



CHAMBRES
DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE

12 janvier 2023

Réforme des retraites

Synthèse des propositions CFDT

Face aux injustices actuelles, il est nécessaire de renforcer la solidarité de notre système : c'est le sens des mesures que porte la **CFDT**. Un focus sur les propositions nationales de la **CFDT** qui concernent les agents publics et les salariés des CCI.

DES MINIMA DE PENSION AU NIVEAU DU SMIC

Revendication forte de la **CFDT** pour protéger les plus défavorisés, la **CFDT** revendique que les différents minima de pension (du privé comme du public) pour une carrière complète soient fixés à 100 % du Smic et indexés sur ce dernier. Cela aussi bien pour les personnes déjà en retraite que pour les futurs retraités.

POUR UNE RÉDUCTION DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Notre système de retraite actuel est porteur d'inégalités très importantes pour les femmes. Celles-ci viennent d'abord de la vie active : avoir un enfant entraîne des écarts de rémunérations atteignant jusqu'à 25 % en milieu de carrière, contre 7 % entre les femmes et les hommes sans enfant. Le sujet concerne en premier lieu le travail mais le système de retraite doit aussi être construit de façon à réduire ces inégalités.

La **CFDT** revendique, une majoration de la pension effective dès le premier enfant. Elle demande également que celle-ci soit forfaitaire et non en pourcentage, sinon en raison des écarts de salaire, les hommes resteront les premiers bénéficiaires de cette mesure, comme c'est le cas actuellement.

La **CFDT** souhaite aussi une modernisation des droits familiaux et conjugaux. Elle propose une meilleure prise en compte des périodes d'interruption de carrière pour enfant ou congé parental dans la constitution des droits à la retraite. La prise en compte de l'intégralité de la pension de retraite de la personne décédée dans le calcul de la réversion (y compris les majorations pour le minimum contributif), l'harmonisation des conditions d'accès à la réversion. Pour la **CFDT**, il s'agit également d'ouvrir la réversion aux partenaires d'un Pacs, dans les mêmes conditions que pour les personnes mariées.

En parallèle, la **CFDT** continuera d'œuvrer pour améliorer le droit des femmes au cours de leur carrière pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ

La **CFDT** exige une meilleure reconnaissance et réparation de la pénibilité. Pour cela, elle revendique la réintégration des 4 facteurs (les postures pénibles, les manutentions manuelles de charges, les vibrations mécaniques, l'exposition aux agents chimiques dangereux) exclus du compte professionnel de prévention (C2P) en 2017. Ces 4 facteurs sont responsables de l'écrasante majorité des maladies professionnelles : 95 % des maladies professionnelles reconnues en 2019.

 facebook.com/cfdt.cci

 twitter.com/cfdtcci

 www.cfdt-cci.com

**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS** 



Le C2P permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils. En fonction de son exposition à ces risques, le salarié cumule des points sur son C2P.

La **CFDT** propose que ces 4 facteurs soient réintégrés par voie d'accord de branche, ou à défaut, en s'appuyant sur les données statistiques en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle par métier de la branche. Cela permettra ainsi de mieux prendre en compte la poly-exposition (le fait d'être exposé à plusieurs facteurs de risque) et ainsi d'acquiescer plus rapidement des droits.

La reconnaissance de la pénibilité, grâce à l'obtention de points via le C2P, permet de partir en formation pour se reconverter dans un métier moins pénible, de bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ou de partir plus tôt à la retraite.

L'EMPLOI DES SÉNIORS

En France, seul un senior sur trois (60-64 ans) est en activité au moment de partir en retraite, ce qui nous situe très en-dessous de la moyenne européenne.

La **CFDT** défend ainsi l'instauration d'un dialogue social spécifique sur l'emploi et le travail des seniors, dans les branches et les entreprises, avec obligation de négocier. Le constat est aujourd'hui sans appel : nous avons donc besoin d'un cadre contraignant. Ainsi, les entreprises concluant un accord bénéficieraient d'aides financières, les autres seraient, à terme, sanctionnées par une amende.

La **CFDT** revendique également la mise en place d'un « rendez-vous professionnel à 45 ans » systématique, appuyé par le Conseil en évolution professionnelle. Cet entretien servirait à prévenir l'usure professionnelle, ou encore, à trouver une formation et pourrait conduire à réaliser un bilan de compétences financé.

LA FIN DE CARRIÈRE

Ne plus être en activité du jour au lendemain est, pour beaucoup, un changement brutal. Pour la **CFDT**, plutôt qu'une rupture, le passage à la retraite peut être organisé pour devenir une transition progressive. Aménager son temps de travail en fin de carrière avec plus de liberté, c'est une question de bien-être, y compris au travail. Des dispositifs existent et nécessitent d'être renforcés.

Enfin, la **CFDT** revendique la création d'un Compte épargne temps universel (Cetu), qui consisterait en un aménagement du temps de travail tout au long de la vie professionnelle, en fonction des temps de vie, et pourrait ainsi concerner la fin de carrière (pour aménager un temps partiel ou un départ en retraite anticipé par exemple).

Si la CFDT a toujours été défavorable à une mesure d'âge uniforme, c'est qu'au-delà d'être injuste, elle ne laisse pas le choix du moment du départ à la retraite.

Pour soutenir notre action, rejoignez la CFDT-CCI !

 facebook.com/cfdt.cci

 twitter.com/cfdtcci

 www.cfdt-cci.com

**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS** 