



Passer à temps partiel pour consacrer moins de temps à son activité professionnelle, tout en augmentant ses droits à la retraite et en maintenant la plus grande partie de son pouvoir d'achat ?

La retraite progressive fait partie des nouveaux dispositifs à envisager.

Depuis la réforme d'avril 2023 et les décrets d'application qui ont suivi, les agents qui relèvent du régime des IEG ouvrent droit à la retraite progressive.

Plusieurs conditions sont nécessaires pour ouvrir droit au dispositif :

Vous pouvez demander à bénéficier de la retraite progressive à partir de **60 ans** si vous remplissez les conditions suivantes :



- × Avoir cumulé au moins 150 trimestres de durée d'assurance « tous régimes ».
- × Avoir l'accord de votre employeur pour changer de régime de temps de travail et réduire son temps de travail de façon à n'occuper son emploi que de 50 à 80 % du temps plein*.
- × N'avoir aucune autre activité rémunérée.

Comment ça marche ?

Dans un premier temps le salarié doit réduire son temps de travail entre 20 et 50 % dans le cadre de l'organisation et des accords existants dans son entreprise ou à défaut d'accord, dans le cadre des dispositions du code du travail (pour les petites entreprises par exemple).

Il formule ensuite une demande à la CNIEG accompagnée des pièces justificatives demandées (voir le lien page 2).

Une première liquidation partielle de la pension (ou de différentes pensions pour les poly-pensionnés) est mise en place avec tous les paramètres de calcul **au moment de la demande** (y compris une éventuelle décote).

Ces paramètres resteront inchangés pendant toute la durée de la retraite progressive, cette (ou ces) première(s) pension(s) « partielle(s) » sera (seront) revalorisée(s) aux mêmes rythme et pourcentage que ceux décidés annuellement par le gouvernement.

Les revalorisations du SNB, les changements d'échelon ou de NR ne s'appliqueront que sur le salaire d'activité.

Ainsi le salarié en retraite progressive touchera une pension provisoire comprise en 20 et 50 % de sa pension « pleine » (au jour de sa demande) et entre 80 et 50 % de son salaire jusqu'à son départ « définitif » à la retraite (pourcentages fonction de sa réduction de temps de travail).

À savoir

- Il est possible de cotiser à taux plein de façon à acquérir la totalité des trimestres. À moins qu'un accord d'entreprise ne prévoit des dispositions particulières, il appartient au salarié de régler la totalité des cotisations salariales et patronales.
- Le dispositif n'a pas de limite dans le temps autre que celle de l'âge de 70 ans et permet de réduire son temps de travail, de continuer à cotiser à la retraite des IEG et d'acquérir des

*dans les IEG, le temps de travail à temps partiel ne peut être inférieur à 50%.

trimestres en durée d'assurance et en durée de service - éventuellement augmenter son niveau de salaire - tout en complétant son revenu avec une partie de sa retraite.

- Le montant de la retraite progressive peut être révisé en cas de modification du temps de travail.

Peut-on perdre le droit à la retraite progressive ?

Le service de la fraction de pension peut être :

- suspendu si le salarié ne réunit plus les conditions pour en bénéficier,
- ou supprimé (sans possibilité de présenter une nouvelle demande) lorsque l'assuré reprend une activité à temps complet.

Et lorsqu'on veut s'arrêter de travailler totalement ?

Lorsque le salarié souhaite prendre sa retraite complète, il doit le demander à la **CNIEG** (et éventuellement aux autres régimes de retraite auxquels il a cotisé car aucune nouvelle action ne sera automatique).

La retraite définitive sera calculée avec les nouveaux paramètres – mais sans avoir demandé à cotiser à taux plein, la durée de service sera affectée d'un coefficient d'activité (50 à 80 %).

Le bénéfice de la retraite progressive ne peut plus être demandé à nouveau.

Peut-on « optimiser » en prenant son Compte Épargne Temps pendant le temps résiduel ?

Le dispositif de Compte Épargne Temps (CET) fait partie de la relation entre le salarié et l'employeur et les **cotisations sont identiques à celles versées en activité**.

Il n'y a pas de difficulté technique à prendre son CET lorsque le salarié est à temps partiel.

Pour l'utilisation du CET, il est nécessaire de se référer à l'accord de l'entreprise à laquelle le salarié appartient.

Qui prend à sa charge l'éventuelle cotisation à taux plein ?

Dans les **accords de temps de travail** d'un certain nombre d'entreprises, des **accords d'entreprises** prévoient que les employeurs prennent en charge les cotisations patronales retraites si les salariés souhaitent cotiser à taux plein – cette durée est **en général limitée à 7 ans** dans ces accords. **Mais compte tenu de l'impact réel de la cotisation salariée sur la retraite finale, l'intérêt de cette sur-cotisation est à examiner avec attention – cf. exemple.**



Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.



Pour mieux vous renseigner :

<https://www.cnieg.fr/accueil/reglementation/particulier/retraite-et-travail/retraite-progressive.html>



Exemple :

Un salarié a une Date d'Ouverture de Droit (DOD) à 64 ans et une Durée d'Assurance Requise de 172 Trimestres.

À 62 ans, il a cumulé 160 Trimestres, tous au régime des IEG.

Il gagne 2 800 € bruts mensuels à temps plein et souhaite réduire son activité pour des raisons personnelles, mais ne pas trop écorner ses revenus et surtout réduire sa décote, il part en retraite progressive à mi-temps.

Il n'ouvre ses droits qu'à 64 ans, mais commence sa retraite progressive à 62 ans.

(il aurait pu choisir de commencer sa retraite progressive dès 60 ans puisqu'il avait plus de 150 trimestres à cet âge)

Avec 160 trimestres, il a donc 12 trimestres de décote.

Le calcul de son taux de pension est fondé sur $\frac{160}{172} \times (1 - 1,25 \% \times 12) \times 75 \% = 59,3 \%$

La retraite théorique à ce moment de sa carrière va définir sa retraite progressive avec le calcul suivant :

$$59,3 \% \times \frac{13}{12} \times 2800 = 1799 \text{ €}$$

Avec 50 % d'activité, le salarié aura 1400 € de salaire (2800 € / 2) et 899 € (1799 € / 2) de retraite progressive (qui ne sera pas révisé avec le SNB, son échelon ou ses NR pendant la durée de sa retraite), soit 2299 € bruts.

Si le salarié souhaite partir à 64 ans après 2 ans d'activité à mi-temps, sa durée de service est de **164** trimestres (+ 8 trimestres à 50 %) et sa durée d'assurance est de 168 trimestres (+ 8 trimestres), sa décote n'est donc plus que de **4** trimestres.

Le taux définitif de pension va être calculé sur la base des derniers paramètres.

$$\frac{164}{172} \times (1 - 1,25 \% \times 4) \times 75 \% = 67,9 \%$$

La retraite définitive va être calculée à partir du dernier salaire.

Prenons l'hypothèse que **le salaire augmente de 2 % en 2 ans**.

Sa pension finale sera de

$$67,9 \% \times \frac{13}{12} \times 2856 = 2101 \text{ €}$$

Avec 2 ans d'activité à temps partiel, sa retraite a augmenté de près de 17 % alors que son salaire n'a progressé que de 2 %.

Dans l'hypothèse d'une cotisation à taux plein pendant les deux années à temps partiel, le taux de pension est légèrement modifié :

$$\frac{168}{172} \times (1 - 1,25 \% \times 4) \times 75 \% = 69,6 \%$$

La pension serait alors de 2153 € (+2,5 %).

- Cette cotisation à taux plein aura coûté 7760 € par an dans le cas où le salarié doit assurer la couverture des charges salariales et patronales. Il faudrait 25 ans pour équilibrer la dépense, ce n'est donc pas intéressant financièrement.
- Des accords d'entreprises prévoient la prise en charges des cotisations patronales pendant 7 ans. Si le salarié souhaite cotiser à taux plein, dans ce cas il faut tout de même huit ans de retraite pour atteindre le « point d'équilibre ».

L'intérêt principal de la retraite progressive réside finalement surtout dans la réduction de la décote

