

LE SYNDICAT DES CADRES A

La Cour des Comptes porte un regard critique sur la retraite progressive dans la fonction publique

Introduction et cadre légal

La retraite progressive, instaurée par la réforme des retraites de 2023, permet aux agents publics d'exercer à temps partiel tout en percevant une partie de leur pension. Ce dispositif, réservé aux agents proches de l'âge légal de départ (moins de deux ans), ayant au moins 150 trimestres d'assurance et travaillant entre 50 % et 90 % d'un temps plein, reste soumis à l'approbation de l'administration. Il permet un cumul partiel de rémunération et pension, tout en maintenant des cotisations pour la retraite.

Impact et mise en œuvre initiale

Au 1^{er} janvier 2024, environ 124 000 agents publics étaient éligibles, principalement issus des générations 1958-1963, avec une forte représentation dans l'Éducation nationale (47 %) et les ministères économiques et financiers (13 %). Entre septembre 2023 et février 2024, 5 450 demandes ont été enregistrées, représentant 23 % des départs en retraite sur cette période. Les femmes sont majoritaires (62 % des demandes).

Disparités entre les administrations et limites

Le recours à la retraite progressive varie fortement entre ministères :

- **Éducation nationale** : 45 % des demandes concernent ce dispositif.
- **Ministères économiques et financiers** : 36 %.
- **Ministères de l'Intérieur et de la Justice** : Faible recours (8 % et 13 % respectivement).

Ces disparités s'expliquent par des politiques RH inégalement actives et un niveau d'information variable, le dispositif étant encore récent.

Malgré cette avancée majeure la Cour des Comptes s'interroge sur des éventuels enjeux pouvant ou devant la remettre en cause. (rapport Cour des Comptes publié le 26/11/24)

Pour elle plusieurs questions l'embêtent :

- **Effet d'aubaine** : Les agents déjà à temps partiel bénéficient d'un gain net sans surplus d'activité, ce qui pourrait représenter un coût important.
- **elle est plus avantageuse** dans sa forme actuelle, que l'ancienne cessation progressive d'activité (CPA) qui ne permettait pas ce cumul !
- **Incitation au temps partiel > 50 %** : Ce choix est-il pertinent dans un contexte de vieillissement des effectifs publics ?

- **Impact sur les schémas d'emploi** : Le recours à la retraite progressive pourrait peser sur l'organisation et la consommation des équivalents temps plein (ETP).
- **Perception sociale** : Ce dispositif pourrait être perçu comme un droit acquis plutôt qu'un outil de gestion des carrières.

Conclusion et perspectives

Pour la CGC la retraite progressive constitue une avancée réelle pour l'aménagement des fins de carrière. Elle est d'ailleurs la seule mesure positive de la réforme de la retraite de 2023. Malheureusement la Cour des Comptes par ses analyses risque d'affaiblir ce progrès social en mettant en avant des effets d'aubaine et des réflexions pour le moins très orientées.

Le syndicat des cadres A, CGC Finances Publiques, vous informe, sans polémique.

**Il vous représente, vous soutient et vous défend au mieux de vos intérêts.
Adhérez !**

Consultez toutes nos informations sur le site : www.cgc-dgfip.info