

SAFPT **INFO**

Est-il judicieux de partir en retraite progressive dès 60 ans quand on est fonctionnaire ?

La retraite progressive, instaurée dans la fonction publique par le décret n° 2023-753 du 10 août 2023 et entrée en vigueur au 1er septembre 2025, trouve également son fondement dans l'article L. 351-15 du Code de la sécurité sociale ainsi que dans les dispositions du Code des pensions civiles et militaires. Ce dispositif offre aux fonctionnaires la possibilité d'aménager leur fin de carrière en réduisant leur activité à temps partiel tout en percevant une fraction de leur pension de retraite. Accessible dès 60 ans, sous réserve de conditions précises, il soulève des interrogations légitimes tant pour les agents que pour les responsables RH, qui doivent en évaluer les impacts.

Un outil d'accompagnement de la fin de carrière

La retraite progressive se présente comme un dispositif d'adaptation progressive du rythme de travail. Plutôt que de basculer brutalement d'un temps plein à l'inactivité, l'agent combine une quotité de travail réduite – généralement comprise entre 50 % et 80 % – avec une fraction de pension proportionnelle. Cette formule permet de préserver la santé des agents en limitant l'usure professionnelle, tout en favorisant une meilleure qualité de vie grâce à un équilibre entre activité et temps personnel. Elle permet aussi de maintenir un lien actif avec le service public, en valorisant l'expérience et les compétences des agents en fin de carrière.

Les bénéfices pour l'agent

Pour l'agent, les avantages sont concrets et significatifs. L'exemple d'un agent administratif de 61 ans ayant effectué une carrière complète illustre bien l'intérêt du dispositif : en choisissant de travailler à 70 %, il voit son salaire réduit en proportion, mais perçoit parallèlement environ 30 % de sa pension future. Ses revenus globaux atteignent ainsi près de 90 % de son salaire initial, tout en bénéficiant d'une journée libérée par semaine. Ce mécanisme assure une transition en douceur vers la retraite, maintient l'acquisition de nouveaux droits grâce à la poursuite des cotisations et garantit une certaine sécurité financière en atténuant la perte de revenus liée à la réduction du temps de travail.

Les limites et les points de vigilance

Néanmoins, le dispositif présente des limites qu'il convient de considérer attentivement. Un départ trop précoce peut en effet réduire le montant de la pension définitive, en particulier lorsque la carrière n'est pas complète. La multiplication des temps partiels génère également des contraintes organisationnelles pour les services, notamment dans les secteurs où la continuité du service public est essentielle. Enfin, l'accès au dispositif demeure strictement encadré : il est réservé aux agents d'au moins 60 ans, justifiant d'une durée minimale d'assurance et exerçant à temps partiel entre 50 % et 80 %.

Une décision à apprécier au cas par cas

La pertinence du recours à la retraite progressive ne peut être évaluée qu'au regard de la situation individuelle de chaque agent. Elle dépend de la carrière réalisée, du nombre de trimestres validés, de la catégorie statutaire (active ou sédentaire), mais aussi de la situation personnelle et financière. Elle doit en outre être mise en perspective avec les besoins organisationnels propres à chaque collectivité. Les directions RH jouent ici un rôle déterminant : elles doivent informer les agents, les alerter sur les conséquences financières à long terme et accompagner les services dans les ajustements nécessaires.

En définitive, la retraite progressive constitue une avancée importante pour la fonction publique, en offrant une souplesse bienvenue aux agents en fin de carrière.

Partir dès 60 ans peut représenter une option judicieuse pour ceux qui disposent déjà d'une carrière complète et souhaitent alléger leur charge de travail.

En revanche, pour les agents qui n'ont pas encore validé tous leurs droits, attendre quelques années supplémentaires peut s'avérer plus avantageux.

Pour les responsables RH, l'enjeu est d'intégrer ce dispositif dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), tout en conciliant les attentes individuelles et les impératifs de continuité du service public.

La mise en place systématique d'un entretien individuel en amont apparaît dès lors comme une recommandation essentielle, afin d'analyser la situation financière, la carrière et les souhaits de l'agent, et de définir les ajustements nécessaires pour le service concerné.

