une retraite, une moins bonne compréhension du système de retraite. Ces éléments seront vérifiables par la suite.

**« En matière de retraite ça devrait être du chacun pour soi »  
(tous répondants)**



**Selon la catégorie socio-professionnelle (actuelle ou dernière occupée)**



**Selon l'âge**

## **Ce qui devrait être... « selon moi, l'épargne personnelle devrait assurer... »**

### ***Constat***

Une minorité de répondants se prononce en faveur d'une contribution importante de l'épargne personnelle aux revenus à la retraite.

Les réponses sont toutefois très contrastées à la fois selon les catégories socio-professionnelles et au sein de ces catégories

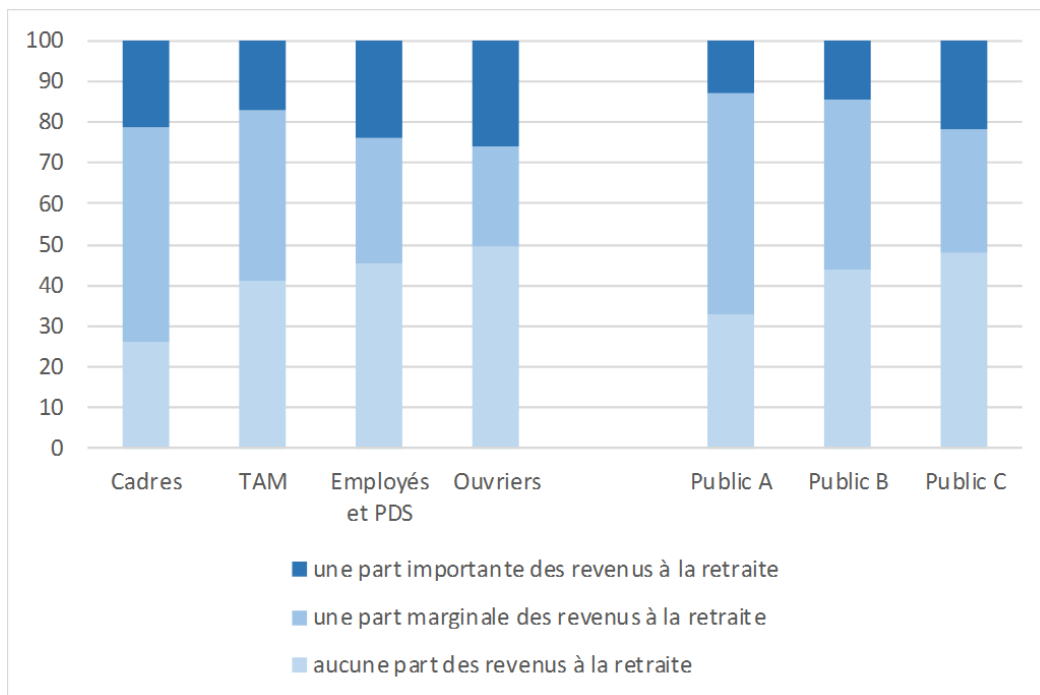
- Les cadres et les fonctionnaires de catégories A sont les plus fréquemment favorables à des revenus de l'épargne personnelle pour une part marginale.
- La proportion de répondants qui préfèrent que l'épargne personnelle n'assure « aucune part des revenus à la retraite » est la plus forte parmi les ouvriers et les personnels de la catégorie C de la fonction publique et c'est la réponse qu'ils retiennent le plus fréquemment.
- Même si le troisième item proposé est minoritaire, 20 à 25 % des répondants de certaines catégories se prononcent en faveur d'« une part importante des revenus à la retraite. »

La répartition par âge apparaît remarquablement stable quant à elle.

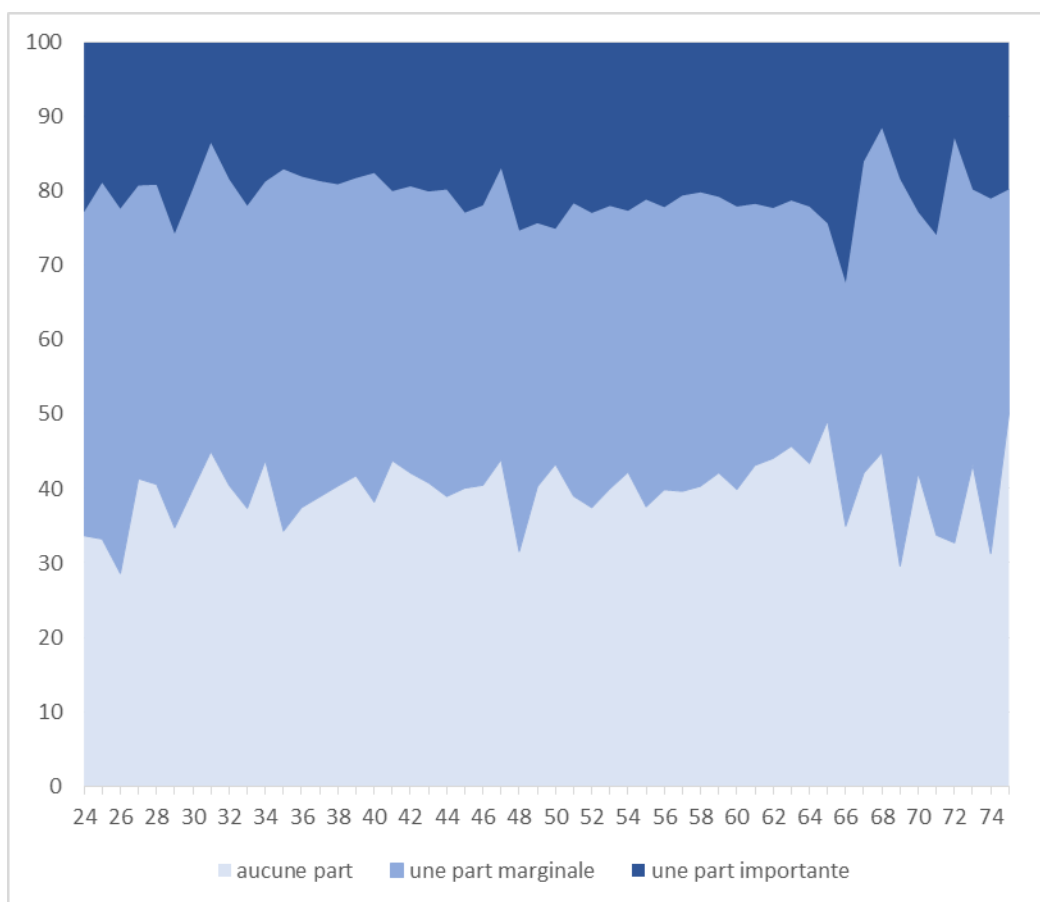
### ***Premiers commentaires***

Les préférences apparaissent à la fois hétérogènes et clivées socialement. D'autres facteurs sont probablement à rechercher dans la situation d'emploi, les craintes de voir son niveau de vie baisser, les craintes de ne pas pouvoir assumer ses dépenses.

**« Selon moi, l'épargne personnelle devrait assurer... »**  
(tous répondants)



**Selon la catégorie socio-professionnelle**



**Selon l'âge**

## **Ce qui devrait être... « La retraite devrait être globalement proportionnelle au montant des cotisations que chacun a versées... »**

### ***Constat***

Parmi l'ensemble des répondants, une majorité se prononce en faveur d' « une retraite globalement proportionnelle au montant des cotisations que chacun a versées avec un minimum et un plafond ».

Toutefois les préférences sont différenciées selon les catégories mais aussi au sein de certaines catégories particulièrement

- Parmi les employés et personnes des services et les ouvriers, un peu moins de la moitié ou à peine plus répondent « oui mais avec un minimum et un plafond ». C'est la plus faible proportion.
- Ils se partagent pour le reste entre les deux autres options, pourtant diamétralement opposées.

En croisant ces réponses avec le degré d'inquiétude concernant la retraite, on observe que plus le degré d'inquiétude est fort moins les personnes préfèrent une retraite « complètement » proportionnelle aux cotisations versées individuellement. Les répondants qui disent avoir « peur » se prononcent beaucoup plus fréquemment pour « une même retraite pour tous ».

### ***Premiers commentaires***

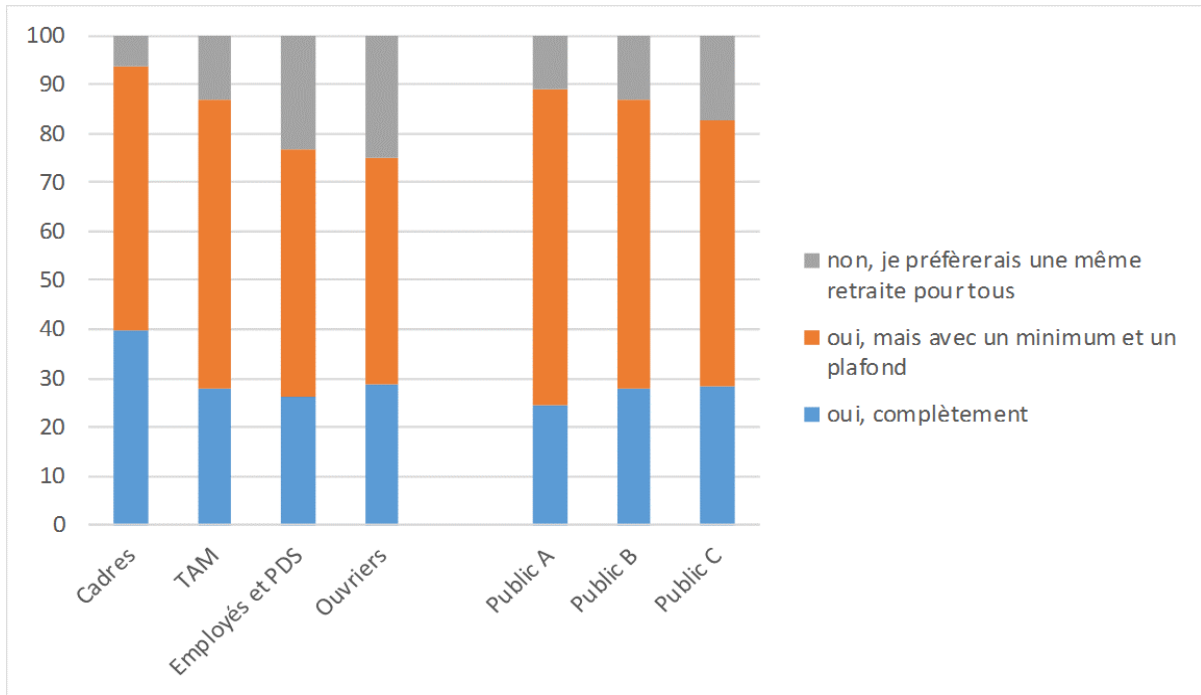
Ici aussi la question proposait un choix entre trois items dont représentants des principes totalement différents : une retraite identique pour tous correspondant à une solidarité, et une retraite totalement proportionnelle aux cotisations correspondant à une contributivité totale. La troisième option correspond à une forme possible de compromis entre les deux. Il s'agit ici de révéler les préférences des répondants.

Le choix de l'option du compromis est assez classique dans des enquêtes d'opinion. Elle apparaît toutefois très cohérente avec le refus massif du chacun pour soi (voir plus haut).

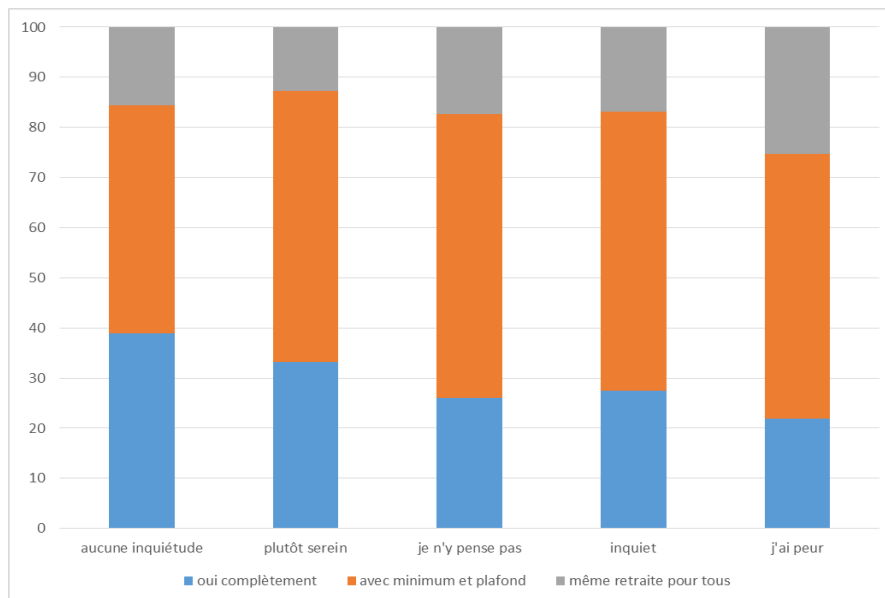
La différenciation des préférences selon les catégories socio-professionnelles mais aussi au sein de certaines catégories est révélatrice de tensions. L'augmentation de la durée d'assurance peut accentuer les préférences pour une retraite totalement proportionnelle (pour accroître le niveau de sa propre pension) mais aussi les préférences pour « une même retraite pour tous » qui compense les interruptions de carrière notamment.



**« La retraite devrait être globalement proportionnelle au montant des cotisations que chacun a versées... »**  
*(tous répondants)*



**« Retraite globalement proportionnelle » et Inquiétude/sérénité concernant la retraite**  
*(répondants actifs)*



## **Ce que le système devrait compenser en priorité**

### ***Constat***

Ce sont d'abord les périodes de chômage qui sont considérées comme devant donner lieu à compensation en priorité.

- Viennent ensuite presque à égalité la perte du/de la conjoint/e, le temps partiel, les études, les congés parentaux.
- 1 répondant sur 5 a par ailleurs préféré « rien de tout cela ».

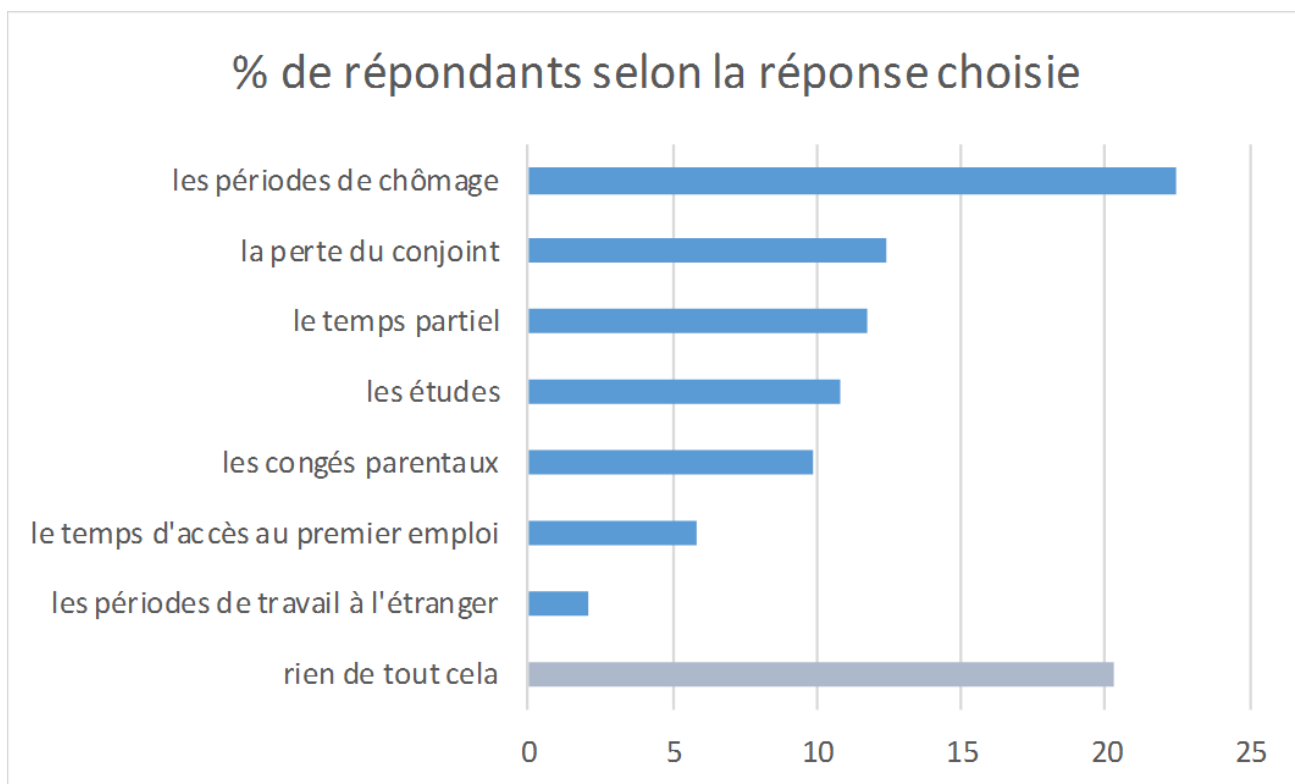
### ***Premiers commentaires***

Chaque répondant devait choisir une seule priorité afin de révéler ses préférences de façon plus marquée. Chaque personne a pu avoir en tête d'autres motifs de compensation.

La réponse « rien de tout cela » peut renvoyer à un motif non proposé dans la liste ou à l'idée qu'aucune compensation ne devrait être assurée par le système des retraites.

Les analyses qui sont détaillées dans les pages suivantes mettent en évidence un lien assez fort entre un certain nombre d'éléments caractérisant la situation des répondants et le motif de compensation cité en priorité.

**« Le système des retraites devrait compenser en priorité... »**  
(tous répondants)



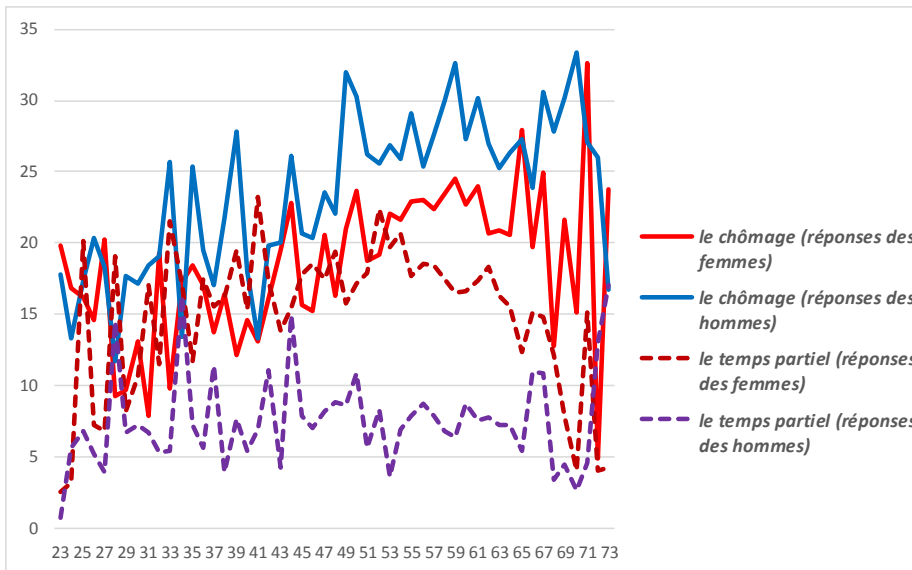
**Pour info :** Chaque répondant devait choisir une seule réponse.

*Lire le graphique :* Un peu moins de 10 % des répondants considèrent que « le système des retraites devrait compenser en priorité » les congés parentaux.

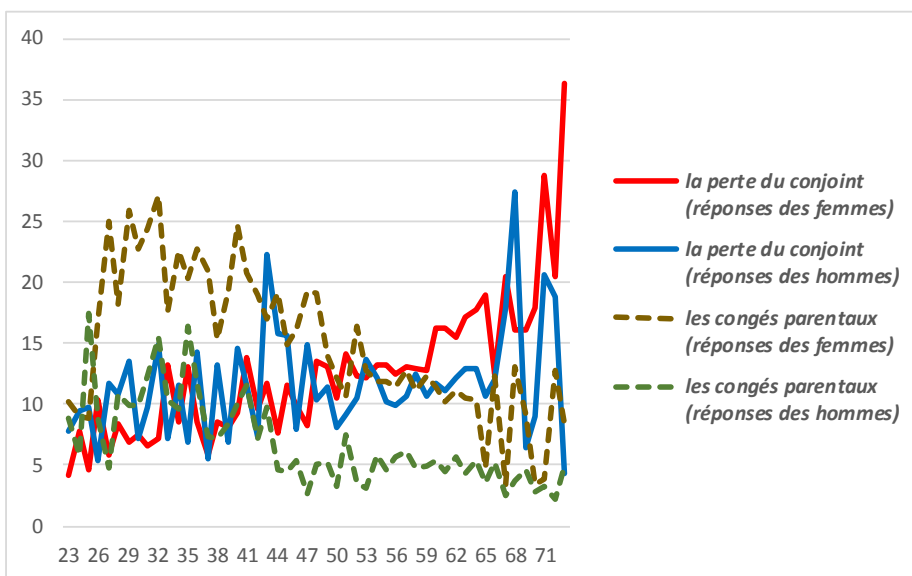
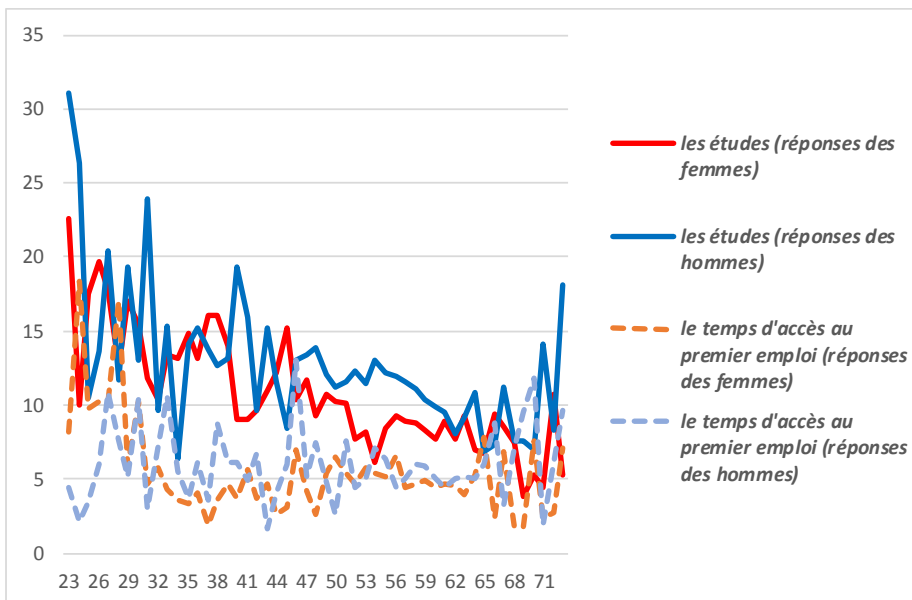
### **Constat**

**Chacun/e souhaite en priorité voir compenser... ce qui le/la concerne à plus ou moins long terme.**

- Compenser les périodes de chômage est une priorité de plus en plus citée avec l'âge, plus par les hommes que par les femmes chez les 50 ans et plus.
- Compenser le temps partiel est cité par les femmes bien plus que par les hommes (à tous les âges).
- Compenser les études est surtout mentionné par les jeunes.
- Compenser les congés parentaux est une proposition retenue jusqu'à la fin de la quarantaine pour les femmes, moins fréquemment et jusqu'à la fin de la trentaine pour les hommes.
- Compenser la perte du conjoint/de la conjointe est une priorité mentionnée davantage aux âges élevés.



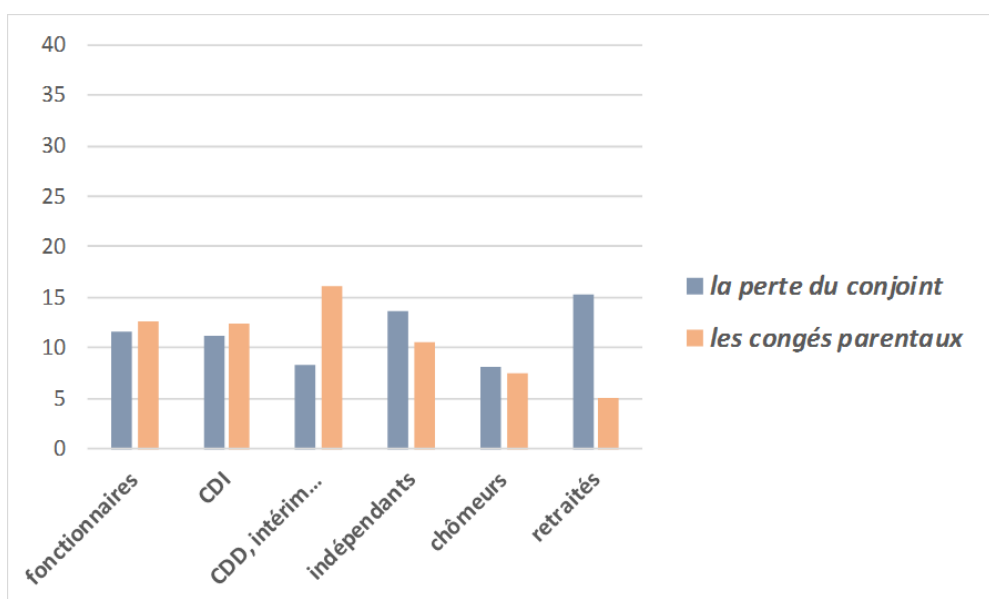
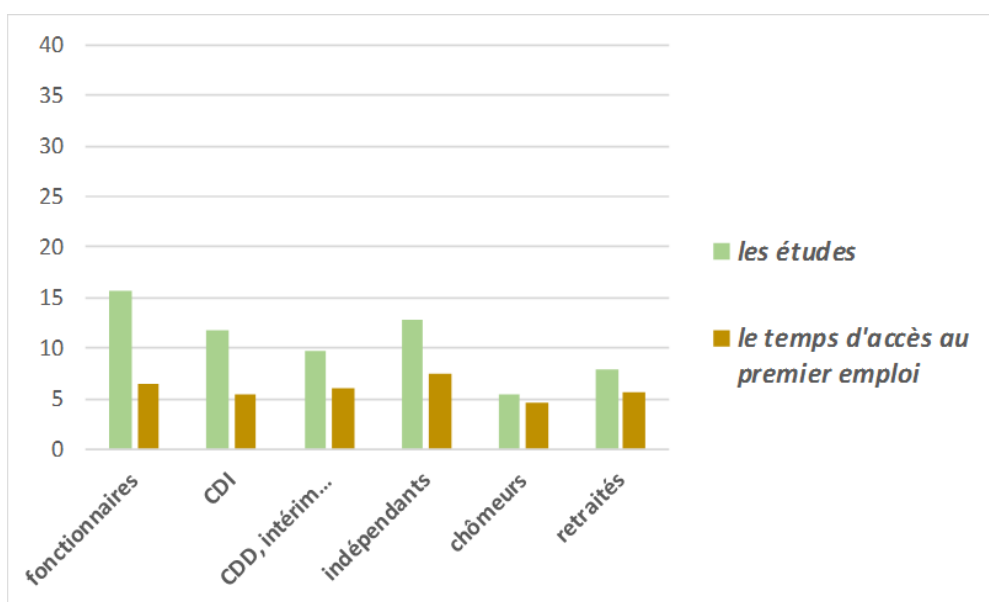
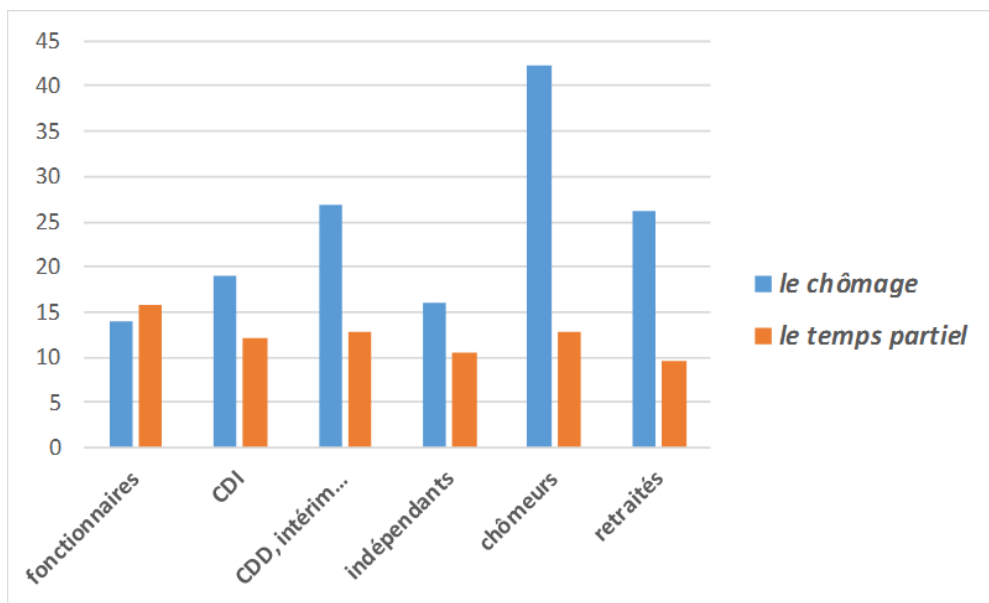
**Que compenser en priorité ?**  
(selon sexe et âge des répondants)



### ***Constat et premiers commentaires***

**Chacun/e souhaite en priorité voir compenser... ce qui le/la concerne à plus ou moins long terme.**

- Compenser les périodes de chômage est une priorité plus fréquemment retenue par des personnes en emploi précaire, par des chômeurs et par des retraités.
- Compenser les études est une proposition plus fréquemment retenue par les fonctionnaires et les indépendants. Les professions libérales par exemple ont de longues durées d'études.
- Compenser les congés parentaux est davantage cité par les personnes en emploi précaire. On peut penser à une double causalité mise en évidence dans les recherches sur des allocations familiales. Des femmes surtout faiblement rémunérées ou sans emploi se retirent du marché du travail lorsqu'elles ont des enfants en bas âge. Au retour des congés parentaux, surtout si leur durée a été longue, elles retrouvent plus fréquemment des emplois précaires.
- La perte du conjoint/de la conjointe est davantage citée par les retraités et les indépendants. Cela peut être parce qu'ils sont plus âgés. On peut aussi envisager que c'est une préoccupation spécifique si le conjoint/la conjointe participe à l'activité ou n'a pas d'activité.



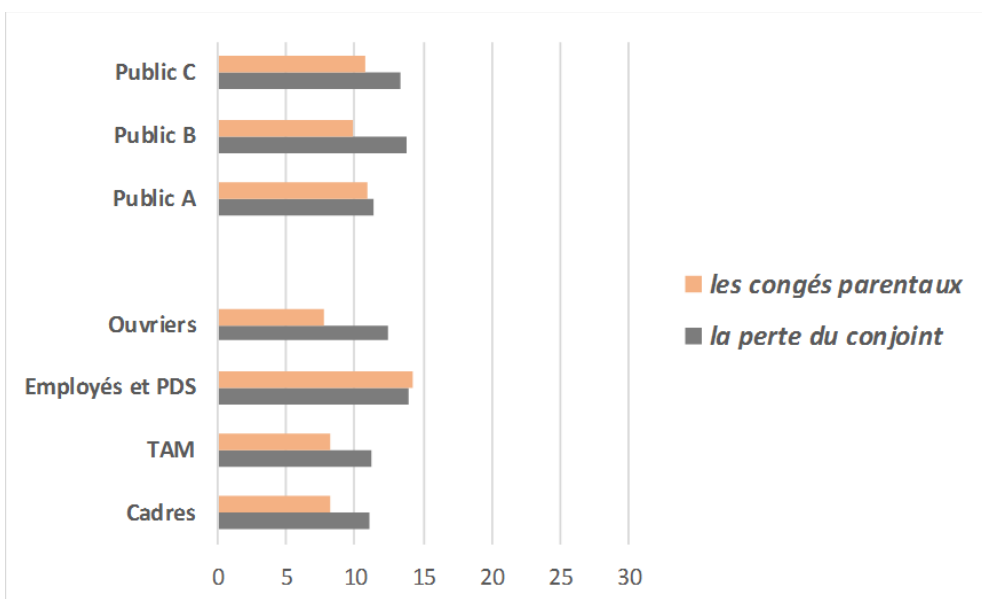
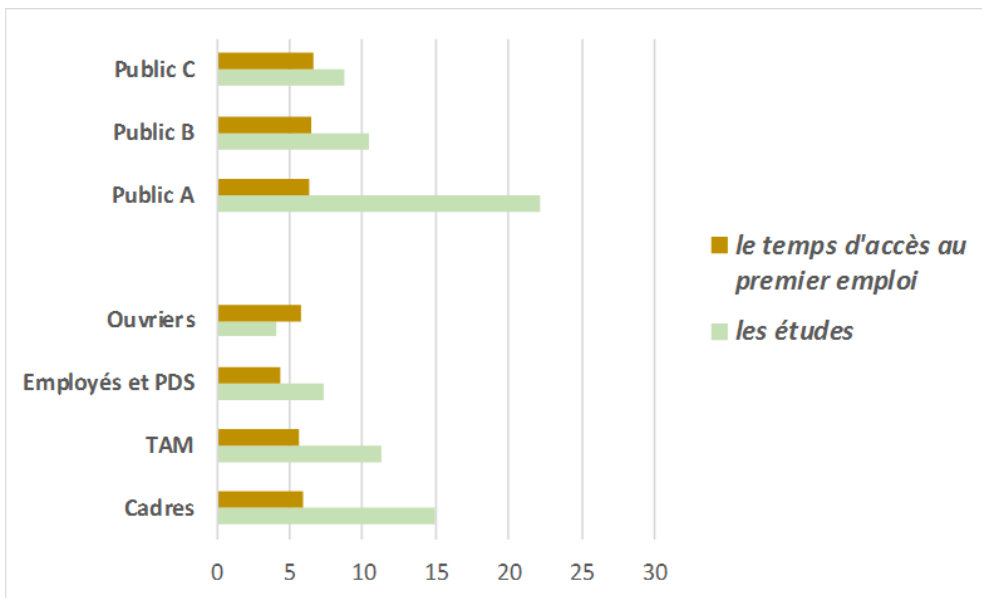
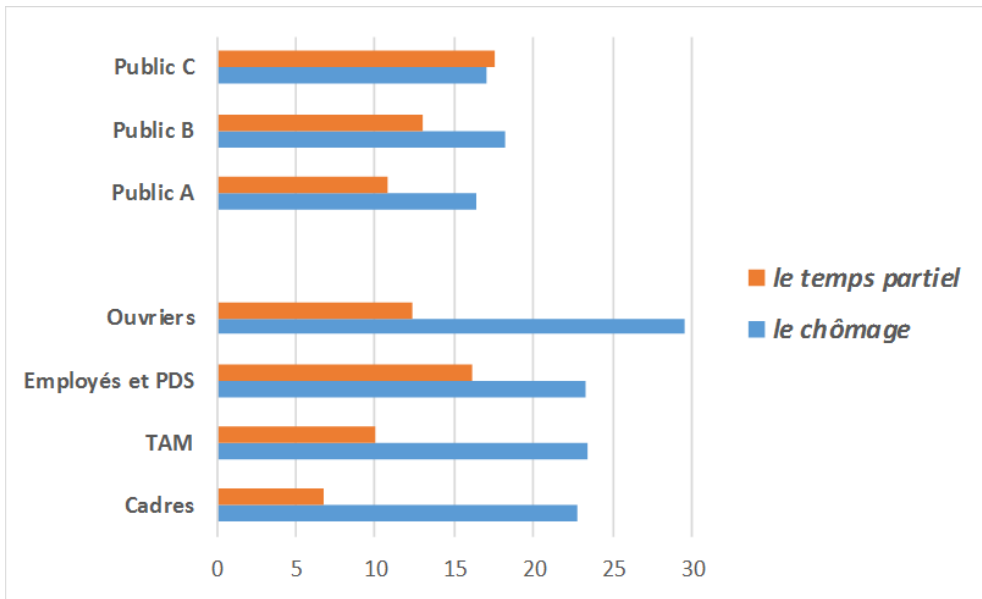
**Que compenser en priorité ?**  
(selon la CSP des répondants)

## **Constat**

**Chacun/e souhaite en priorité voir compenser... ce qui le/la concerne à plus ou moins long terme.**

- Compenser les périodes de chômage est une priorité un peu plus citée par les ouvriers.
- Compenser le temps partiel est mentionné inégalement selon les catégories socio-professionnelles. La proportion plus élevée parmi les employés et personnels des services a probablement un lien avec la proportion de femmes dans ces emplois.
- Compenser les études est plus fréquemment retenu par les cadres et les catégories A.





**Que compenser en priorité ?**  
(selon La CSP des répondants)

### ***Constat***

**Certaines modalités de réponse augmentent la proportion de personnes qui retiennent une des priorités proposées.**

Le tableau qui figure à la page suivante récapitule ces modalités par type de priorité.

## Quelques caractéristiques qui influencent les réponses à cette question

Ont indiqué, nettement plus souvent que les autres répondants, qu'il fallait compenser en priorité :	
Les périodes de chômage	Les répondants retraités ayant fini leur carrière au chômage
Le temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les répondants ayant travaillé à temps partiel au moins 10 ans</li> <li>• Les répondants ayant eu une carrière hâchée</li> </ul>
Les études	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les répondants ayant fait des études supérieures</li> <li>• Les répondants travaillant dans l'enseignement</li> </ul>
La perte du conjoint	Les répondants qui jugent leur état de santé « très mauvais »



## Conclusion

Ce rapport vise à présenter de premiers résultats de la consultation, quelques semaines après la fin de la collecte. Ces analyses sont donc très partielles, à un triple titre :

- ✓ sur les quelque 200 variables que comporte le questionnaire, une trentaine seulement ont été explorées, et une quarantaine d'autres convoquées pour les besoins de cette exploration ;
- ✓ l'analyse repose essentiellement sur des tris croisés, entre les réponses à telle question et, soit des caractéristiques sociodémographiques des répondants, soit des réponses à une autre interrogation dans l'enquête ; il y aura lieu par la suite d'engager des analyses multivariées, pour examiner les multiples composantes des opinions rapportées ;
- ✓ les commentaires sont principalement alimentés par la seule lecture des résultats eux-mêmes, et soulèvent à leur tour des questionnements qui impliqueront des analyses plus développées ou des confrontations à d'autres sources de connaissance.

Dans ce contexte, le choix a été fait de découper la présentation en quatre grands domaines d'investigation, consacrés respectivement à l'étude des représentations de la retraite, des évaluations de ses conditions, des actions préparatoires envisagées ou réalisées, et des avis sur le système dans son ensemble. A partir de ce premier survol, on peut revenir ici sur quelques constats généraux.

Le premier a trait à l'ampleur de la population des répondants : 120 000 personnes, en quelques semaines, avec une grande variété de situations sociales, de secteurs dans le travail actuel ou passé, et d'appartenance (ou non-appartenance) syndicale – puisque, rappelons-le, avant les calculs de pondération, les adhérents de la CFDT comptaient pour 2/5 des réponses, proportion forte mais non majoritaire. On a souligné en revanche une mobilisation nettement plus forte entre 50 et 65 ans que dans les autres tranches d'âge, ce qui n'est pas surprenant compte tenu de l'objet de la consultation. On a noté à quel point la connaissance par chacun de ses propres droits, et des fondements du système, progresse nettement au fil de l'âge.

La deuxième remarque que l'on peut formuler concerne le lien très fort entre d'une part des enjeux très personnels, voire intimes<sup>7</sup>, qui prévalent dans les projets (en premier lieu la date de départ envisagée) ou dans les jugements concernant la retraite, et d'autre part des caractéristiques du parcours professionnel, de l'emploi et du travail actuels ou de la situation sociale. La question est alors d'apprécier la capacité du système des retraites, actuel ou à venir, à prendre en compte à la fois la diversité de ces enjeux personnels, celle de déterminants sociaux plus collectifs, et l'intérêt général. Les données analysées dans la dernière partie de ce rapport, et qui concernent les opinions des répondants sur le système de retraite, relèvent de cette préoccupation.

On note d'ailleurs, au vu des premiers croisements, que les intérêts personnels des répondants, leurs propres atouts ou leurs propres craintes, influencent visiblement les réponses, mais sont loin de les déterminer entièrement. Ainsi, les chômeurs sont certes plus nombreux que les autres à considérer que le système devrait compenser prioritairement les périodes de chômage, et de même les répondants ayant fait des études supérieures sont plus nombreux à considérer qu'il faudrait avant tout compenser les années d'études. Cependant l'un et l'autre de ces items peuvent aussi se trouver mentionnés, assez fréquemment, par des répondants qui ne sont pas directement concernés. Un

---

<sup>7</sup>

A ce propos, on ne peut qu'encourager le lecteur à visionner, sur le site de Parlons retraites, les vidéos de personnes en train d'examiner une question et de s'interroger sur l'item de réponse qu'elles vont choisir.

autre exemple est celui des réponses à la question sur les avantages que le système de retraite doit donner aux femmes : environ deux femmes sur trois y sont favorables, mais aussi plus de deux hommes sur cinq. Plus clivées, les appréciations sur les avantages que le système des retraites offrirait aux fonctionnaires sont très différenciées selon que le répondant est ou non fonctionnaire lui-même.

La diversité des réponses, qui prévaut ainsi à l'intérieur même de chaque catégorie de population (une tranche d'âge, une catégorie socio-professionnelle, un statut d'emploi...) ou entre catégories différentes, amène à insister, par opposition, sur certains résultats témoignant d'une quasi-unanimité, ou en tout cas d'un point de vue largement majoritaire et inter-catégoriel.

La retraite elle-même dispose d'une image largement positive, en termes de liberté accrue, voire d'accès à « la vraie vie », et la rupture qu'elle représente avec la vie professionnelle n'est jugée « angoissante » que par une faible proportion de répondants – la date d'obtention du « taux plein » continuant de fonctionner comme l'échéance prévue par la majorité des actifs.

Beaucoup moins optimistes, en revanche, sont les réponses sur les conditions dans lesquelles elle va se dérouler (l'inquiétude, voire la « peur », sont évoquées par deux répondants sur trois), les pronostics concernant le niveau de vie futur ou, s'agissant des jeunes, les incertitudes prédominantes quant à la possibilité même de percevoir un jour une pension de retraite. A ces incertitudes ou inquiétudes répond une forte propension à envisager des stratégies préparatoires, pour limiter ses dépenses après la retraite (notamment en n'ayant plus de crédits à rembourser) ou accroître ses ressources (en disposant de quelques économies, en ayant acquis son logement, voire en continuant pendant quelques temps à exercer une activité professionnelle).

Dans la série des réponses très largement dominantes dans toutes les catégories de population, deux points doivent être soulignés. Le premier est une approbation des principes de la répartition (les répondants souhaitant que l'épargne individuelle joue "un rôle important" dans les revenus à la retraite sont minoritaires) et un large refus des approches individualistes (le "chacun pour soi" a peu de partisans). Le second est un fort consensus sur trois objectifs d'un système de retraite souhaité : les répondants à la consultation sont attachés au principe de la pension de réversion, voudraient voir maintenir et même développer la prise en compte de la pénibilité, et plébiscitent littéralement les possibilités de départ précoce pour les personnes ayant débuté tôt leur carrière.

# LE MANIFESTE

# 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 pauvre 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 universel, 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.

 **parlons retraites**

En partenariat avec :

GRUPE  
**AESIO**



**AG2R LA MONDIALE**

 **Humanis**  
Protéger c'est s'engager



Essentiel pour moi



**malakoff médéric**  
SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

**OCIRP**  
protéger. agir. soutenir

GRUPE  
**vyv**



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL  
4, BOULEVARD DE LA VILLETTE  
75955 PARIS CEDEX 19  
TÉL. : 01 42 03 80 00

**CFDT.FR**