

Analyse de l'arrêté du 9 juillet 2025 relatif à la retraite des ouvriers des parcs et ateliers intégrés

Résumé des dispositions clés de l'arrêté du 9 juillet 2025

L'arrêté du 9 juillet 2025, publié au *Journal Officiel*, fixe les modalités d'application du décret n°2014-455 du 6 mai 2014 concernant la retraite des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) des ponts et chaussées et des bases aériennes intégrés dans la fonction publique territoriale. Cet arrêté remplace celui du 11 juillet 2014 (qu'il abroge explicitement) afin de tenir compte des évolutions de classifications intervenues en 2019 et 2021. Il vise principalement à déterminer le **montant garanti de pension** prévu à l'article 5 du décret 2014-455, c'est-à-dire le niveau minimal de pension auquel l'agent peut prétendre, en simulant la carrière qu'il aurait eue s'il était resté OPA tout au long de sa vie professionnelle questions.assemblee-nationale.fr. Les points essentiels du contenu de l'arrêté 2025 sont résumés ci-dessous.

Calcul du montant garanti et évaluation du "grade fictif" – L'article 1er de l'arrêté prévoit que, pour calculer le montant garanti de pension (pension minimale garantie), il convient de déterminer le **niveau de classification professionnelle le plus élevé** que l'ouvrier *aurait pu atteindre* au cours de sa carrière, s'il était resté dans son cadre d'origine. Cette évaluation du "grade fictif" se base sur la **dernière classification détenue par l'agent à la date de son intégration** dans la fonction publique territoriale, en lui attribuant tous les avancements possibles à partir de ce point. **Toute l'ancienneté de service acquise dans cette dernière classification est prise en compte intégralement** pour simuler les promotions futures. En d'autres termes, l'agent ne perd pas les années déjà passées dans son grade au moment du transfert : elles sont utilisées pour évaluer s'il aurait pu accéder au niveau supérieur plus rapidement. Cette disposition garantit une simulation de carrière fictive réaliste basée sur la position de carrière effective de l'agent au moment de son intégration.

Durées d'ancienneté requises et déroulement de la carrière fictive – Les articles 2 et 3, assortis d'annexes détaillées, définissent les règles de progression de carrière à appliquer pour déterminer le grade fictif maximal. L'arrêté distingue deux cas en fonction de la date d'intégration de l'agent dans la fonction publique territoriale :

- *Agents intégrés avant le 1er janvier 2019* : leur déroulement de carrière fictive est calculé en **deux étapes**. D'abord, on simule l'évolution entre la date d'intégration et le 31 décembre 2018 selon les anciennes grilles d'OPA (annexe 1) afin d'établir le niveau qu'ils auraient pu atteindre à cette date. Ensuite, ce niveau atteint en 2018 est converti dans la nouvelle grille de classification introduite en 2019, via les correspondances définies en annexe 3, en conservant l'ancienneté acquise dans ce niveau au 31/12/2018. À partir de ce niveau "rebasculé" dans la grille post-2019,

on poursuit la simulation de carrière du 1er janvier 2019 jusqu'à la date de liquidation de la pension, en appliquant les durées d'avancement indiquées par l'annexe 2. Ce processus itératif garantit que les agents intégrés plus tôt, qui ont connu deux systèmes de classification successifs, bénéficient de la translation de leurs promotions virtuelles dans le nouveau système.

- *Agents intégrés à partir du 1er janvier 2019* : leur carrière fictive se calcule en une seule étape, directement selon les tableaux de l'annexe 2, puisque ces agents n'ont connu que la nouvelle classification. Leur dernière classification détenue (à la date d'intégration) sert de point de départ, et l'on applique les paliers d'avancement de la grille post-2019 jusqu'au départ en retraite.

Annexes de l'arrêté : grilles de progression et anciennetés – Les annexes 1 et 2 présentent, sous forme de tableaux, les **paliers de carrière et les durées d'ancienneté requises** pour passer d'un niveau à l'autre, par filière professionnelle. On y trouve pour chaque **classification de départ** la liste séquentielle des grades supérieurs accessibles, avec le **temps minimal dans chaque grade** avant promotion, ainsi que la **durée cumulée** pour atteindre éventuellement le sommet de la carrière. Par exemple, un ouvrier intégré avec la classification initiale "*Ouvrier qualifié*" (filière Exploitation/Magasin) pourrait gravir successivement les échelons *Ouvrier expérimenté* (au bout de 2 ans), *Compagnon* (après 3 années supplémentaires, soit 5 ans cumulés), *Chef d'équipe A* (après 4 ans de plus, soit 9 ans cumulés), *Chef d'équipe B* (+5 ans, 14 ans cumulé), *Chef d'équipe C* (+5 ans, 19 ans) pour atteindre finalement le niveau *Responsable de travaux/magasin* après **22 ans** de carrière fictive. À l'inverse, un agent déjà intégré au grade "*Chef d'équipe B*" n'aurait plus que deux échelons à gravir (*Chef C* puis *Responsable*) et atteindrait le sommet en **8 ans** seulement. Ces tableaux permettent ainsi de calculer, pour chaque agent, jusqu'où sa carrière aurait pu progresser compte tenu de son **ancienneté dans chaque grade** successivement. On notera que l'annexe 1 couvre les anciennes classifications (utilisées pour la période antérieure à 2019), tandis que l'annexe 2 s'applique aux niveaux de classification postérieurs à 2019 (nouveau système). Les durées d'avancement sont exprimées en années (et, dans la grille post-2019, parfois en années/mois/jours pour une plus grande précision, reflet d'un recalibrage des échelons dans le nouveau système).

Correspondance entre les grilles de classifications (ancienne et nouvelle) – L'annexe 3 de l'arrêté établit un **tableau d'équivalences** entre l'ancienne nomenclature des OPA (en vigueur depuis 1991 jusqu'à 2018) et la nouvelle nomenclature mise en place à partir de 2019 (puis légèrement modifiée en 2022). Cette correspondance est cruciale pour traduire les résultats de la simulation de carrière fictive d'un système à l'autre. De façon générale, la réforme de 2019 a **réduit le nombre de niveaux de classification de 19 à 8**, en fusionnant ou renommant plusieurs grades questions.assemblee-nationale.fr. Par exemple :

- *Ouvrier expérimenté* (ancienne classification) correspond désormais au grade **Ouvrier niveau 1** dans la grille 2019, renommé simplement "**Ouvrier**" dans la version 2022 de la grille.
- *Ouvrier qualifié*, *Compagnon* et *Maître-compagnon* (anciens échelons successifs) ont été regroupés dans le nouveau grade **Ouvrier niveau 2** (à partir de 2019).
- *Chef d'équipe A* (ancien) correspond à **Technicien niveau 1-1** dans la nouvelle grille ; *Chef d'équipe B* correspond à **Technicien niveau 1-2** ; *Chef d'équipe C* correspond à **Technicien niveau 2**.
- Les anciens grades *Responsable de travaux* ou *Responsable de magasin* (sommet de la filière maîtrise OPA) se voient correspondre **Technicien niveau 3** dans la grille 2019 (dernier niveau de la catégorie Techniciens).
- Dans les filières de haute maîtrise (chantier, atelier), les anciens grades les plus élevés (*Chef d'exploitation C*, *Chef d'atelier C*, etc.) sont désormais reclassés dans la nouvelle catégorie des "**Ingénieurs de haute maîtrise**". Par exemple un *Chef d'exploitation B* de l'ancien système équivaut à **Ingénieur de haute maîtrise niveau 1** dans la grille actuelle. Le sommet absolu de

carrière possible est **Ingénieur de haute maîtrise niveau 3**, qui correspond par exemple à l'ancien *Chef d'atelier C* une fois prises en compte les revalorisations de 2019 et 2022 (ce grade d'"ingénieur HM3" n'ayant réellement émergé qu'avec la mise à jour de 2022) questions.assemblee-nationale.fr.

En synthèse, l'arrêté du 9 juillet 2025 décrit précisément comment déterminer le *grade fictif* le plus élevé accessible à un ex-ouvrier d'État intégré, en simulant son avancement dans la grille OPA sur la base de son grade d'origine et de son ancienneté. Il fournit pour cela des tableaux par filière indiquant les durées d'avancement requises à chaque niveau. **Le résultat de cette simulation de carrière fictive sert de base au calcul du montant garanti de pension**, conformément au mécanisme du double calcul prévu par la loi. Enfin, l'arrêté 2025 prend acte des évolutions de classification intervenues depuis 2014 en mettant à jour les correspondances de grades (annexe 3) et en remplaçant l'arrêté ministériel de 2014 désormais obsolète. Ses dispositions s'appliquent aux pensions liquidées dès le lendemain de sa publication, ce qui permet de débloquer les dossiers de retraite qui étaient en attente de ces nouvelles instructions.

Comparaison avec les obligations légales et réglementaires existantes

Les dispositions de l'arrêté de 2025 s'inscrivent dans le prolongement du cadre légal et réglementaire mis en place depuis le transfert des OPA aux collectivités territoriales. Il convient de les comparer aux obligations prévues par : (a) la **loi n°2009-1291 du 26 octobre 2009** (dite loi de transfert des parcs), (b) le **décret n°2014-455 du 6 mai 2014**, (c) l'**arrêté ministériel du 11 juillet 2014** (texte que le nouvel arrêté remplace), ainsi qu'aux **modalités de double simulation** et aux rôles respectifs de l'administration et de l'agent dans la liquidation des pensions.

Double calcul des droits à pension (loi de 2009 et décret de 2014) – La loi de 2009 a posé le principe que les OPA transférés bénéficient, au moment de la retraite, d'un **double calcul** de leurs droits afin de garantir leur situation. Ce mécanisme, précisé à l'article 11 II de la loi, a été concrétisé par le décret 2014-455 [doctrine.fr](https://doctrine.fr/doctrine.fr). Concrètement, lorsqu'un ouvrier d'État a opté pour le statut de fonctionnaire territorial, sa pension devra être liquidée de deux façons et il percevra le montant le plus avantageux :

- **Calcul "global" selon les droits acquis dans les deux régimes** : d'une part, l'agent a droit à une pension du régime CNRACL pour ses années accomplies comme fonctionnaire territorial, et d'autre part à une pension du FSPOEIE (Fonds spécial des pensions des ouvriers d'État) pour ses années accomplies en tant qu'ouvrier d'État avant intégration. Ces deux parts de pension, l'une territoriale et l'autre étatique, sont calculées *pro rata* du temps passé dans chaque régime questions.assemblee-nationale.fr. L'addition de ces deux fractions constitue la pension effective de l'agent dans le scénario "réel" de sa carrière mixte.
- **Calcul d'un montant garanti de retraite par carrière fictive** : en parallèle, on évalue le montant de la pension que l'agent *aurait pu obtenir* s'il était resté ouvrier d'État toute sa carrière, **sans changement de régime**. Ce montant garanti est déterminé "**en fonction de la filière et de la classification qu'ils auraient pu atteindre sans concours ou examen professionnel en tant qu'OPA**" restés dans les services de l'État questions.assemblee-nationale.fr. Autrement dit, on reconstitue une carrière théorique complète dans le corps des OPA et on calcule la pension FSPOEIE correspondante. L'arrêté du 11 juillet 2014 fournissait justement les modalités de ce déroulement de carrière fictif (durées d'avancement par grade, etc.) questions.assemblee-nationale.fr, et l'arrêté du 9 juillet 2025 reprend aujourd'hui cette mission en actualisant les données. Il est important de noter que, conformément à la loi, **cette pension garantie doit être**

calculée sur la base des règles du régime FSPOEIE et du salaire de référence en vigueur à la date de liquidation questions.assemblee-nationale.fr (ce qui implique la prise en compte des revalorisations salariales intervenues jusqu'au départ en retraite).

Le décret n°2014-455 formalise l'obligation de ce double calcul et organise la coordination entre régimes. Son article 5 (cité en référence dans l'arrêté 2025) définissait le *montant garanti de pension* comme étant calculé selon la carrière fictive la plus favorable questions.assemblee-nationale.fr. Le décret précise qu'en fin de processus, c'est le **montant le plus élevé** des deux qui sera servi à l'agent : si la somme des deux parts de pension CNRACL + FSPOEIE est inférieure à la pension garantie, alors le FSPOEIE versera à l'agent un complément pour atteindre le montant garanti doctrine.fr. Ce mécanisme assure que l'agent ne soit pas pénalisé financièrement par son changement de statut.

Apport de l'arrêté 2025 par rapport aux textes antérieurs – L'arrêté du 9 juillet 2025 ne remet pas en cause ce dispositif de double calcul, il **le complète et le met à jour**. Par rapport à l'arrêté ministériel du 11 juillet 2014 qu'il remplace, le texte de 2025 conserve la même finalité (définir la progression de carrière fictive servant au calcul de la pension garantie) tout en intégrant les changements survenus depuis :

- La **classification des OPA** a été révisée en 2019 (arrêté du 20 septembre 2019) puis en 2021, réduisant le nombre de grades et modifiant leur intitulé questions.assemblee-nationale.fr. L'arrêté de 2014, basé sur l'ancienne grille (19 niveaux), devait donc être mis en conformité. L'arrêté 2025 incorpore ces évolutions via ses annexes 2 et 3. Il **honore ainsi l'engagement réglementaire** de tenir à jour les références de calcul des pensions conformément aux évolutions statutaires. Par exemple, les tableaux de l'arrêté 2025 utilisent la grille salariale actualisée (post-PPCR, etc.) et assurent que le salaire de référence pris en compte pour la pension fictive correspond bien à celui en vigueur à la liquidation, comme l'exige la loi questions.assemblee-nationale.fr.
- Les **modalités de simulation** restent globalement identiques à 2014, hormis le traitement spécifique des agents intégrés avant 2019 (nécessaire pour gérer la transition de grille, comme décrit plus haut). Le principe est toujours de déterminer le grade maximal atteignable sans concours, dans la filière de l'agent, en lui appliquant des avancements à l'ancienneté. L'arrêté 2025 conserve aussi la notion qu'il ne s'agit que de promotions "au choix" (automatiques à l'ancienneté) et non de promotions nécessitant un examen ou concours, conformément au périmètre fixé par la loi questions.assemblee-nationale.fr. En somme, le nouveau texte *met à jour les chiffres et tableaux* mais la philosophie du dispositif reste celle actée en 2014.

Obligations de l'administration et de l'agent dans la procédure – La loi de 2009 et le décret de 2014 encadrent également la répartition des tâches entre l'employeur (collectivité territoriale) et l'agent lors de la liquidation de la retraite. D'après l'article 2 du décret 2014-455, **il appartient à l'administration employeuse de constituer le dossier de retraite pour la part CNRACL et de transmettre la demande de l'agent au FSPOEIE** pour que celui-ci liquide la part de pension qui lui incombe doctrine.fr. Autrement dit, lorsque l'agent part en retraite en étant affilié à la CNRACL, son service gestionnaire (direction des ressources humaines de la collectivité) doit préparer le calcul CNRACL et faire le lien avec le régime des ouvriers d'État. Le FSPOEIE, de son côté, calcule alors le montant garanti et sa propre part de pension, puis informe l'administration du résultat et verse le complément éventuel à l'agent doctrine.fr. Ce processus intégré signifie que **l'agent n'a pas, dans le schéma normal, à gérer seul ses droits FSPOEIE** : c'est l'employeur public qui joue l'interface avec le fonds de pension des Ouvriers d'État. Ce n'est que dans le cas particulier où l'agent ne relève plus du tout d'aucune administration (par exemple s'il a quitté la FPT avant l'âge de la retraite) qu'il doit directement saisir le FSPOEIE lui-même doctrine.fr. En résumé, les textes obligent l'administration à accompagner activement l'agent dans la constitution de son dossier de pension, tant pour la part territoriale que pour la part État, assurant ainsi le respect du droit à montant garanti.

En conclusion, l'arrêté du 9 juillet 2025 est **cohérent avec les obligations préexistantes** : il donne les outils réglementaires pour appliquer le double calcul prévu par la loi 2009-1291 et le décret 2014-455, en actualisant l'arrêté de 2014. Il réaffirme implicitement, par son objet même, l'importance de réaliser une simulation de carrière fictive pour chaque OPA transféré partant en retraite. Il n'introduit pas de nouvelles contraintes, mais *met à jour* les référentiels nécessaires pour que l'administration puisse satisfaire aux obligations légales (notamment celle d'utiliser les données les plus récentes pour le calcul des pensions garanties questions.assemblee-nationale.fr).

Écarts entre l'arrêté 2025 et les pratiques RH actuelles constatées

Malgré un cadre juridique clair, des **dysfonctionnements dans les pratiques de gestion RH** des carrières et retraites des ex-ouvriers d'État ont été signalés. En particulier, deux points d'alerte sont mentionnés : **(1)** les dossiers relatifs à la part FSPOEIE seraient laissés à la charge exclusive de l'agent, et **(2)** les simulations de carrière fictive (pour estimer le montant garanti) ne seraient pas prises en charge par les services RH. L'analyse de l'arrêté 2025 et des textes associés met en évidence que ces pratiques sont en décalage avec les obligations réglementaires et peuvent léser les agents. Voici les écarts identifiés :

- **Absence de prise en charge du dossier FSPOEIE par l'administration** : Si, en pratique, la collectivité demande aujourd'hui à l'agent de « se débrouiller » seul avec le FSPOEIE pour faire valoir ses droits, cela contrevient directement aux dispositions du décret 2014-455. Comme évoqué, l'article 2-I de ce décret impose au service gestionnaire de **transmettre lui-même la demande de l'agent au FSPOEIE** pour liquidation de la pension spéciale doctrine.fr. Laisser l'agent monter seul son dossier FSPOEIE revient à ne pas appliquer la procédure légale. Un tel laxisme administratif peut entraîner des retards ou des erreurs dans la prise en compte de la part FSPOEIE, et donc potentiellement une sous-estimation de la pension versée initialement. L'arrêté 2025, en lui-même, ne traite pas de la procédure de liquidation (ce n'est pas son objet), mais il s'inscrit dans le dispositif global qui présuppose que l'administration **coordonne le double calcul**. Ne pas assumer cette coordination aujourd'hui constitue un manquement par rapport aux attentes réglementaires et aux droits des agents.
- **Défaut de simulation de la carrière fictive par les RH** : L'autre pratique rapportée est que les services RH n'effectuent pas (ni ne sollicitent) la simulation de la carrière fictive OPA pour l'agent, se contentant éventuellement de calculer la pension CNRACL. Cet état de fait peut s'expliquer par le retard qu'avait pris la mise à jour réglementaire : faute d'outils à jour (l'arrêté de 2014 étant obsolète du fait des nouvelles classifications), les RH locales ont pu renoncer à simuler la pension garantie. Néanmoins, ce **défaut d'information et d'anticipation** est problématique. D'une part, **la réglementation impose de calculer le montant garanti** au moment de la liquidation – il ne s'agit pas d'une option facultative mais bien d'un droit pour l'agent questions.assemblee-nationale.fr. D'autre part, ne pas réaliser de simulation prévisionnelle empêche l'agent d'être éclairé sur sa situation : il ne sait pas s'il bénéficiera du complément de pension ni à combien pourrait s'élever celui-ci. Idéalement, plusieurs années avant son départ, l'agent devrait pouvoir obtenir de la DRH une estimation de sa pension selon les deux modes de calcul, afin de planifier au mieux sa fin de carrière. Actuellement, il semble que l'agent doive lui-même découvrir au moment de la retraite – voire en contactant par ses propres moyens le FSPOEIE – le résultat de la simulation fictive. Cela crée une insécurité juridique et financière pour l'agent, alors même que l'administration a la responsabilité de garantir l'application du meilleur calcul.
- **Non-utilisation des outils réglementaires actualisés** : On constate plus largement un écart entre le contenu de l'arrêté 2025 et les pratiques RH si celles-ci n'ont pas intégré les **nouvelles**

grilles et référentiels. Par exemple, l'Assemblée nationale relevait en 2024 que les projections de montant garanti étaient encore faites sur la base d'une grille salariale de 2017, malgré les augmentations intervenues depuis questions.assemblee-nationale.fr. Désormais, l'arrêté 2025 fournit les annexes mises à jour intégrant les revalorisations et la nouvelle classification. Si les services RH n'adaptent pas leurs méthodes de calcul en conséquence (par manque d'information ou de formation), ils risquent de continuer à produire des estimations inexactes ou incomplètes. En outre, l'arrêté 2025 réaffirme la nécessité de prendre en compte toute l'ancienneté de l'agent dans son grade au moment du transfert : les RH doivent veiller à respecter ce principe dans leurs simulations, alors qu'une mauvaise compréhension pourrait conduire à ignorer ces années acquises.

En somme, il existe un **décalage entre les exigences réglementaires et certaines pratiques terrain**. Ce décalage se manifeste par une charge induite sur l'agent (démarches FSPOEIE en solo) et par une insuffisance du support fourni (pas de simulation complète fournie). Ces écarts peuvent porter préjudice aux agents transférés, en rendant opaque un dispositif censé les protéger. Le nouvel arrêté de 2025 offre justement l'occasion de rectifier ces pratiques, puisqu'il clarifie les modalités de calcul et met à disposition un cadre actualisé que les services RH peuvent désormais suivre scrupuleusement.

Recommandations pour mettre en conformité les procédures et outils RH

Afin d'assurer une gestion conforme et efficace des carrières et retraites des anciens ouvriers d'État intégrés dans la fonction publique territoriale, il est indispensable d'adapter les pratiques RH à la lumière de l'arrêté de 2025 et des obligations légales. Voici des **recommandations concrètes** pour améliorer les procédures et outils :

1. **Formaliser la prise en charge systématique du dossier FSPOEIE par l'employeur** – La collectivité doit établir une procédure interne explicite pour traiter la part FSPOEIE de la pension. Dès qu'un agent ex-OPA fait une demande de départ en retraite, le service RH devra : (a) constituer le **dossier CNRACL** comme d'ordinaire, **et simultanément** (b) préparer et transmettre le **dossier FSPOEIE** à l'organisme gestionnaire compétent doctrine.fr. Il est recommandé de désigner un référent RH formé sur ce dispositif, qui sera l'interlocuteur unique avec le FSPOEIE. Cette procédure doit être formalisée dans les guides internes et présentée comme une obligation réglementaire, afin qu'aucun agent ne se voie imposer la gestion de cette démarche technique. En cas de doute sur les démarches, le service peut utilement contacter la Caisse des Dépôts (qui assure la gestion de la CNRACL et coordonne avec le FSPOEIE) pour obtenir la liste des pièces et formulaires requis – typiquement, le formulaire de **liquidation "double pension"** prévu pour ces situations particulières.
2. **Intégrer la double simulation dans le processus de préparation à la retraite** – Les outils de gestion des fins de carrière doivent être mis à jour pour inclure systématiquement une **estimation du montant de la pension selon les deux modes de calcul** (droit propre CNRACL + FSPOEIE d'une part, montant garanti d'autre part). Concrètement, il s'agit de réaliser pour chaque agent OPA transféré une **simulation de carrière fictive OPA** en plus du calcul normal CNRACL. L'arrêté du 9 juillet 2025 fournit tout le nécessaire pour cela (annexes avec durées d'avancement et correspondances de grades). La DRH pourrait, par exemple, développer un **tableau de calcul interne** : on y entrerait la classification détenue par l'agent lors de son intégration et son ancienneté dans ce grade à l'époque, puis le tableur calculerait automatiquement le grade fictif maximal atteint à la date de retraite et le **salaire de référence** correspondant. En croisant ce salaire final fictif avec les règles de calcul FSPOEIE (qui ressemblent au calcul d'une pension

civile, sur la base du dernier traitement indiciaire), on obtiendrait le montant de la pension garantie. Parallèlement, le montant de la pension CNRACL (part territoriale) est calculé via le simulateur habituel. L'outil pourrait alors comparer les deux et indiquer la solution la plus favorable. Si les ressources internes ne permettent pas de développer un tel outil immédiatement, il faut au minimum solliciter le **FSPOEIE** ou la **CNRACL** pour obtenir, au moment de l'instruction du dossier, le résultat de la simulation fictive (puis le communiquer à l'agent). L'important est que l'agent **ne découvre pas au dernier moment** sa pension garantie : il faut l'anticiper et l'intégrer dans les entretiens de fin de carrière.

3. **Former et informer les gestionnaires RH sur le nouveau dispositif** – Une session de formation spécifique devrait être organisée à destination des gestionnaires de carrières et de retraites de la collectivité, portant sur : les obligations légales issues de la loi 2009 et du décret 2014 (double calcul, rôle du service gestionnaire) [doctrine.fr](https://www.doctrine.fr), les nouveautés de l'arrêté 2025 (nouvelles grilles de classification, annexes de progression), et les démarches pratiques à effectuer. Des **fiches mémo** pourraient être élaborées, rappelant par exemple la **chronologie d'une liquidation "OPA transféré"** : 1° informer l'agent de la dualité de calcul, 2° calculer/pointer les deux parts de pension, 3° envoyer le dossier au FSPOEIE, 4° vérifier le retour du FSPOEIE sur le montant garanti et l'intégrer à la notification de pension. Il serait également utile de désigner en interne un **expert référent** sur ce sujet rare, qui pourra être consulté par ses collègues en cas de question lors de la gestion d'un dossier OPA.
4. **Mettre à jour les supports et outils informatiques** – Les logiciels ou applications RH de simulation de retraite doivent être paramétrés pour inclure le cas des OPA transférés. Si le progiciel métier ne le permet pas nativement, il conviendra de prévoir un module ad hoc (ou, à défaut, une procédure manuelle outillée par tableur comme évoqué plus haut). Les **données de base à jour** doivent être intégrées : par exemple, la nouvelle correspondance des grades issue de l'annexe 3 doit figurer dans les référentiels, afin que lorsqu'on indique "Ouvrier qualifié intégré en 2010 avec 5 ans d'ancienneté", l'outil sache qu'il correspond aujourd'hui à "Ouvrier niv.2" et qu'il calculera les promotions virtuelles en conséquence. De même, les **grilles indiciaires** et salaires de référence les plus récents doivent être utilisés pour estimer correctement le montant de la pension garantie questions.assemblee-nationale.fr. Une collaboration avec la Caisse des Dépôts (ou l'éditeur du logiciel RH) peut s'avérer utile pour obtenir des mises à jour officielles de ces paramètres.
5. **Accompagnement renforcé de l'agent** – Du point de vue de la communication RH, il est recommandé d'informer clairement les agents concernés, bien en amont, de leur droit à une pension garantie et du fait que la DRH effectuera **deux simulations** lors de l'étude de leur droit à la retraite. Par exemple, lors des bilans de carrière à 2 ans ou 5 ans de la retraite, remettre à l'agent un document récapitulatif : « *Au vu de votre parcours, si vous partez à tel âge, voilà l'estimation de votre pension CNRACL, et voilà l'estimation de votre pension garantie FSPOEIE (carrière OPA fictive). La pension servie sera au minimum le plus élevé des deux montants.* » Ce type de transparence sécurise l'agent et lui permet de prendre des décisions (prolonger sa carrière ou non, racheter des trimestres éventuels, etc.) en toute connaissance de cause. En interne, il faudrait également s'assurer que les responsables hiérarchiques et services de paie comprennent bien ce dispositif pour orienter correctement les agents.
6. **Suivi et amélioration continue** – Étant donné la complexité du dispositif et son évolution récente, il serait judicieux de mettre en place un **suivi des premiers dossiers traités** selon l'arrêté 2025. Par exemple, réaliser un compte-rendu après quelques cas concrets, pour identifier les difficultés rencontrées (ex : délais de réponse du FSPOEIE, incompréhension de l'agent, bugs éventuels dans le calcul). Sur cette base, ajuster les procédures internes. Par ailleurs, rester en veille sur d'éventuelles **nouvelles évolutions législatives ou réglementaires** : bien que l'arrêté 2025 apporte la mise à jour attendue, l'État pourrait encore modifier certains paramètres (par exemple, s'il y a de nouvelles revalorisations de grille ou une réforme des retraites touchant l'âge

de départ, etc.). Les outils RH devront alors être recalibrés sans attendre, pour rester conformes aux textes en vigueur.

En appliquant ces recommandations, la collectivité garantira une **gestion équitable et sécurisée** des fins de carrière de ses agents issus des OPA. L'objectif est double : **se conformer strictement aux obligations réglementaires** (ce qui protège juridiquement la collectivité et évite des contentieux), et **offrir un service de qualité aux agents** en leur apportant toute l'aide nécessaire dans cette transition vers la retraite, conformément à l'esprit des textes de 2009-2014 qui visaient à préserver leurs droits dans le transfert. En particulier, le respect du double calcul et du versement du montant le plus favorable est une mesure de justice envers ces agents transférés, et il appartient aux RH de la mettre en œuvre avec rigueur et proactivité. Ainsi, grâce à l'arrêté du 9 juillet 2025 désormais en place et aux ajustements de procédures qu'il entraîne, les anciens ouvriers d'État pourront faire valoir l'intégralité de leurs droits à pension dans les meilleures conditions. [doctrine.frquestions.assemblee-nationale.fr](https://www.doctrine.fr/questions/assemblee-nationale/fr)