

LA RETRAITE PROGRESSIVE

pour les salariés du secteur privé

La retraite progressive est une possibilité de réduire son temps de travail en percevant une partie de sa retraite, tout en continuant à cotiser pour améliorer sa pension définitive.

En effet, la part du salaire perçu permet de continuer à cotiser et, avec l'accord de l'employeur, les cotisations peuvent même être maintenues sur la base du salaire à temps plein.

Ce dispositif est accessible à tous les salariés (même ceux sous convention en forfait jours).

Le temps de travail possible est compris entre :

- 40 % et 80 % pour les salariés du privé.



QUEL SERA LE MONTANT DE LA PENSION DE RETRAITE PROGRESSIVE ?

Pour déterminer le montant de la retraite progressive, la caisse de retraite réalise un calcul de retraite provisoire sur la base des droits acquis au moment de la demande.

La part de retraite versée dépend du temps de travail réel, par exemple : un temps partiel de 70 % donne droit à 30 % de la retraite.

Une estimation du montant de la pension de retraite est possible à partir de l'espace personnel, sur le site inforetraite.fr en cliquant sur « Mon estimation retraite » ou lassuranceretraite.fr en cliquant sur « Estimer le montant de ma retraite ».



QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR Y PRÉTENDRE ?

À compter du 1^{er} septembre 2025, la retraite progressive est possible dès 60 ans pour toute personne ayant acquis au moins 150 trimestres. La durée minimum de la retraite progressive est d'un an.

Enfin, il est **indispensable d'avoir l'accord de l'employeur**. Le refus doit être motivé par l'intérêt économique de l'entreprise. Sans réponse dans les 2 mois qui suivent la demande, elle est considérée comme acceptée. A contrario, la retraite progressive ne peut en aucun cas être imposée par l'employeur.

Chaque année, la caisse de retraite demandera si la durée d'activité change afin de réviser le montant de la pension à la hausse ou à la baisse.



RECALCUL DE LA PENSION DÉFINITIVE

Lors de la cessation de l'activité à temps partiel pour bénéficier d'une retraite définitive, le montant de la pension est recalculé afin de tenir compte des droits acquis pendant la période de retraite progressive.



QUELLES DÉMARCHES POUR LES ASSURÉS ?

Vous pouvez accompagner vos adhérents, collègues dans leurs démarches.

► Étape 1 : créer son compte personnel

En allant sur <http://www.info-retraite.fr/>.

Se munir du N° de Sécurité Sociale (Identifiant indispensable pour la caisse de retraite) et une adresse de messagerie personnelle (pour recevoir tous les documents confidentiels et privés nécessaires).

► Étape 2 : consulter sa carrière et corriger

Vérifier si toutes les périodes d'activité sont inscrites. À partir de 55 ans, des demandes de correction de carrière sont possibles, en cliquant [ici](#).

► Étape 3 : obtenir son âge de départ

En cliquant sur « Obtenir mon âge de départ en retraite ».

► Étape 4 : obtenir l'accord de son employeur

Une [demande de travail à temps partiel](#) doit être faite à l'employeur afin qu'il remplisse [l'attestation de retraite progressive](#).

► Étape 5 : vérifier l'adhésion à une retraite supplémentaire

Le bénéfice d'une retraite supplémentaire est possible si le salarié a souscrit à des produits d'épargne retraite à titre individuel ou si son employeur y a souscrit dans le cadre de contrats collectifs. Pour connaître l'existence de cette adhésion, il est nécessaire d'aller dans la rubrique « Mon épargne retraite » depuis le compte retraite ouvert en étape 1.

Vous aurez ainsi le nom des contrats souscrits et les coordonnées du (ou des) organisme(s) en gestion.

► Étape 6 : faire sa demande

La démarche en ligne est conseillée parce qu'elle permet d'assurer la mise en œuvre sur l'ensemble des régimes auprès desquels des droits sont acquis. Le suivi de la demande est également facilité.

Pour optimiser l'accompagnement de vos collègues ou adhérents, vous pouvez les orienter [sur le lien ici](#), et les diriger dans la rubrique « demande de retraite progressive » depuis leur espace personnel.

Une latence d'au moins 6 mois est à prendre en compte pour la mise en œuvre d'une demande de retraite progressive.

Conseillez à vos adhérents, collègues de faire les démarches le plus en amont possible notamment la demande d'accord de l'employeur (compte tenu du délai de réponse de 2 mois).



QUELLES NÉGOCIATIONS CONDUIRE SUR CE SUJET ?

La retraite progressive ne connaît pas encore son pic d'attractivité. Alors que la réforme des retraites a pris son plein effet, ce dispositif peut être un amortisseur pour les salariés/agents ayant débuté une carrière tôt, avec des périodes non prises en compte ou constatant un niveau de pension insuffisant pour assurer un niveau de vie décent.

En tant que délégué syndical, négocier la fin de carrière devient incontournable. C'est pourquoi nous vous recommandons qu'un chapitre dédié à cet aspect soit introduit dans un accord de gestion emploi et des parcours professionnels (GEPP) ou dans un accord sur la qualité de vie au travail et les conditions de travail (QVCT) voire dans un accord sur le temps de travail ou le compte épargne temps.

Chacun de ces temps de négociations peut prêter à introduire des dispositions en faveur de la retraite progressive comme :

- ▶ La prise en charge des cotisations sur la base du taux plein dans le cadre de la retraite progressive.
- ▶ L'accord systématique d'entrer dans le dispositif en couplant l'accès à la retraite progressive avec le tutorat d'un nouvel embauché pour assurer la transmission des compétences.
- ▶ La participation de l'entreprise à la promotion des rendez-vous de la retraite pour que les salariés puissent accéder aux informations nécessaires. Les Rendez-vous de la retraite sont organisés deux fois par an et donnent l'occasion d'accéder à des webinaires, des tchats ou encore prendre un rendez-vous.
- ▶ Si l'employeur a souscrit à un contrat retraite supplémentaire collectif, assurez-vous qu'il détient les mêmes modalités de fonctionnement pour bénéficier de la quote-part de pension. De plus, il est préconisé de négocier l'amélioration de la part de cotisations employeur au régime de retraite supplémentaire ou négocier des abondements dans le cadre de Plan Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO).
- ▶ L'indemnité de fin de carrière, au lieu d'être versée au moment du départ en retraite, peut compenser une fin de carrière à temps partiel afin d'assurer un maintien total ou partiel de rémunération. Cette disposition nécessite un accord collectif d'entreprise, elle est incompatible avec la mise en place d'une retraite progressive.

Document réalisé par le secteur Protection Sociale



 protection.sociale@unsa.org

     UNSA Officiel

 unsa.org