

Retraite progressive dès 60 ans à compter du 1er septembre 2025 dans la FPT : une fin de carrière plus souple, des défis à relever pour les employeurs

Le 1er septembre 2025 marquera un tournant dans la gestion des fins de carrière des agents publics, avec l'élargissement de la retraite progressive aux fonctionnaires âgés de 60 ans, y compris ceux de la fonction publique territoriale. Ce dispositif, qui permet de réduire progressivement son activité tout en percevant une partie de sa pension de retraite, offre de nouvelles possibilités, mais soulève aussi des enjeux d'équité, d'organisation du travail et d'impact sur le pouvoir d'achat. Pour les responsables RH des collectivités territoriales, cette réforme nécessite une adaptation en profondeur de la gestion des carrières.

1. Une ouverture plus large : un souffle de liberté... mais aussi des enjeux à gérer

Le dispositif de retraite progressive permet à un agent de travailler à temps partiel tout en percevant une partie de sa pension. Jusqu'à maintenant réservé au secteur privé, il sera désormais étendu aux fonctionnaires. À partir de 60 ans, les agents publics pourront réduire leur temps de travail tout en bénéficiant d'une pension partielle, marquant ainsi un changement significatif dans la gestion des fins de carrière.

Cependant, cette souplesse ne s'accompagne pas d'une simplification pour les employeurs. Dans certains secteurs « en tension », où les postes sont déjà difficiles à pourvoir et où les contraintes budgétaires sont lourdes, la mise en œuvre de la retraite progressive pourrait compliquer la gestion des équipes. En effet, dans des services où l'activité est intense et où les agents sont déjà en nombre insuffisant, la réduction du temps de travail pourrait entraîner une surcharge pour les autres agents et des tensions organisationnelles.

2. Un tournant pour la fonction publique : qui pourra en bénéficier et quels sont les critères ?

La réforme de la retraite progressive marque un tournant dans la fonction publique territoriale en permettant aux agents de réorganiser leur fin de carrière de manière plus souple. L'extension de ce dispositif vient en réponse à un besoin de souplesse face à l'usure professionnelle croissante et à des carrières souvent longues et éprouvantes.

Critères actuels et à venir :

- Âge minimal : l'âge minimum requis pour bénéficier de la retraite progressive sera de 60 ans, soit deux ans avant l'âge de départ à la retraite.

- Durée de cotisation : l'agent devra avoir validé 150 trimestres de cotisation pour être éligible. Cela pourrait constituer un obstacle pour les carrières hachées, notamment pour les agents ayant connu des périodes de précarité ou de contrats à durée déterminée.

- Statut : ce dispositif concerne les fonctionnaires titulaires, ainsi que les contractuels en CDI. Toutefois, certains agents précaires, n'ayant pas atteint les trimestres requis, risquent de ne pas pouvoir bénéficier de la mesure.

- Temps partiel : l'agent pourra réduire son activité professionnelle à 40 % de son temps habituel tout en percevant une pension partielle.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

3. Les changements concrets pour les salariés et les employeurs

Pour les agents : la possibilité de bénéficier d'une retraite progressive constitue un véritable levier pour les agents proches de la retraite. Cette option leur permet de réduire leur activité professionnelle tout en recevant une partie de leur pension, ce qui améliore leur pouvoir d'achat tout en facilitant la transition vers la retraite. Cela est particulièrement utile pour les agents ayant exercé dans des métiers physiquement exigeants ou mentalement épuisants.

Pour les employeurs : pour les responsables RH, la retraite progressive représente un moyen de maintenir une expertise précieuse tout en réduisant progressivement les effectifs. Cependant, cette flexibilité implique de repenser l'organisation du travail, notamment pour les secteurs où la surcharge de travail est déjà un problème. La réduction du temps de travail pourrait s'avérer difficile à mettre en œuvre dans des métiers où chaque poste est essentiel, et les employeurs devront ajuster leurs effectifs avec une grande précaution pour éviter toute rupture de service.

4. Bénéficiaires et oubliés de la réforme

Bien que la retraite progressive bénéficie d'un large potentiel, tous les agents ne seront pas éligibles à cette réforme.

- Bénéficiaires : les agents ayant une carrière complète et stable, et ayant validé 150 trimestres, seront les premiers à pouvoir profiter de cette mesure. Ceux exerçant dans des métiers moins sous pression organisationnelle pourront facilement bénéficier de cette option pour alléger leur fin de carrière.

- Oubliés : les agents ayant des carrières atypiques ou précaires, avec des interruptions de service ou des contrats temporaires, risquent d'être exclus du dispositif s'ils n'ont pas validé les 150 trimestres requis. De plus, dans les secteurs sous tension (éducation, santé, sécurité), où les effectifs sont insuffisants, la mise en place de la retraite progressive pourrait se heurter à des obstacles majeurs, car la réduction des horaires de travail peut affecter la continuité du service public.

5. La retraite progressive comme levier pour l'expertise et les défis pour les employeurs

Un levier pour la transmission des savoir-faire : l'un des principaux avantages de la retraite progressive est la préservation de l'expertise au sein des services publics. En permettant aux agents expérimentés de continuer à travailler partiellement, la fonction publique peut bénéficier de leurs compétences pendant une période plus longue, tout en préparant la relève et en assurant la transmission des savoir-faire essentiels.

Les défis organisationnels : toutefois, la mise en œuvre de ce dispositif n'est pas sans défis pour les employeurs. La gestion de la retraite progressive exige de repenser l'organisation du travail, de mieux coordonner les plannings et de tenir compte des besoins spécifiques des agents. Pour les secteurs sous forte pression, il sera crucial d'intégrer cette flexibilité sans compromettre la qualité du service public. Cette réforme suppose également un ajustement de la gestion des effectifs, notamment en période de restrictions budgétaires.

6. Points clés pour un agent : comment préparer sa transition ?

Pour un agent souhaitant bénéficier de la retraite progressive, voici quelques étapes clés à suivre :

- Vérifier la durée de cotisation : assurez-vous d'avoir validé les 150 trimestres nécessaires pour être éligible.

- Anticiper l'impact financier : évaluez l'impact de la réduction du temps de travail sur votre salaire et votre pension. Il est important de comprendre le montant de la retraite progressive que vous percevrez et de vérifier qu'elle correspond à vos besoins financiers.

- Consulter les services RH : prenez rendez-vous avec le service des ressources humaines pour discuter des modalités de la transition et de la mise en place du temps partiel.

Conclusion : une réforme porteuse d'opportunités, mais aussi de défis à relever

La réforme de la retraite progressive à compter du 1er septembre 2025 ouvre une nouvelle ère pour les agents de la fonction publique territoriale en leur offrant plus de souplesse dans la gestion de leur fin de carrière. Si cette réforme permet de mieux répondre à l'usure physique et mentale des travailleurs en fin de carrière, elle soulève également des défis importants en matière d'organisation du travail et d'équité. Les responsables RH devront adapter leurs pratiques pour intégrer ce dispositif tout en répondant aux besoins de continuité du service public. Une transition qu'il conviendra de gérer avec précaution et anticipation.