



Rupture conventionnelle. Un dispositif pérennisé

L'article 173 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 pérennise le dispositif de rupture conventionnelle par son insertion dans le Code général de la fonction publique (articles L.552-1 à L.552-5).

Le décret d'application qui doit notamment fixer les modalités de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle n'a pas encore été publié. Cela implique que l'instruction des demandes ne pourra intervenir qu'après la publication de ce décret.

Cette pérennisation découle des conclusions du bilan de l'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires parues en décembre 2024.

Ce bilan, qui couvre les trois fonctions publiques, est incomplet du fait des données très partielles transmises par les employeurs territoriaux et hospitaliers.

En se penchant sur les données issues de la fonction publique d'État (FPE), on s'aperçoit qu'au MEF près de 80 % des ruptures conventionnelles accordées (852 entre 2020 et 2024) l'ont été à des agents DGFIP (les RSU DGFIP 2020 à 2024 indiquent 791 ruptures conventionnelles accordées sur cette période).

Les deux autres ministères qui complètent le podium sont l'Éducation Nationale (3984) et l'Intérieur (345). Proportionnellement au total de leurs effectifs, les MEF, avec 0,5 % des agents qui ont bénéficié de ce dispositif, sont au-dessus de la moyenne des autres ministères de la FPE (0,3%).

Entre 2020 et 2024, l'âge moyen des agents bénéficiaires est passé de 51 ans à 47 ans. La répartition par catégorie est : catégorie A (66%), catégorie C (18%) , catégorie B (16%).

Les ministères ont eu des politiques différentes sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle alloué. Certaines directions, comme la DGFIP, ont limité le montant à l'indemnité plancher tandis que d'autres ont accordé une indemnité moyenne entre le montant plancher et le montant plafond.

Les employeurs indiquent avoir veillé aux potentiels effets d'aubaine pour les agents, notamment ceux proches de la retraite. Ils indiquent également la quasi impossibilité de mettre en œuvre l'obligation de remboursement de l'indemnité en cas de non respect du délai de 6 ans avant tout nouveau recrutement dans un emploi public. Les moyens de contrôle sont inexistants.

En conclusion de ce bilan, les employeurs publics demandent la pérennisation du dispositif et évoquent des pistes d'amélioration :

- faciliter la gestion des dossiers entre les employeurs ;

- garantir la mise en œuvre de l'obligation de remboursement de l'indemnité en cas de réemploi dans un emploi public dans le délai de 6 ans ;
- évaluer l'efficacité du dispositif.

En revanche, tous les employeurs ont refusé l'idée d'un cadre de gestion commun afin de conserver des marges de manœuvre dans l'instruction des dossiers et les montants d'indemnités accordés.

L'UNSA DGFIP dénonce depuis le début le choix de la DGFIP de limiter dans la très grande majorité des cas le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle au montant plancher. Cette pratique limite de fait l'intérêt du dispositif pour les agents qui souhaitent partir de l'administration pour se tourner vers un nouveau projet de vie.

Ce choix s'inscrit dans une logique DGFIP de limiter les droits des agents au bénéfice des intérêts de l'administration. On est désormais dans la gestion de ressources plus que dans la gestion de l'humain.