



Groupe de travail « Retraite progressive et deuxième partie de carrière » du 8 octobre 2024 COMPTE-RENDU

Paris, le 10 octobre 2024

L'UNSA était représentée par Jérôme Chaur, Martine Harnichard et Sandrine Lombard.

I. RETRAITE PROGRESSIVE :

La retraite progressive a été étendue aux fonctionnaires avec la dernière réforme des retraites (cf. Article 26 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023). Depuis, des décrets d'application sont parus et précisent plusieurs points d'application.

Concrètement, la retraite progressive permet à un agent public proche de la retraite de réduire son temps de travail tout en cumulant une partie de sa pension, sous certaines conditions.

Qui est concerné ?

3 conditions cumulatives :

Condition d'âge : avoir atteint un « âge plancher » inférieur de 2 ans à la date d'ouverture des droits à la retraite.

Condition de durée d'assurance : justifier de 150 trimestres minimum, tous régimes de retraite confondus (privé/public).

Attention, en cas de plusieurs caisses de retraite, il faudra faire la demande à chaque caisse pour bénéficier de la retraite partielle. C'est le Service Retraites de l'Etat (SRE) qui fait le calcul.

Temps partiel : Exercer une activité à temps partiel entre 50 % et 90 % compatible avec la retraite progressive

Plusieurs cas ne permettent pas une retraite progressive :

- impossible de cumuler retraite progressive avec une activité annexe.
- Pas possible si :
 - Mi-temps thérapeutique
 - Congé de solidarité familiale
 - Congé de proche aidant
 - Congé de présence parentale
 - Sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise



Quelles sont les démarches et points de vigilance :

L'agent doit faire preuve d'ANTICIPATION et être ACTEUR tout au long de la procédure (et pendant – par ex. renouvellement de temps partiel).

- Vérifier son éligibilité (3 conditions ET la complétude du Compte Individuel Retraite CIR)
- L'obtention du temps partiel est préalable (pour l'instruction de la demande) pour obtenir la retraite progressive. La demande est à faire à l'employeur
 - Si un temps partiel est déjà obtenu, veiller à demander le renouvellement du temps partiel 2 mois minimum avant l'échéance du temps partiel en cours
 - La demande est à déposer 6 mois MINIMUM avant la date souhaitée pour éviter toute rupture financière). Le dépôt de demande se fait via l'ENSAP (le module de demande est disponible uniquement si l'agent est éligible)
 - Si l'agent est détaché dans une structure, il doit communiquer sa demande au bureau des pensions au MASAF même si sa structure d'accueil a validé la demande
 - Le bureau des pensions transmet les éléments de fin de carrière au SRE pour vérification, simulation et validation du montant de la retraite progressive
 - Le bureau des pensions indique le montant du temps partiel
 - Charge à l'agent de cumuler ces 2 montants.

Difficultés :

- Si plusieurs caisses ou régimes complémentaires, les informations ne sont pas transmises à tous. L'agent doit veiller à la transmission aux caisses et régimes complémentaires.
- Le bureau des pensions ne peut transmettre au SRE que des dossiers complets, ce qui peut générer des retards.
- Les simulations sur ENSAP ne sont pas fiables à 100 %. Parfois, les données dans le dossier de l'agent ne sont pas complètes, ce qui pose problème. Il faut contacter le SRE pour une estimation individuelle.

Changement de taux de temps partiel en cours de retraite progressive :

L'agent peut modifier son taux de temps partiel, mais doit rapidement informer le bureau des pensions et le SRE pour éviter des erreurs de paiement lors de la liquidation des droits. La retraite progressive suit les mêmes règles de suspension que le temps partiel classique (congé maladie par exemple).

Fin de retraite progressive :

L'agent doit déposer sa demande de retraite même s'il est en retraite progressive. La demande de retraite définitive est à déposer dans l'ENSAP.

Cas particuliers :

Certains cas requièrent une attention spécifique : les fonctionnaires en détachement, en PNA, y compris ceux dans l'enseignement ou ceux en disponibilité doivent initier la demande suffisamment tôt. Les délais peuvent dépasser les 6 mois.

Les agents à temps partiel ou en congé maladie doivent refaire une demande de temps partiel pour obtenir la retraite progressive.

Pour ces situations, l'UNSA a demandé à l'administration de faire une information renforcée vers ces agents, attendu les délais de traitement supplémentaires.

L'UNSA est également intervenue sur :

- la retraite progressive : peut-elle être cumulée avec un CMO, CLD, CLM ;
- Les contractuels en CDI sont-ils éligibles ? Régime général ou pas ?

Sur le premier point l'administration a répondu que la retraite progressive était suspendue pendant un CLM ou CLD. VIGILANCE donc à l'issue du CLD, CLM de bénéficiaire à nouveau du temps partiel, condition obligatoire pour la retraite progressive.

Pour ce qui est de l'éligibilité des contractuels en CDI (régime général ou pas), l'administration confirme qu'ils dépendent du régime général et de la réglementation en vigueur depuis les années 1990.

A savoir :

Attention, la rémunération en retraite progressive est inférieure à celle d'une activité à 100 %. La partie retraite partielle perçue exclut les primes et est ajustée en fonction des trimestres acquis. Il n'y a pas de revalorisation de la retraite progressive avant la retraite définitive.

Pour la PSC, seule l'activité à temps partiel est prise en compte pour le calcul de la cotisation, et non la partie pré-retraite. Concernant les régimes de retraites complémentaires, l'administration apportera des précisions dans la FAQ.

Pas d'incompatibilité de prolonger la retraite progressive au-delà de 67 ans (si dérogation accordée)

Cumul emploi-retraite : Il concerne les agents déjà en retraite, pas ceux en retraite progressive, et nécessite de changer d'employeur.

II. DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE

Contexte :

Dans le cadre de l'allongement des carrières, et en application de l'accord ministériel Egalité/Diversité, l'objectif est de favoriser l'accès et/ou le maintien dans l'emploi des agentes et agents concernés par la deuxième partie de carrière.

3 mesures sont prévues dans l'accord :

- Adapter les conditions et l'environnement de travail
- Lutter contre les stéréotypes liés à l'âge (à partir de 45 ans)
- Encourager et assurer un accès à la formation

Dispositifs :

L'objectif est de prévenir et traiter les risques d'usure professionnelle en permettant aux agents qui le souhaitent de changer d'activité. Les points-clés de ce dispositif seront inscrits dans la note de service « reclassement » qui sera présentée aux organisations syndicales lors de la FS du CSA M du 15/10.

L'agent reste en activité tout en valorisant son expérience. Il bénéficie d'une gamme d'outils tels qu'un plan de formation, un bilan de compétences, ou la VAE. L'agent a également la possibilité de s'orienter vers d'autres métiers grâce à un accompagnement personnalisé et une convention avec l'administration. Pendant cette période, l'agent conserve tous les droits liés à son grade (rémunération, avancement, congés, etc...).

Plusieurs mesures sont mobilisables :

- GPEC pour anticiper les transitions professionnelles
- Stratégie pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle (note de service 2023-716, fiche annexe 1. Acteurs et rôle. Circuit de sollicitation des agents ; annexe 2 : point des étapes du parcours).
- Mobiliser les outils de formation (note de service « Formation professionnelle tout au long de la vie », 16 décembre 2002).

Mesures à venir :

Des guides sur la 2^{ème} partie de carrière et vidéos sont prévus (portraits sur le site rejoignez-nous ! et à partir de 2025, lancement d'un cycle de webinaires sur le sujet).

Une note de service « Corps et emplois » est en cours d'actualisation et sera disponible début 2025.

Un Guide de la Mobilité est à venir également.

L'UNSA a revendiqué une prise en compte des carrières actives pour les agents en abattoirs et à l'Inventaire National Forestier pour bénéficier du dispositif « deuxième partie de carrière ».

Le SRH, en relation avec la DGAL, en assurera la saisine auprès du Guichet unique pour expertiser cette question.