

Salariés de droit privé ou agents de l'État

La retraite progressive avec l'impact de la réforme : comment ça marche ?



Le **SYNEP CFE-CGC** vous donne des clés et répond à vos questions !

Lorsque vous arrivez en fin de carrière, vous pouvez continuer votre activité à temps partiel tout en percevant une fraction de votre pension. Vous continuez de cotiser et de cumuler des trimestres qui seront pris en compte au moment de la liquidation de votre retraite. Depuis la réforme de 2023, ce dispositif est encouragé.

A quel moment puis-je prendre ma retraite progressive ?

Il faut avoir entre 60 et 62 ans, selon votre année de naissance (voir le lien en bas de page) et justifier de 150 trimestres cumulés.

Puis-je exercer une autre activité rémunérée ? Non.

Quelles sont les démarches à effectuer et à quel moment ?

Il faut obtenir l'accord de l'employeur pour passer à temps partiel. Il est conseillé de faire la demande 6 mois avant la date prévisionnelle de départ en retraite progressive. L'employeur peut refuser la demande de passage à temps partiel mais le refus doit être motivé. Seule l'incompatibilité entre la durée de travail demandée et l'activité économique de l'entreprise constitue un motif de refus valable. Si l'employeur ne répond pas dans les deux mois, on considère que la demande est acceptée.



L'employeur ne peut pas vous imposer une retraite progressive.

Une fois que l'employeur a accepté ma demande de temps partiel, que dois-je faire ?

Il faut adresser la demande à la caisse de retraite du régime de base accompagnée des pièces justificatives nécessaires.

Quelle est la somme qui me sera versée ?

La fraction de la pension qui sera versée sera égale à la différence entre le montant de la pension et la part de travail à temps partiel effectué.

Exemple : si le travail à temps partiel est de 65%, vous percevrez 65% de votre salaire plus 35% de votre retraite future.

Lorsque vous cessez totalement votre activité professionnelle, la pension de retraite définitive est recalculée en tenant compte de cette période cotisée.

En conclusion, la retraite progressive permet d'aménager la fin de carrière et de limiter la perte de revenus lors du passage à la retraite. De plus, le fonctionnement est souple : il peut être révisé, suspendu ou supprimé aisément en cas de changement de situation. En ce qui concerne la retraite complémentaire, il suffit de faire une demande spécifique en ligne auprès de l'AGIRC-ARRCO. Les conditions d'ouverture et le calcul de la pension complémentaire partielle sont identiques à ceux de la retraite de base provisoire.

Nadia DALY

<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home/actif/je-souhaite-partir-plus-tot/retraite-progressive.html#paragraphe-f911c4e5-6c3f-42db-8871-45d147bbc3ff>

Arrêté de représentativité du 4 août 2023 dans la branche de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218)
Un recours pour excès de pouvoir et un référé suspension ont été déposés à la Cour administrative d'appel par le SYNEP CFE-CGC, le SNFOEP, la CGT-EP, et le SUNDEP.

Arrêté de représentativité du 4 août 2023 dans la branche de l'enseignement agricole privé (IDCC 7520)
Un recours pour excès de pouvoir et un référé suspension ont été déposés à la Cour administrative d'appel par le SYNEP CFE-CGC, et la CGT-EP.

Concernant les 2 recours, **a aussi été déposée une QPC** (question prioritaire de constitutionnalité) relative à l'inconstitutionnalité de l'article 9 de la Loi no 2022-1598 du 21 décembre 2022 instituant les modalités dérogatoires de détermination de la représentativité syndicale au sein de chacune des 2 branches.

* *

Elle est belle la qualité en faveur des personnels !

En juin 2022, trois ministères (de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques) ont obtenu conjointement les deux labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » délivrés par l'AFNOR*.

**association française de normalisation*

Cette labellisation reconnaît l'engagement de ces ministères en faveur des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et de prévention de l'ensemble des discriminations ainsi que de la qualité des actions concrètes en faveur des personnels. En somme, ce double label vise à améliorer la politique de gestion des ressources humaines et il implique donc d'associer les personnels à la mise en œuvre de cette politique « égalité et diversité » en les consultant régulièrement.

Certaines académies (dont la mienne) ont donc « invité », via leur boîte mail académique, les personnels à répondre à une consultation dans le but d'élaborer le plan national d'action 2024-2026 et surtout de recueillir leur perception sur les sujets d'égalité et de lutte contre les discriminations. Cette consultation a débuté le 23 novembre et devait prendre fin le 10 décembre.

J'ai donc voulu répondre à cette consultation. Or, quelle ne fut pas ma surprise lorsqu'au moment de la connexion (tout début décembre), le message suivant est apparu : « Bonjour, nous sommes désolés mais la consultation est clôturée car par suite de l'intérêt porté par les personnels à notre démarche nous avons déjà atteint le nombre maximal de répondants espérés ».

Comment ne pas s'agacer quand on lit cela ? A quoi bon proposer une consultation si on ne peut pas y participer ? D'autant que dans le courriel reçu rien n'indiquait que le nombre de participants était limité...



Si ce label est effectivement une « reconnaissance » mais que nous « sommes encore loin de la ligne d'arrivée » comme le stipule le site du gouvernement, je vous confirme que nous en sommes vraiment bien loin ! Les sportifs des JO 2024 l'atteindront certainement bien avant les personnels de ces trois ministères !

Sylvie TUROWSKI

* *

Le Billet d'humeur d'Evelyne du 10 décembre 2023

« Tu causes, tu causes, c'est tout ce que tu sais faire. »

https://www.synep.org/evelyne_2023.htm#vpljvnaiois