

## **Ouverture de la concertation « fins de carrière » 22 janvier 2020**

Monsieur le ministre,

La CFDT, même si elle regrette la contrainte forte du calendrier, prendra toute sa place dans la séquence qui s'ouvre et portera ses revendications pour un régime universel juste et solidaire comme elle s'y attache depuis de nombreux mois.

Tout comme la CFDT refuse la confusion entre pénibilité et la question des aménagements de fin de carrière, nous refusons aussi celle entre fins de carrières et retraite progressive.

Chaque agent doit pouvoir bénéficier et activer ces dispositifs séparément ou conjointement, et toujours sur sa demande. C'est une possibilité qui doit être ouverte à tous les agents publics. Et le recours doit lui aussi être possible en cas de refus.

La CFDT n'exclut pas que ces deux dispositifs puissent être activés pour répondre à la pénibilité, mais nous privilégions une approche plus ouverte et plus générale qui ouvre ces dispositifs à un maximum d'agents qui le souhaitent.

Nous estimons qu'il faut doter les employeurs publics d'un ensemble de mesures toutes compatibles entre elles, pour répondre aux diverses situations rencontrées par les agents publics. La solution est sûrement plus proche d'une combinaison de mesures que de l'application d'une seule d'entre elles.

### **Aménagements de fin de carrière.**

La CFDT pense en premier lieu que les agents **sur leur poste** doivent pouvoir avoir accès à des dispositifs d'aménagement de leurs missions.

Ces aménagements peuvent revêtir plusieurs formes :

- Modification des conditions d'exercice du poste : horaires aménagés, temps de travail adapté, conditions matérielles améliorées, diminution de l'exposition aux risques etc.
- Introduction de nouvelles missions sur le poste en remplacement d'autres missions plus difficiles : tutorat avec les jeunes, action de formation, expertise, etc....).
- Des allègements de service.
- Des dispositifs de formation à activer très en amont (Compte Personnel de Formation - CPF) pour anticiper les fins de carrière et permettre de changer de missions.

L'ensemble de ces possibilités devra être proposé aux agents suffisamment tôt notamment lors de rendez-vous « carrière » pour définir une trajectoire de parcours professionnel.

Les employeurs publics devront également mettre à la disposition des agents les outils permettant une mobilité pleinement choisie.

Les changements de métiers, d'employeur, de poste sont envisageables à condition qu'ils correspondent à un vrai projet de l'agent et que l'employeur se donne les moyens de le mettre en œuvre (formation même longue, aide à la mobilité etc..)

Quelles que soient les solutions retenues, les agents publics doivent à minima conserver les éléments de leur rémunération et indemnités si l'on veut que ces dispositifs soient attractifs.

### **Retraite progressive**

La retraite progressive est un dispositif actuellement en application dans le secteur privé et non accessible aux travailleurs de la fonction publique.

Dans la volonté d'universalité du système, la CFDT défend l'accès au même droit pour tous les agents comme pour le dossier de la pénibilité et d'autres.

L'article 24 du projet de loi ne mentionne pas explicitement que le dispositif de la retraite progressive sera ouvert aux agents publics. Nous attendons des précisions sur ce point.

La retraite progressive est un bon moyen de permettre aux agents de terminer sereinement leur parcours professionnel sans avoir à utiliser des moyens « détournés » (comme des congés maladie qui reporte sur d'autres) pour tenir jusqu'à la liquidation de leur pension. C'est d'autant plus nécessaire que l'allongement des carrières et des durées d'assurance, incitent les agents à faire valoir leurs droits à la retraite de plus en plus tard. Certains sont arrivés à l'extrême limite de leur fatigue, de leur lassitude et cela génère de la souffrance au travail.

La CFDT a regretté que la Cessation Progressive d'Activité (CPA) soit supprimée en 2011 car elle permettait à de nombreux agents de parvenir à la retraite sans perdre de durée d'assurance et sans perdre trop de rémunération. Nous souhaitons que ce genre de mesure soit à nouveau étudiée dans le cadre de la réforme des retraites, avec des garanties satisfaisantes de mise en œuvre dont une politique de rémunération attractive.

Nous défendons l'idée que chaque agent public doit pouvoir bénéficier, à sa demande toujours, d'un temps partiel de droit dans des conditions qui restent à déterminer et qui devront lui permettre de prendre une retraite progressive comme dans le privé.

L'agent liquide « provisoirement » une partie de sa retraite et continue d'accumuler des points sur la partie restante travaillée. Pour la CFDT, au moment de la liquidation définitive de sa pension l'ensemble de ses droits devront être recalculés. Cette disposition est bien dans l'esprit du régime universel par points que nous voulons.

Pour la CFDT, cette retraite progressive ne peut s'apparenter pas à un cumul « emploi retraite ».

### **Sur la mobilisation possible du CET**

Pour la CFDT, le CET peut être l'un des éléments qui viendraient alimenter les dispositifs d'aménagement de fins de carrière, voire de retraite progressive. Mais nous rappelons que plus d'un million d'agents sont exclus de fait du compte-épargne-temps. D'autres en sont écartés par les pratiques managériales. La CFDT sera vigilante et fera des propositions visant à faire du compte-épargne-temps un droit universel.