

Revendications Cfdt sur les aménagements de fins de carrière et la retraite progressive dans les fonctions publiques

AMÉNAGEMENT FINS DE CARRIÈRE

C'est permettre aux agents de continuer à travailler en valorisant l'attachement aux missions remplies. Un cadrage est nécessaire pour permettre l'engagement des négociations par secteur professionnel.

- Sans changer d'affectation, donner aux agents, en fin de carrière, accès à d'autres missions sur une partie de leur service : faciliter les changements intergénérationnels, éviter les ruptures, permettre aux agents expérimentés ou possédant des aptitudes particulières, d'en faire profiter les plus jeunes ou les collègues voulant élargir leur champ de compétences.
- Tutorat, développement personnel, mentorat interne. Il s'agit de développer le vivier des agents d'expérience, afin de favoriser la formation d'autres collègues pour leur permettre d'acquérir des compétences.
- Aménager les horaires et proposer un temps de travail adapté : meilleure répartition du temps de travail sur les cycles hebdomadaires, mensuels ou annuels.
- Améliorer les conditions matérielles améliorées : équipements de tous ordres pour que les tâches soient moins pénibles.
- Diminution de l'exposition aux risques, quels qu'ils soient.
- Participation à des modules de formation, conduite de missions d'expertise.
- Faciliter l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) pour propo-

ANTICIPER LES FINS DE CARRIÈRES

- Mettre en place suffisamment en amont de la fin de la carrière, un « rendez-vous » de carrière (politique RH), pour engager l'agent dans une réflexion sur la fin de son parcours professionnel. Cela exige une formation des évaluateurs et une information des évalués.
- Faciliter les mobilités professionnelles choisies avec droit au retour.
- Améliorer la rémunération du Congé de Formation Professionnelle (CFP) est de nature à encourager les agents, souvent freinés dans leurs aspirations par un dispositif qui peut induire des pertes de rémunération assez importantes.

RETRAITE PROGRESSIVE

La CFDT souhaite un cumul rémunération retraite sans plafond. Les droits à pension sont recalculés au moment de la liquidation finale.

- Obtenir le droit à un départ en retraite progressive deux ans avant l'âge d'ouverture des droits, soit 60 ans dans le cas général, ce qui permettrait de concilier retraite progressive et maintien d'un niveau satisfaisant de rémunération.
- Les conditions d'accès au dispositif de la retraite progressive devront valoriser le congé parental, la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, prendre en compte le handicap, et les accidents de la vie qui nécessitent la présence d'une tierce personne, sous la forme d'une réduction de la durée de service effectif, **tout en maintenant la rémunération d'active** et sans diminuer la pension au moment de la liquidation définitive.
- Mise en place pour tous les agents d'un temps partiel de droit pour activer le dispositif de retraite progressive afin d'éviter les oppositions des employeurs. Le refus du temps partiel par l'employeur devra être justifié et pourra faire l'objet d'un recours devant la CAP.
- Possibilité pour les agents en retraite progressive de cotiser à plein temps avec l'accord de l'employeur.

DÉCOUVREZ LE SITE
des élus CFDT



CET ET FIN DE CARRIÈRE

- Universalisation du CET : tous les agents doivent pouvoir y avoir accès.
- Déplafonnement du nombre de jours accumulables sur le CET (actuellement limité à 60 jours).
- Mobilisation possible du CET pour alléger le temps de service en fin de carrière sur la période correspondant à la durée de la retraite progressive (par exemple un jour en moins par semaine).
- Le CET doit aussi permettre être utilisé sous forme concentrée juste avant le départ effectif à la retraite.

J'adhère
à la CFDT



MISE EN ŒUVRE

- Ouverture du dispositif de la retraite progressive aussitôt la loi votée, sans attendre le départ des premières générations à partir dans le nouveau système en 2037.