

Fonction publique : la retraite progressive va être accessible à 60 ans contre 62 ans actuellement

Une évolution du dialogue social

Le dialogue social autour de la question des retraites dans la fonction publique franchit une étape décisive, illustrant l'importance d'une concertation approfondie pour accompagner les mutations sociales. Lors de la deuxième réunion consacrée à la fonction publique, tenue le 23 avril 2025, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a annoncé une mesure attendue : un projet de décret visant à fixer à 60 ans l'âge d'accès à la retraite progressive pour les agents de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, à compter du 1er septembre 2025.

Rappel du contexte : la réforme de 2023

La réforme des retraites de 2023 avait déjà introduit une avancée notable en étendant à l'ensemble de la fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière) le dispositif de retraite progressive, auparavant réservé aux salariés du secteur privé. Cette mesure permet aux agents de réduire leur temps de travail tout en percevant une partie de leur pension, offrant ainsi une transition plus douce vers la retraite complète. Par exemple, plusieurs administrations territoriales ont déjà mis en place des dispositifs internes facilitant cet aménagement du temps de travail.

Un nouveau cap fixé par le gouvernement Bayrou

Désormais, avec cette nouvelle initiative, la retraite progressive sera accessible aux agents publics à partir de 60 ans, contre 62 ans actuellement, sous réserve qu'ils remplissent certaines conditions de durée d'assurance et de temps de travail. En précisant clairement ses ambitions, le gouvernement poursuit plusieurs objectifs clés :

- Améliorer l'attractivité des carrières publiques ;
- Aménager les fins de carrière de façon plus flexible ;
- Favoriser le maintien dans l'emploi des agents vieillissants.

Un outil stratégique pour la gestion des ressources humaines

Sur le fond, la retraite progressive apparaît comme un levier important pour conjuguer souplesse et efficacité dans la gestion des ressources humaines publiques. Elle pourrait également contribuer à réduire les situations d'usure professionnelle, en réduisant notamment les risques psychosociaux, tout en répondant aux attentes des agents souhaitant mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle en fin de carrière.

Les enjeux de la mise en œuvre

Il conviendra toutefois d'être vigilant quant aux modalités concrètes d'application de cette mesure. En effet, certaines difficultés pratiques pourraient surgir, comme l'articulation des réductions du temps de travail avec les besoins de service. Les partenaires sociaux auront un rôle crucial à jouer pour :

- Définir les critères de réduction du temps de travail ;
- Préciser le mode de calcul des pensions ;
- Encadrer les conditions de retour à un temps plein si l'agent le souhaite.

Un signal politique fort

Cette extension de la retraite progressive à partir de 60 ans constitue un signal positif, illustrant une volonté politique d'adapter la fonction publique aux nouvelles réalités du travail et au vieillissement de la population active.

La mise en place de la retraite progressive à 60 ans dans la fonction publique marque une étape importante dans la modernisation du service public. Elle montre que l'administration sait évoluer avec son temps et reconnaître les besoins spécifiques des agents en fin de carrière. Pour autant, la réussite de ce dispositif reposera sur la capacité à le déployer de manière équitable et adaptée aux réalités de chaque secteur.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information