



LA RÉFORME DE LA RETRAITE PROGRESSIVE : UNE AVANCÉE OU UNE ILLUSION POUR LES AGENTS TERRITORIAUX ?

Le gouvernement vient de franchir une étape importante en matière d'aménagement des fins de carrière. Deux décrets publiés au Journal officiel du 23 juillet 2025 abaissent à 60 ans l'âge d'accès à la retraite progressive, jusque-là fixé à 62 ans. Applicable à compter du 1er septembre 2025, cette mesure concerne à la fois les salariés du secteur privé et les agents publics, notamment ceux affiliés à la CNRACL dans la fonction publique territoriale. Portée par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés, cette réforme entend encourager une transition en douceur vers la retraite.

Reste toutefois à s'interroger : cette mesure est-elle vraiment avantageuse pour les agents territoriaux, ou s'agit-il d'une illusion de souplesse aux effets limités ?

Un Dispositif Théoriquement Attractif

La retraite progressive permet à un agent de réduire son activité tout en percevant une fraction de sa pension de retraite. Cette formule hybride présente plusieurs attraits :

Attrait

Description

-Allègement du rythme de travail

-Réduction du temps de travail

-Maintien d'un revenu global

-Perception d'une partie de la pension de retraite

-Préservation du lien avec le monde professionnel

-Maintien de l'activité professionnelle

Par exemple, dans une communauté de communes rurale du Lot-et-Garonne, un agent administratif en fin de carrière a pu passer à 60 % de temps de travail tout en touchant une partie de sa pension, ce qui lui a permis d'accompagner la montée en compétence de son successeur tout en préparant plus sereinement son départ à la retraite. Pour les employeurs territoriaux, elle peut aussi constituer un levier de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en facilitant les transmissions d'expérience.

Avec l'abaissement à 60 ans, les agents peuvent ainsi envisager une sortie progressive de leur carrière sans attendre l'âge de 62 ans. Pour certains, c'est l'opportunité de souffler après des années exigeantes dans des postes physiquement ou psychologiquement éprouvants. C'est aussi une manière d'étaler la transition vers la retraite tout en restant inséré dans un collectif de travail.

Des Freins Persistants dans la Fonction Publique Territoriale

Malgré ces promesses, plusieurs obstacles réduisent l'intérêt opérationnel du dispositif dans la fonction publique territoriale.

Obstacle	Description
-Accès inégal et conditionné	-Subordonné à l'accord de l'employeur
-Complexité administrative dissuasive	-Suivi précis du temps de travail
-Impact financier à relativiser	-Baisse de rémunération
-Effets limités sur l'usure professionnelle	-Ne traite pas en profondeur les causes de l'usure professionnelle

1. Un Accès Inégal et Conditionné

L'accès à la retraite progressive n'est pas un droit opposable : il est subordonné à l'accord de l'employeur. Dans les collectivités où les besoins en effectifs sont tendus, le recours à une quotité de travail réduite peut être refusé. En pratique, ce sont souvent les catégories A ou les postes administratifs moins contraints qui peuvent en bénéficier. Les agents de catégorie C, occupant des fonctions opérationnelles (entretien, voirie, restauration scolaire...), risquent d'être les grands oubliés de cette mesure.

2. Une Complexité Administrative Dissuasive

Le dispositif de retraite progressive est techniquement exigeant. Il suppose un suivi précis du temps de travail, ce qui complique son déploiement. Pour accompagner les petites collectivités, souvent dépourvues de services RH structurés, une mutualisation des compétences à l'échelle intercommunale ou un appui des centres de gestion pourrait être envisagé. Des outils numériques simplifiés et une assistance technique de la CNRACL seraient également des leviers à activer.

3. Un Impact Financier à Relativiser

Si le revenu global est partiellement maintenu, la retraite progressive entraîne néanmoins une baisse de rémunération. Or, à 60 ans, beaucoup d'agents territoriaux ont encore des charges importantes (enfants à charge, emprunts, projets personnels). Le choix d'une quotité de travail réduite se traduit par une perte de salaire qui peut être difficile à compenser, notamment pour les rémunérations les plus modestes.

4. Des Effets Limités sur l'Usure Professionnelle

Si la retraite progressive permet de réduire le temps de travail, elle ne traite pas en profondeur les causes de l'usure professionnelle. Pour les agents en situation de pénibilité, elle peut apparaître comme une rustine plutôt qu'une véritable réponse. Les métiers les plus exposés à l'usure professionnelle — tels que les agents de propreté urbaine, les aides à domicile ou les agents techniques des écoles — nécessitent souvent une prise en charge plus ambitieuse, incluant des dispositifs de reclassement, des congés spécifiques ou des aménagements durables.

Conclusion : Un Outil Utile, mais Trop Limité pour Changer la Donne

L'abaissement à 60 ans de l'âge d'accès à la retraite progressive constitue indéniablement un signal positif en faveur d'une meilleure gestion des fins de carrière. Sur le papier, le dispositif semble incarner une nouvelle souplesse offerte aux agents publics territoriaux. Mais dans les faits, l'accès inégal, les lourdeurs administratives, les pertes de revenus et l'impact social limité restreignent fortement sa portée.

Pour qu'elle devienne un "bon plan" véritablement opérationnel et équitable, la retraite progressive mériterait d'être accompagnée d'une véritable simplification du cadre, d'un appui RH renforcé dans les collectivités et d'un soutien financier ciblé pour les agents les plus modestes. En l'état, elle relève davantage de la bonne idée inaboutie que de la solution miracle.

LES SYNDICATS FO RHÔNE-ALPES RESTENT MOBILISÉS ET VIGILANTS POUR DÉFENDRE LES DROITS DES AGENTS TERRITORIAUX POUR TOUJOURS AMÉLIORER LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL.

Source: Naudrh.com