

SYNTHÈSE DES PRINCIPALES PRÉCONISATIONS DU DOCUMENT FINAL CTER ET POSITIONS DE LA CFE-CGC

Le rapport final issu de la conférence Travail Emploi Retraite lancée à la fin de l'année 2025 a été remis au Premier ministre le 16 septembre 2026 et présenté aux partenaires sociaux vendredi 18 septembre au CESE.

Ce document rédigé par les garants (Jean-Denis Combrexelle, Anne-Marie Couderc et Pierre Ferracci) restitue plusieurs mois d'échanges dans les sphères publique et privée et présente les convergences mais aussi les divergences entre les partenaires sociaux. Il est en ce sens fidèle aux travaux effectués. La CFE-CGC tient à saluer la méthode : partir des objectifs, établir un diagnostic, déterminer ce sur quoi il est possible de s'accorder, identifier ce qui sépare les protagonistes et, lorsque c'est envisageable, ouvrir des voies de passage. Ce rapport a de plus le mérite de traiter des trois sujets : travail, emploi, retraites dans le même temps et d'établir des liens entre les trois matières, ce qui est nouveau et répond à une demande que formule de longue date la CFE-CGC.

Cette note présente les principales propositions du rapport et en réponse les positions de la CFE-CGC.

I. Préconisations du rapport de la conférence sociale sur le volet travail

1. Le dialogue professionnel

Préconisations

- Déploiement du dialogue professionnel par la **négociation** fixant un **cadre méthodologique** (interprofessionnel, branches ou entreprises), avec une mise en œuvre au plus près du terrain selon la taille des entreprises.
- **Outillage** des entreprises avec la mise à disposition de **guides adaptés** aux tailles d'entreprises reprenant les principes du référentiel sur la qualité du travail (collectif de chercheurs du CNAM), outils concrets et retours d'expérience, mise à disposition via les fédérations et branches professionnelles.

AVIS CFE-CGC

La négociation d'accords de branche sur le dialogue professionnel peut être un moteur et peut constituer une impulsion dans la négociation d'accords sur le déploiement du dialogue professionnel en entreprises.

Par exemple, elle peut diffuser des bonnes pratiques de ce qui se fait déjà dans d'autres entreprises ou des référentiels élaborés par des chercheurs.

- Le dialogue professionnel et le dialogue social se **renforcent mutuellement** en respectant leurs prérogatives.
- En entreprise, **institutionnalisation du dialogue professionnel** : selon la taille, par accord d'entreprise ou décision unilatérale, précisant si nécessaire son articulation avec le dialogue social.

AVIS CFE-CGC

Le dialogue professionnel ne vient pas en concurrence du dialogue social : le dialogue professionnel complète le dialogue social, notamment en fournissant des arguments pour le CSE et les délégués syndicaux dans la négociation ou la renégociation d'accord. Le dialogue professionnel peut nourrir le dialogue social.

- Intégration de la thématique « **Qualité du management** » dans la stratégie, discuté dans les organes de décisions des organisations, au même niveau que les sujets financiers et budgétaires.

AVIS CFE-CGC

Il faut être clair sur la signification de la « qualité du management ».

Il faut définir ce que l'on attend de qualité du management dans l'accord collectif.

Il semblerait plus judicieux de décrire des situations de qualité du management comme des réunions de « sécurité », des temps de débriefing des nouvelles organisations et du temps dédié au soutien (du salarié et du manager) ...

- **Renforcement** de la **formation initiale et continue des managers** : modules dialogue professionnel et prévention des risques dans les formations initiales (grandes écoles, universités), temps de formation tout au long de la vie en commençant par les dirigeants.

AVIS CFE-CGC

Il est nécessaire qu'il y ait des cours dans les grandes écoles qui forment les top managers, sur les effets positifs de la mise en place d'un dialogue professionnel en entreprise. C'est notamment rappelé dans le Plan Santé Travail 5. Une ligne hiérarchique convaincue des impacts positifs du dialogue professionnel pourra le mettre en place de façon plus cohérente.

De plus, le dialogue social est souvent vu comme une contrainte : c'est pour cela qu'il est indispensable de former, dans les écoles de management et d'ingénieur, à la culture de prévention et au dialogue social.

2. La prévention en santé au travail

Préconisations

- Développement **d'une culture commune de la prévention** pour mobiliser toutes les parties prenantes, dont les salariés, dans le cadre des responsabilités fixées par le Code du travail.

AVIS CFE-CGC

L'ensemble des acteurs, employeurs et salariés, doivent être sensibilisés et formés en prévention. Toutefois, il ne faut pas oublier qu'une obligation de santé sécurité pèse sur l'employeur : à ce titre, il doit protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

- Intégration des **nouveaux risques professionnels dans les démarches de prévention** (risque climatique, santé mentale...).

AVIS CFE-CGC

Le DUERP ne mentionne pas suffisamment les risques liés au dérèglement climatique. L'intégration de ces risques dans le DUERP permettrait de mettre en place de véritables mesures de prévention, spécifiques au changement climatique. Le DUERP est un outil précieux dans la prévention primaire des risques professionnels : il est important que les risques liés au changement climatique fassent l'objet d'un réel plan d'action.

- Mobilisation des **branches professionnelles** et des services de santé au travail pour accompagner les entreprises adhérentes dans **l'appropriation du DUERP**, notamment pour les TPE-PME.

Avis CFE-CGC

Nous sommes favorables à la création d'un DUERP de branche puisque celle-ci a les moyens et les capacités de construire un modèle de DUERP et donner une impulsion notamment pour les TPE et PME.

- **Accompagnement des 10 branches à forte sinistralité** pour les aider à définir des actions de prévention renforcées.

Avis CFE-CGC

Cette mesure avait été émise par l'ancienne ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet : pour la CFE-CGC, il est nécessaire et indispensable de cibler les branches à forte sinistralité. La CFE-CGC y est favorable puisqu'un ciblage des branches permettrait de développer des actions de prévention spécifiques et adaptées à leur réalité de terrain.

- **Droit à la formation à la prévention** : accent sur les nouveaux embauchés, les managers de tous niveaux y compris dirigeants, et tous les acteurs de la chaîne de prévention y compris les élus, avec les services de prévention et de santé au travail (SPST) et les CARSAT.
- Intégration de **modules sur la prévention primaire** dans les formations diplômantes ou certifiantes du champ du management.

Avis CFE-CGC

Former en prévention dans les entreprises mais également des écoles de commerces et dans les écoles d'ingénieurs est essentiel pour que la hiérarchie soit convaincue des bienfaits d'une politique de prévention adaptée.

Les SPST sont déjà pleinement engagés dans la prévention puisqu'ils en réalisent eux-mêmes dans les entreprises. De même que les CARSAT par le biais des ingénieurs-conseils dont la mission est de mettre en œuvre des orientations stratégiques de prévention des risques professionnels.

- Chantiers complexes (**modèle JOP 2024**) : co-construction d'un **plan de prévention unique partagé** par toutes les entreprises du site, avec l'appui du dialogue social.
- Chantiers complexes : responsabilisation de chaque entreprise et pilotage centralisé par une cellule prévention à l'échelle du chantier ou du site.
- Chantiers complexes : **dialogue permanent** avec les entreprises en co-activité sur la base de visites de terrain.
- Chantiers complexes : organisation de **sessions de formation et sensibilisation** pour tous les intervenants.

AVIS CFE-CGC

L'exemple des chantiers JOP 2024 et de la charte sociale mise en place a mis en évidence certains points fondamentaux qui ont assuré le succès de la prévention des accidents du travail (actions de sensibilisation sur les nouveaux embauchés ; culture commune de prévention avec des acteurs impliqués, dialogue social et engagement des partenaires sociaux ; présence sur le terrain des partenaires sociaux et des contrôleurs de l'inspection du travail ; limitation de la sous traitance en cascade...).

Ce sont des sujets que la CFE-CGC a porté depuis de nombreuses années et dans différents cadres.

- **Réforme de la tarification AT/MP** au sein de la CAT/MP pour la rendre plus représentative de la sinistralité, en limitant les effets de sélection à l'embauche et de dégradation de l'employabilité des profils exposés (conventions de branche AT/MP, capacité à cibler les métiers).

AVIS CFE-CGC

Il est nécessaire de renforcer le caractère incitatif de la tarification : un rapport de 2018 de la Cour des comptes préconisait de rendre la tarification plus incitative à la prévention en majorant les taux de cotisation, lorsque l'entreprise présente une sinistralité élevée. La CFE-CGC y est favorable.

- Entamer une réflexion d'ensemble sur :
 - les leviers mobilisables en matière de prévention et de lutte contre la sous-déclaration et l'absentéisme atypique ;
 - les outils de contrôles et de régulation des arrêts maladie (y compris en droit du travail) ;
 - les différents dispositifs d'indemnisation pour réajuster le montant des garanties en fonction des différents niveaux de risque, en particulier pour les préjudices les plus graves, tout en garantissant la soutenabilité du système.

AVIS CFE-CGC

Plusieurs mesures ont été prises sur les indemnités journalières et la durée des arrêts : les effets de ces mesures n'ont pas été démontrés. De plus, les IJ sont la conséquence de l'arrêt, il est nécessaire de s'interroger et de travailler sur les causes des arrêts.

Concernant la sous-déclaration, le rapport élaboré par la Cour des comptes tous les trois ans émet plusieurs recommandations dont la mise en œuvre n'est peu voire pas suivie.

3. L'intelligence artificielle

Préconisations

- **Négociation d'un ANI pour encadrer le déploiement des outils numériques et d'IA**

AVIS CFE-CGC

Dans le même esprit que l'ANI Télétravail de 2020, la CFE-CGC est favorable à un ANI de méthode afin que le déploiement de l'IA bénéficie à tous, salariés, entreprises et institutions, tout en garantissant les droits fondamentaux des salariés. Il est nécessaire de définir un socle commun durable et préalable à la négociation d'accords de branche et d'entreprises sur le sujet de l'IA.

Au préalable de ces négociations, il est important de réaliser un diagnostic pour identifier les effets de l'IA sur l'organisation du travail et de définir les objectifs de l'accord.

- Droit à la **formation** pour toutes les catégories de personnel (**enjeux, usages et impacts de l'IA**).
- Action de **formation spécifique** pour les représentants du personnel et les dirigeants (dispositifs type CEC, multi-organisations pour la transition écologique).

AVIS CFE-CGC

Ces mesures appellent à des questionnements opérationnels : comment sont-elles financées ? Qui vérifie que l'obligation est remplie ? Qui met en œuvre la mesure ?

Sur la question du financement d'actions de formation pour les entreprises de moins de 50 salariés, celui-ci est habituellement pris en charge sur une ligne budgétaire qui n'a cessé de diminuer ces dernières années. En ajoutant des formations supplémentaires, on prend le risque de diminuer la part dévolue aux formations « cœurs de métier ».

Concernant l'évolution des cursus de formation (initiale ou continue), il est pertinent de faire évoluer les critères d'enregistrement des certifications. Sauf que dans la certification professionnelle, et notamment pour les diplômes enregistrés au RNCP, il ne peut pas y avoir de bloc unique « santé / sécurité / prévention ». En effet, le découpage des diplômes se fait par activités qui composent le métier. En d'autres termes, il y devrait y avoir un saupoudrage des notions de « santé / sécurité / prévention » dans chacun des blocs de compétences.

II. Préconisations du rapport de la conférence sociale sur le volet emploi/formation professionnelle

• Partie convergence entre les partenaires sociaux

1. Emploi des jeunes

Préconisations

- **Améliorer l'orientation** et le rapprochement entre le système éducatif, les branches et les entreprises + prévoir des **parcours de réorientation et des passerelles entre formations**.

AVIS CFE-CGC

La CFE-CGC partage les préconisations concernant l'orientation des jeunes.

En effet, la CFE-CGC propose depuis déjà de nombreuses années :

- Un accompagnement à l'orientation dès le collège, renforcé aux étapes charnières (fin de collège, choix du baccalauréat) et se poursuivant après l'entrée dans le supérieur, sur le modèle du conseil en évolution professionnelle ; elle demande une information claire sur les débouchés par filière et les taux d'insertion, ainsi qu'un accès simplifié aux passerelles entre filières.
- Cinq axes d'action : renforcer les compétences des conseillers d'orientation (expérience en entreprise de 3 à 12 mois, ouverture des postes à des salariés issus du privé) ; développer les liens entre l'école et le monde professionnel (intervention de salariés et de chefs d'entreprise, stages pour les enseignants) ; améliorer la lisibilité du service public de l'orientation (les CIO comme structures de référence) ; développer l'éducation par les pairs ; lutter contre les stéréotypes de genre dans l'orientation vers les filières scientifiques et technologiques.

- Renforcer la **qualité de l'alternance et de l'apprentissage**, notamment en limitant les ruptures et en améliorant l'accompagnement des jeunes et des tuteurs/maîtres d'apprentissage + renforcer la formation et la reconnaissance des maîtres d'apprentissage et des tuteurs.

AVIS CFE-CGC

Sur l'apprentissage la CFE-CGC est très critique sur le dispositif (voir partie divergences : éducation et orientation des jeunes).

- Mieux **accompagner les jeunes éloignés de l'emploi**, notamment les NEET, en renforçant la coordination entre les acteurs.

AVIS CFE-CGC

La CFE-CGC est favorable à cette préconisation.

- **Prendre en compte les freins périphériques** à l'emploi : mobilité, logement, santé, etc.

AVIS CFE-CGC

Dès l'ANI de 2011, la CFE-CGC déclarait que l'insertion des jeunes est une problématique beaucoup plus vaste que la simple insertion professionnelle. Il s'agit aussi d'une question de logement, de transport, de restauration.

À titre d'illustration :

- Pour le logement des jeunes : selon la fondation abbé pierre en 2024, « étudiants mais aussi salariés, parfois au-delà de la trentaine, ils sont près de cinq millions à ne pas pouvoir se loger, contraints de rester dans le foyer familial ».
- Pour la restauration : une étude du Credoc de 2025 sur la précarité alimentaire a révélé que 7% à 16% des Français vivent une certaine précarité alimentaire et que parmi cette frange de la population, on retrouve très souvent les jeunes. Une étude APEC de 2025 : un tiers des étudiants sautent régulièrement un repas par manque d'argent et 16% ont recours à l'aide alimentaire.

- **Développer des modalités de recrutement facilitant l'accès au premier emploi** (immersions, formations courtes, etc.). Mobiliser notamment les immersions, la méthode de recrutement par simulation (MRS), la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et les formations courtes.
- **Une négociation interprofessionnelle spécifique sur l'emploi des jeunes est identifiée comme une piste.** Cette négociation pourrait notamment porter sur l'orientation, les parcours de réorientation, les conditions d'accueil en entreprise, l'accès au premier contrat et au premier logement.

AVIS CFE-CGC

La CFE-CGC est favorable à une ouverture de négociation sur cette thématique. Toutefois, nous sommes persuadés que sans une lettre de cadrage du gouvernement cette négociation a peu de chance d'aboutir.

Dans les thématiques listées pour cette négociation, nous regrettons que le rapport se contente d'aborder uniquement des sujets qui concernent des acteurs extérieurs à l'entreprise (orientation, logement) ou juste des périodes très courtes dans l'entreprise (le recrutement). À croire qu'une fois le recrutement décidé l'entreprise a rempli son rôle !

Or le rôle de l'entreprise dans l'insertion des jeunes ne doit pas s'arrêter là. L'entreprise / l'employeur doit avoir une politique d'investissement sur la jeunesse (montée en compétences, en responsabilité, fidélisation).

Selon nous, la négociation doit aussi traiter de la manière dont l'entreprise perçoit les jeunes !

2. Emploi des seniors

Préconisations

- Faire du maintien et de l'accès à l'emploi des seniors un enjeu central, notamment dans le contexte de l'allongement des carrières.
- **Renforcer la formation tout au long de la vie** pour prévenir l'obsolescence des compétences et sécuriser les parcours.
- **Prévenir la désinsertion professionnelle** et mieux **prendre en compte l'usure professionnelle. Renforcer les aménagements de postes et recourir à la reconversion pour favoriser le reclassement interne ou externe.**
- Développer les possibilités **d'aménagement des fins de carrière** : temps partiel, retraite progressive, cumul emploi-retraite.
- **Valoriser l'expérience des seniors**, notamment à travers le tutorat et la transmission des compétences.
- Mieux accompagner les TPE-PME dans les politiques de maintien en emploi et d'emploi des seniors.
- Améliorer le suivi et la mesure de l'emploi des seniors. Mieux mesurer les situations des personnes ni en emploi ni à la retraite, notamment à partir des données de la DSN.
- Les travaux du Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan invitent à traiter « sans tabou » la pratique de certaines grandes entreprises qui se séparent massivement de leurs salariés âgés.
- **Sur la retraite progressive : dispositif ouvert dès 60 ans pour les personnes justifiant de 150 trimestres cotisés (ANI du 14 novembre 2024). Le droit de refus de l'employeur** est identifié comme un frein à son développement, en particulier dans le secteur public. La question de son caractère opposable a été posée sans qu'un consensus ne se dessine.
- Le lien entre l'IA et l'obsolescence accélérée des compétences est identifié comme un enjeu central dans la formation continue des seniors.

AVIS CFE-CGC

Nous retrouvons dans ces préconisations faites par le rapport toutes les thématiques qui concernent l'emploi des seniors.

Pour la CFE-CGC, nous partons du principe que pour pouvoir travailler il faut être en bonne santé et avoir des compétences et connaissances professionnelles.

Durant tout le parcours professionnel, le capital santé et le capital compétences de chaque individu doivent être entretenus, maintenus voire augmentés pour la partie professionnelle.

Pour la CFE-CGC, comme pour la santé il faut arriver à construire une prévoyance parcours professionnel ou dit autrement une prévoyance compétences.

Lors de la dernière négociation sur l'emploi des salariés expérimentés, la CFE-CGC a souhaité :

- Soutenir l'emploi des seniors et garantir l'avenir de notre système de retraite,
- Préparer les actifs aux compétences de demain,
- Travailler mieux.

Ainsi notre approche se basait sur trois axes que nous retrouvons en partie dans les préconisations :

- La santé des salariés : pour avoir la capacité de travailler,
- Les compétences et l'attractivité de deuxième partie de carrière : pour augmenter le taux d'activité jusqu'à l'âge légal pour partir à la retraite,
- Les transitions douces vers l'inactivité pour permettre de donner de la souplesse à la gestion de la fin de carrière et permettre les modalités de son arrêt en fonction des contraintes, envies de chacun.

3. Sécurisation des parcours, transitions et reconversions

Préconisations

- **Renforcer l'anticipation des transformations des emplois et des compétences à travers la GEPP et le dialogue social.** Encourager les négociations de branche sur les accords GEPPMM et mobiliser les engagements développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

AVIS CFE-CGC

La CFE-CGC est favorable à cette préconisation.

En effet, la CFE-CGC considère la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) comme un levier central d'anticipation des restructurations : elle permet d'objectiver, en amont, l'évolution des métiers et des compétences en tension, de préparer des passerelles de mobilité interne et d'articuler ces anticipations avec les dispositifs de formation et de reconversion.

Ce potentiel reste toutefois largement conditionné à la qualité de la négociation : une GEPP construite dans une logique d'investissement social diffère profondément d'une GEPP réduite à un exercice formel de conformité.

Le licenciement ne doit être qu'un ultime recours, jamais une variable d'ajustement par défaut. Trop souvent, il intervient faute d'anticipation, de dialogue, ou de volonté de construire des alternatives. Pour la CFE-CGC, toute politique RH responsable doit privilégier des solutions durables, et la GEPP est un bon outil pour éviter ces situations.

En anticipant les évolutions des métiers et en identifiant les écarts de compétences, elle permet de construire des solutions : formation, mobilité, reconversion, aménagement de parcours. Plutôt que d'écarter un salarié, il faut prendre le temps d'adapter son poste et d'accompagner son évolution. C'est tout le sens d'une GEPP bien menée.

- **Mieux utiliser les entretiens professionnels et le CEP pour anticiper les évolutions et accompagner les mobilités. Renforcer la visibilité et l'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP).**

AVIS CFE-CGC

On ne peut pas être contre cette préconisation !

Lors de la conférence TER, la CFE-CGC avait proposé de moderniser le dispositif.

La CFE-CGC identifie l'absence de suivi des projets accompagnés à 12-24 mois comme la faiblesse principale du dispositif et propose la création d'un observatoire national du CEP adossé aux données de France Travail, l'adaptation des conseillers aux métiers émergents, le développement du CEP à distance et l'ouverture de l'accès aux travailleurs des plateformes numériques, identifiés comme un public prioritaire aujourd'hui dans l'angle mort des dispositifs sans confondre le rôle des OPCO, simples relais de promotion, avec celui d'opérateur CEP.

- **Faciliter les mobilités internes et externes ainsi que les reconversions, en mobilisant notamment le CPF, le PTP, les dispositifs de reconversion et les transitions collectives.** Mobiliser également les périodes de reconversion, les contrats de professionnalisation et les dispositifs de mobilité interne ou externe.

AVIS CFE-CGC

Concernant le CPF, la CFE-CGC a toujours été très réticente vis-à-vis de ce dispositif.

En effet, le dispositif transfère la responsabilité de la formation de l'entreprise vers l'individu, alors que le Code du travail en fait une obligation de l'employeur. De plus, la CFE-CGC critique la volonté de faire du CPF l'alpha et l'oméga de la formation professionnelle et encore plus des dispositifs de transition professionnelle.

Depuis 2018, le financement de l'apprentissage et du CPF s'est fait au détriment de l'ensemble des autres dispositifs de formation, mais également des droits au chômage (transfert de l'Unedic vers France Compétences de 11 milliards d'euros sur la période 2023-2026). Cela a asséché les financements des autres dispositifs.

Afin de réguler cela et la surutilisation du CPF, le gouvernement met en place un reste à charge qui vient pénaliser les salariés. Concernant les abondements, la CFE-CGC revendique que lorsque l'employeur contribue au financement de la formation devaient être exonérés du reste à charge et certains ont été oubliés.

À propos du PTP, la CFE-CGC est très critique à son sujet. En effet, les critères de priorité de financement sont extrêmement défavorables aux cadres et professions intermédiaires (note Cour des comptes).

- Renforcer le rôle des branches et des OPCO, particulièrement pour accompagner les TPE-PME. Soutenir les négociations de branches, avec un appui possible de l'État, de l'ANACT, des OPCO et des Régions.
- Améliorer l'information-consultation du CSE sur les transformations ayant des conséquences sur l'emploi et les compétences.
- **Sécuriser le financement et l'accompagnement des transitions.** Sécuriser les enveloppes consacrées aux dispositifs collectifs et individuels, notamment par des abondements CPF ou PTP.

AVIS CFE-CGC

La CFE-CGC ne peut que se satisfaire d'une telle proposition.

Le système français de formation en général souffre d'une instabilité financière et structurelle.

Depuis sept ans cette instabilité constitue un coût caché majeur pour l'ensemble des acteurs de terrain. La succession rapide de réformes ayant conduit à la suppression du FPSPP, au recentrage puis à l'extinction du FNE-Formation, à la création suivie de la suppression de TransCo et de la Pro-A, et enfin au lancement éphémère de l'APLD-R avant l'introduction de la période de reconversion détruit systématiquement l'apprentissage organisationnel des opérateurs et des représentants du personnel.

Cette recomposition permanente rend impossible toute évaluation scientifique sérieuse faute de recul temporel suffisant. La CFE-CGC souhaite sanctuariser les dispositifs sur des cycles pluriannuels longs afin de stabiliser les comportements des entreprises et des salariés.

- Mieux reconnaître les compétences transférables et les parcours professionnels non linéaires.
- Secteur public : obstacles à la GEPP (absence de vision interministérielle, hétérogénéité RH/SIRH) et demande d'un droit effectif à la mobilité fondé sur les compétences.

● Partie divergences d'approche

1. La place centrale de l'éducation et de la formation

Dans cette partie, **les garants réaffirment le rôle crucial du système éducatif**, de l'accès aux savoirs et aux qualifications dans la lutte contre les inégalités, la capacité à affronter les enjeux d'avenir et le dynamisme de la société.

Ils **proposent de « renverser quelques tabous et de renforcer les liens entre les besoins économiques, à court, moyen et long terme, la formation et l'orientation. Une telle évolution se heurte au grief d'« adéquationnisme »**. Mais peut-être est-il temps **de sortir de ce carcan conceptuel au nom d'exigences économiques et sociales évidentes, sans que cela ne signifie renoncer aux autres finalités de l'éducation »**.

AVIS CFE-CGC

Effectivement cette préconisation ne fait pas l'unanimité. Une telle perception peut jeter l'opprobre sur le système éducatif qui a aussi il ne faut pas l'oublier comme vocation de former des citoyens et pas uniquement des travailleurs.

Il faut assurer et garantir un équilibre entre adéquationnisme et université des savoirs.

2. L'éducation et l'orientation des jeunes

Dans cette partie les garants regrettent **un dispositif d'orientation opaque et plus globalement un lien entre le monde de l'école et le travail très distendu**. Ils préconisent le renforcement des formations en alternance qui ne « saurait être une variable d'ajustement budgétaire ».

AVIS CFE-CGC

Notre critique porte essentiellement sur cette glorification de l'apprentissage.

Pour la CFE-CGC, l'alternance est un mode pédagogique à valoriser, mais pas à n'importe quel prix.

Ces dernières années l'apprentissage est devenu un système d'« emplois aidés massivement subventionnés, sans objectifs ni contreparties », et le développement de l'apprentissage s'est fait au détriment du reste de l'appareil de formation (mutualisé TPE/PME, transitions professionnelles, CEP, dont la part de financement a perdu plus de 20 points en dix ans) et a surtout bénéficié à des secteurs sans difficulté de recrutement (juridique, comptable, tertiaire non-marchand) plutôt qu'à l'industrie ou à la construction. (Note Skills Portability Initiative / pénuries de main d'œuvre, 12/11/2024).

III. Préconisations du rapport de la conférence sociale sur le volet retraite

- Des voies de passage pour une réforme des retraites ?

Soutenabilité et gouvernance des retraites

1. Les âges de la retraite

- **Instaurer un âge d'équilibre.** Il s'agirait de fixer, au-delà de l'âge d'ouverture des droits (AOD), un âge de référence en deçà duquel la pension serait minorée et au-delà duquel elle serait majorée, afin d'inciter les assurés à prolonger leur activité.

- **Encourager la poursuite d'activité au-delà de l'âge d'ouverture des droits et de l'âge d'équilibre.** Il s'agirait de rendre plus attractif le maintien en emploi des seniors, notamment en améliorant leurs conditions de travail.
- **Revoir la retraite progressive.** Il s'agirait de faciliter le recours à ce dispositif pour permettre une transition plus souple entre emploi et retraite.

AVIS CFE-CGC

Sur l'âge d'équilibre : la CFE-CGC y est opposée.

Loin de repousser les bornes d'âge, la CFE-CGC demande au contraire que l'âge d'annulation de la décote (âge du taux plein automatique) soit abaissé de 67 à 66 ans. Cette mesure bénéficierait en priorité aux assurés dont la carrière est hachée, majoritairement des femmes, ainsi qu'à ceux qui ont commencé à travailler tard, notamment les cadres ayant suivi des études longues.

Sur la poursuite d'activité des seniors : la CFE-CGC formule plusieurs propositions.

Pour que le maintien en emploi soit un choix réaliste, la CFE-CGC demande de :

- Mettre en place un suivi médical renforcé des seniors par la médecine du travail ;
- Inciter les entreprises à négocier des aménagements des conditions de travail en fin de carrière (télétravail, congés ou jours de RTT supplémentaires, etc.) ;
- Garantir aux seniors un meilleur accès à la formation, condition de leur employabilité ;
- Améliorer les dispositifs de transition entre emploi et retraite.

Sur la retraite progressive : la CFE-CGC y est favorable et demande qu'elle devienne un véritable droit opposable.

Ce dispositif reste sous-utilisé alors qu'il permet, dès 60 ans, de réduire son activité sans perte importante de revenus et sans pénaliser sa future pension. La CFE-CGC a obtenu son extension aux salariés en forfait-jours, mais son accès doit encore être facilité. Elle demande donc que l'employeur ne puisse pas s'opposer au passage à temps partiel (ou à temps réduit) demandé dans le cadre d'une retraite progressive, tant que le salarié n'a pas atteint la durée d'assurance requise pour le taux plein.

2. Les retraites anticipées

- **Départ pour raisons de santé**

Concernant l'usure et la pénibilité :

- Reprise d'un mécanisme de présomption de pénibilité via une cartographie interprofessionnelle des métiers exposés, négociée sur la base des données de sinistralité. Cette cartographie ferait l'objet de clauses de revoyure régulières pour actualiser la liste des métiers. Les branches et entreprises pourraient adapter cette cartographie via un accord collectif.
- Acquisition par les salariés occupant un métier identifié par la cartographie des points dont l'usage serait prioritairement axé sur des actions de prévention (formation/reconversion).
- Organisation en fin de carrière et en articulation avec l'entretien de fin de parcours professionnel, d'une visite avec le médecin du travail afin de formuler des recommandations sur l'usage des points restants pour soit financer un passage à temps partiel avec maintien de salaire (dans une logique de retraite progressive), soit identifier des éventuels symptômes de dégradation de santé. Dans ce cas, la CPAM est saisie pour une évaluation du taux d'incapacité : si le taux est supérieur ou égal à 10 %, le salarié pourrait partir à la retraite deux ans avant son taux plein.

AVIS CFE-CGC

La CFE-CGC est réservée sur les modalités.

Sur la cartographie : cette proposition se rapproche de celle émise lors du conclave de 2025. Sa mise en œuvre suppose toutefois de disposer de données de sinistralité par métier, qui n'existent pas aujourd'hui. Par ailleurs, la possibilité laissée aux branches et aux entreprises d'adapter la cartographie doit être encadrée : si l'adaptation consiste à retirer des métiers de la liste, elles doivent justifier qu'ils n'exposent pas à la pénibilité.

Sur les facteurs de risques exclus en 2017 : la CFE-CGC demande depuis plusieurs années la réintroduction des quatre facteurs exclus du C2P. Les salariés exposés aux risques ergonomiques n'acquièrent plus de points leur permettant de partir plus tôt en retraite, alors que près de 90 % des maladies professionnelles reconnues sont liées à des troubles musculosquelettiques.

Sur la pénibilité psychique : la CFE-CGC demande que la pénibilité psychique, liée à l'exposition aux risques psychosociaux, soit reconnue et figure dans le document final. Consciente de la difficulté d'intégrer les risques psychosociaux aux facteurs de pénibilité, elle a soutenu lors du conclave une solution complémentaire : ouvrir la retraite anticipée pour incapacité permanente à tout accident du travail ou maladie professionnelle lié aux risques psychosociaux et entraînant un taux d'IPP d'au moins 10 %.

Sur le FIPU : les facteurs ergonomiques relèvent désormais du FIPU, qui finance des actions de prévention. La CFE-CGC partage la réticence de plusieurs organisations à l'égard de ce fonds : aucun suivi ni aucune évaluation de l'efficacité des aides sur la sinistralité n'est mise en œuvre. S'il était maintenu, il devrait également financer la prévention des risques psychosociaux.

- **Retraite anticipée pour carrière longue**

- **Revoir les conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (RACL)**, en réexaminant ses trois paramètres : l'âge de début de carrière exigé, l'âge de départ anticipé autorisé et la durée de carrière théorique prise en référence.

AVIS CFE-CGC

La CFE-CGC est opposée à une modification du dispositif et demande le maintien des règles actuelles.

3. Les différences de pension entre les femmes et les hommes : reflets des inégalités salariales pendant la vie active

- **Réduire les écarts de pension en agissant sur les inégalités salariales pendant la vie active.** Les écarts de pension étant pour l'essentiel le reflet des écarts de rémunération et de carrière, c'est en amont, pendant la vie professionnelle, qu'il faudrait agir.
- **Repenser les droits familiaux de retraite.** Certains mécanismes de solidarité liés aux charges de famille, en particulier les majorations de pension pour enfants, produiraient des effets contre-productifs au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le rapport suggère, à la suite de certaines organisations, de les réexaminer sous cet angle.

AVIS CFE-CGC

Sur les inégalités pendant la vie active : la CFE-CGC juge les propositions visant à réduire les écarts de rémunérations et de carrières insuffisantes. Elle restera vigilante quant à l'évolution du projet de Loi sur la transparence des rémunérations.

Sur les majorations pour enfants : la CFE-CGC s'oppose à toute remise en cause de la majoration pour familles nombreuses.

Cette majoration de 10 % accordée aux parents d'au moins trois enfants compense le ralentissement de l'évolution des carrières ainsi que la moindre capacité d'épargne de ces familles.

La CFE-CGC rejette les trois pistes de réforme envisagées :

- La forfaitisation ou le plafonnement, pour recentrer la majoration sur les familles modestes. Visant à compenser un défaut d'épargne, la majoration est légitimement proportionnelle. La forfaitiser pénaliserait principalement les pensions des classes moyennes, et poserait un problème d'harmonisation avec la fonction publique et le régime complémentaire Agirc-Arrco, géré par les seuls partenaires sociaux.
- L'extension aux familles d'un ou deux enfants, ou un taux progressif. C'est à partir du troisième enfant que les réductions et arrêts d'activité, et donc les effets sur la carrière, la pension et l'épargne, deviennent nettement plus marqués. À enveloppe constante, une majoration dès le premier enfant conduirait à un saupoudrage que la CFE-CGC refuse.
- La réservation aux seules mères. La baisse de capacité d'épargne liée aux enfants touche l'ensemble du ménage, pères comme mères. Une telle mesure poserait en outre vraisemblablement un problème juridique d'inégalité de traitement.

4. Le pilotage des systèmes de retraite

Associer davantage les partenaires sociaux au pilotage, tout en maintenant la prééminence de l'État, à travers trois leviers :

- **Un pilotage automatique**, reposant sur des mécanismes d'ajustement déclenchés sans décision politique préalable ;
- **Un pilotage stratégique**, dont les orientations seraient définies par les partenaires sociaux puis soumises à la validation du gouvernement et du parlement ;
- **Une règle d'or** d'équilibre financier, élaborée en concertation avec les partenaires sociaux.

AVIS CFE-CGC

La proposition sur le pilotage du régime est vraisemblablement à mûrir tant sur son fonctionnement (un ajustement automatique et un pilotage stratégique) que sur la place que pourraient tenir les partenaires sociaux dans ce dispositif. De même, il faut s'interroger sur la pertinence de la mise en place d'une règle d'or pour maintenir les équilibres financiers à l'image du régime Agirc-Arrco : on ne pilote pas les régimes de base comme nous pilotons l'Agirc-Arrco parce que les partenaires sociaux ne disposent pas des mêmes leviers.

La CFE-CGC est cependant prête à mener une réflexion sur le pilotage et la place des partenaires sociaux.

5. La répartition et la capitalisation

- **Exclure toute substitution de la capitalisation à la répartition.** Le rapport présente les avantages d'une part de capitalisation, mais uniquement en complément du système par répartition, qui doit rester le socle.

AVIS CFE-CGC

Le traitement du sujet de la capitalisation est conforme à notre doctrine, les avantages de l'introduction d'une dose de capitalisation sont présentés tout en insistant sur le fait qu'elle ne doit être qu'additionnelle et non comme substitut au régime par répartition.

6. Les retraites du secteur public

- **Améliorer le dialogue social** en offrant aux partenaires sociaux des interlocuteurs, côté État, disposant d'une vision transversale des régimes publics,
- **Enrichir les données disponibles** sur les régimes, en quantité comme en qualité,
- **Mieux suivre les fins de carrière** et le recours aux dispositifs de départ en retraite,
- **Établir un diagnostic sur les polypensionnés**, c'est-à-dire les assurés ayant cotisé à plusieurs régimes au cours de leur carrière.



AVIS CFE-CGC

La CFE-CGC juge ces propositions trop légères. Elles méritent donc d'être approfondies.