

SAFPT **INFO**

Suspension de la réforme des retraites : le gouvernement propose d'inclure les carrières longues

Le dispositif des « carrières longues » est un mécanisme fondamental pour certains agents publics, permettant à ceux ayant commencé leur activité professionnelle très tôt de partir à la retraite avant l'âge légal, sous réserve d'avoir cotisé un nombre suffisant de trimestres. Ce dispositif touche en particulier les agents des fonctions publiques, dont de nombreux employés de la fonction publique territoriale (FPT), qui débutent souvent leur carrière plus jeunes et dans des métiers physiquement exigeants. Par ailleurs, la récente réforme des retraites avait proposé de modifier certaines règles, ce qui a entraîné un large débat dans le pays, notamment concernant les effets de cette réforme sur les carrières longues.

Dans le cadre de la réforme des retraites 2023, le gouvernement avait initialement proposé une suspension partielle de certaines mesures. Cependant, la question des carrières longues était restée en dehors du champ de cette suspension, ce qui avait suscité des protestations, notamment de la part des syndicats et des partis politiques de gauche. Ceux-ci ont souligné que les agents bénéficiant du dispositif des carrières longues, particulièrement dans des secteurs aux conditions de travail difficiles, risquaient de voir leur situation détériorée. C'est dans ce contexte qu'un amendement a été proposé pour inclure les carrières longues dans la suspension des réformes, une décision que l'exécutif a confirmée à la veille du débat parlementaire sur le Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2026.

L'argumentaire gouvernemental derrière la modification

Cette modification, bien que tardive, répond à des pressions politiques importantes. Le groupe de gauche à l'Assemblée nationale a exprimé une forte opposition à la réforme, en soulignant que les carrières longues ne devaient pas être exclues de la suspension. D'un point de vue stratégique, l'exécutif a dû faire preuve de souplesse en intégrant cette catégorie de travailleurs dans la révision des règles de retraite. La décision vient également dans un contexte où le gouvernement cherche à apaiser les tensions sociales autour de cette réforme, qui continue de susciter de nombreuses inquiétudes et oppositions au sein de l'opinion publique.

L'enjeu de cette décision réside également dans la reconnaissance de la spécificité des carrières longues, notamment dans les secteurs où les agents ont commencé leur carrière à un âge plus jeune et ont parfois exercé dans des conditions de travail particulièrement éprouvantes. Cette révision démontre une volonté du gouvernement de répondre à ces préoccupations tout en maintenant les grands principes de la réforme.

Implications pour la fonction publique territoriale

Pour les responsables RH dans la fonction publique territoriale, cette annonce vient ajouter une dimension nouvelle dans la gestion des carrières des agents. D'un côté, l'intégration des carrières longues dans la suspension de la réforme pourrait représenter un soulagement pour certains agents, en particulier ceux ayant débuté leur carrière tôt, et dans des fonctions parfois exigeantes sur le plan physique. Cela pourrait permettre à ces agents de continuer à bénéficier des dispositions prévues par le dispositif des carrières longues sans être pénalisés par la réforme.

En revanche, cette modification pourrait également poser des défis organisationnels pour les responsables RH. La gestion des départs à la retraite, les projections des effectifs et la gestion des carrières devront être ajustées en conséquence.

Il sera nécessaire de communiquer clairement cette évolution aux agents concernés, en leur fournissant des informations précises sur les modalités de mise en œuvre et les implications pratiques de cette suspension. De plus, l'impact sur le budget des collectivités territoriales devra être soigneusement analysé. La gestion des départs anticipés ou des carrières longues risque d'entraîner un réajustement dans les prévisions financières des collectivités, d'autant que ce dispositif est également lié à la question de la gestion des coûts de personnel.

Cette annonce devra également être gérée avec soin sur le plan du dialogue social. Les syndicats, notamment ceux représentant les agents concernés, devront être impliqués dans la mise en œuvre de cette mesure, afin d'assurer que les principes de justice sociale soient respectés et que les agents puissent bénéficier de conditions de retraite adaptées à leur situation professionnelle spécifique.

Les incertitudes liées à la mise en œuvre

À ce jour, les détails précis concernant la mise en œuvre de cet amendement demeurent flous. Bien que le gouvernement ait annoncé une modification législative pour intégrer les carrières longues à la suspension de la réforme, les modalités exactes – notamment la définition des critères, la date d'application, et les impacts financiers – n'ont pas encore été entièrement précisées. Cela laisse un certain flou qui pourrait compliquer la gestion opérationnelle pour les responsables RH.

Il reste également à déterminer quel sera l'impact à long terme de cette modification sur les droits des agents. Les périodes de suspension ou de report peuvent parfois entraîner des incertitudes concernant les droits acquis, notamment en matière de pensions ou de droits de retraite. Les responsables RH devront être vigilants à l'égard des futurs départs, mais aussi de l'alignement de ces nouvelles règles avec les statuts des agents et les règlements en vigueur.

Recommandations pour les responsables RH

Dans ce contexte de changement, les responsables des ressources humaines dans la fonction publique territoriale devront prendre plusieurs mesures pour adapter leur gestion des carrières. Il sera crucial de faire un état des lieux des agents potentiellement concernés par le dispositif des carrières longues, en veillant à identifier ceux dont le départ à la retraite pourrait être impacté par cette modification. Les responsables RH devront également organiser des sessions d'information et de conseil pour aider les agents à comprendre les implications de cette mesure sur leur carrière.

Au-delà de l'aspect individuel, cette évolution nécessite également une réflexion collective sur la gestion des carrières longues au sein des collectivités territoriales. Il peut être pertinent de réexaminer les dispositifs existants en matière de fin de carrière, d'anticipation des départs, et d'accompagnement des agents seniors. La révision de ces processus pourrait permettre de mieux répondre aux besoins des agents et de favoriser une gestion plus prévoyante des ressources humaines, dans le respect des nouvelles orientations législatives.

Conclusion

L'élargissement de la suspension des réformes des retraites aux carrières longues, bien que survenu tardivement, marque un tournant important dans la gestion des départs à la retraite dans la fonction publique territoriale. Pour les responsables RH, cette mesure constitue à la fois une reconnaissance des trajectoires professionnelles spécifiques des agents concernés et un défi supplémentaire à intégrer dans la gestion des ressources humaines. La mise en œuvre de cette suspension devra être suivie de près, en tenant compte des implications pour les agents, mais aussi des ajustements nécessaires dans les prévisions budgétaires et organisationnelles des collectivités.