

Et si la Fonction Publique Territoriale s'inspirait du privé pour mieux valoriser ses agents expérimentés ?

La loi n° 2025-989, publiée au Journal Officiel du 25 octobre 2025, consacre une ambition forte : valoriser l'expérience, anticiper la seconde partie de carrière et renforcer le dialogue social. Si cette réforme cible d'abord le secteur privé, elle offre des enseignements précieux pour la Fonction Publique Territoriale (FPT), confrontée aux mêmes défis démographiques et organisationnels.

Publiée au Journal Officiel du 25 octobre 2025, la loi n° 2025-989, transposant les accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, consacre une ambition forte : valoriser l'expérience, anticiper la seconde partie de carrière et renforcer le dialogue social. Si cette réforme vise en priorité le secteur privé, elle offre des pistes de réflexion particulièrement pertinentes pour la Fonction Publique Territoriale (FPT), confrontée aux mêmes défis démographiques et organisationnels.

### 1. Valoriser l'expérience : un enjeu partagé entre public et privé

Exemple concret : le Conseil départemental du Loiret a récemment lancé un programme de tutorat intergénérationnel permettant à des agents en fin de carrière d'accompagner les nouveaux recrutés sur les métiers techniques. Ce dispositif, valorisé dans les entretiens de parcours, illustre parfaitement la manière dont les collectivités peuvent traduire en actes la reconnaissance de l'expérience.

La loi introduit une négociation triennale obligatoire sur l'emploi et les conditions de travail des salariés expérimentés, reconnaissant leur rôle stratégique dans la performance collective. Cette reconnaissance de l'expérience pourrait inspirer la FPT pour structurer une politique de valorisation des parcours longs, fondée sur

- la mise en place de dispositifs de mentorat et de tutorat intergénérationnel ;
- la création d'outils de mécénat de compétences internes permettant aux agents seniors de transmettre leur savoir-faire ;
- la promotion du partage d'expérience comme levier de cohésion et de performance.

Il s'agit de passer d'une logique de carrière linéaire à une logique de parcours de contribution, où chaque étape professionnelle trouve un sens collectif.

### 2. Anticiper la seconde partie de carrière : un enjeu de gestion prévisionnelle de carrière : un impératif de gestion prévisionnelle

Le texte crée un entretien de parcours professionnel quadriennal, renforcé à deux moments clés : après la visite médicale de mi-carrière et avant les 60 ans du salarié. Ces entretiens visent à détecter l'usure professionnelle, à anticiper les aménagements de poste et à préparer la reconversion ou la transition progressive vers la retraite.

Pour les collectivités territoriales, ce modèle pourrait enrichir les pratiques existantes : bilans de compétences, mobilités internes, dispositifs de prévention de la pénibilité, ou accompagnement à la reconversion. Une telle démarche, fondée sur le dialogue et la co-construction entre l'agent, le manager et le service RH, permettrait de bâtir de véritables trajectoires de fin de carrière conciliant santé, compétences et aspirations personnelles.

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

### 3. Reconnaître les parcours expérimentés : vers une politique territoriale inclusive

La reconnaissance de l'expérience dépasse la notion de récompense et s'inscrit dans une démarche inclusive et préventive. En s'inspirant de la loi, la FPT pourrait développer une stratégie cohérente autour de trois leviers essentiels : adapter les missions et les rythmes de travail pour prévenir l'usure professionnelle, renforcer la transmission des compétences par des programmes de mentorat, et valoriser les savoirs d'expérience à travers des reconnaissances internes ou des parcours experts. : vers une politique territoriale inclusive

La reconnaissance de l'expérience dépasse la notion de récompense : elle s'inscrit dans une démarche inclusive et préventive. En s'inspirant de la loi, la FPT pourrait élaborer une stratégie articulée autour de trois axes :

- Adapter les missions et les rythmes de travail pour prévenir l'usure professionnelle ;
- Renforcer la transmission des compétences par des parcours tutorés et des programmes de mentorat ;
- Valoriser les savoirs d'expérience grâce à des reconnaissances internes, des certifications ou des parcours experts.

Ces leviers contribueraient à renforcer l'attractivité des collectivités, à fidéliser les agents seniors et à assurer la continuité du service public local.

### 4. Construire une politique de seconde partie de carrière territoriale : équilibrée, inclusive et préventive

S'inspirer de la loi n° 2025-989, c'est repenser la gestion RH territoriale autour de trois piliers :

- Équilibre, en conciliant les besoins de l'organisation et les aspirations individuelles ;
- Inclusion, en reconnaissant toutes les formes de compétences – techniques, relationnelles ou institutionnelles ;
- Prévention, en anticipant les situations d'usure et en accompagnant les transitions professionnelles.

Une telle démarche suppose un dialogue social renouvelé, où directions, encadrants et représentants du personnel co-construisent des solutions adaptées à la diversité des parcours.

Conclusion : une opportunité à saisir pour les employeurs territoriaux

Au-delà du constat et de l'inspiration législative, cette dynamique ouvre la voie à des actions concrètes pour les DRH territoriaux : développement de plans d'accompagnement en fin de carrière, renforcement des parcours de mentorat et intégration d'entretiens de parcours inspirés du secteur privé. Ces leviers permettront d'ancrer la prévention et la reconnaissance au cœur de la stratégie RH locale.

La loi n° 2025-989 trace un chemin que la Fonction Publique Territoriale aurait tout intérêt à suivre. Vieillesse des effectifs, évolution des métiers, maintien de l'engagement : les problématiques sont identiques. Adopter une politique territoriale de seconde partie de carrière, inspirée de cette réforme, constituerait une réponse à la fois humaine, stratégique et durable aux défis RH de demain.

[https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052430940#:~:text='emploi%20...-LOI%20n%C2%B0%202025%2D989%20du%2024%20octobre%202025%20portant,%C3%A9volution%20du%20dialogue%20social%20\(1\)](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052430940#:~:text='emploi%20...-LOI%20n%C2%B0%202025%2D989%20du%2024%20octobre%202025%20portant,%C3%A9volution%20du%20dialogue%20social%20(1))

*LOI n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social*