

Le dispositif de la rupture conventionnelle dans la Fonction Publique va-t-il être pérennisé après le 31 décembre 2025 ?

Depuis son introduction en 2019, la rupture conventionnelle a permis aux fonctionnaires de la fonction publique d'opter pour une séparation amiable, à l'instar des salariés du secteur privé. Ce mécanisme, proposé dans le cadre d'une expérimentation, devait offrir une alternative plus souple aux autres modes de rupture du contrat, comme la démission ou le licenciement. Alors que cette expérimentation touche à sa fin le 31 décembre 2025, le Gouvernement a récemment publié un rapport d'évaluation, soulevant des interrogations sur la pérennisation de ce dispositif. Entre bilan positif et "effets d'aubaine", quelles réformes envisager pour pérenniser la rupture conventionnelle ?

Un dispositif qui séduit, mais qui suscite des doutes

Lors de son lancement, la rupture conventionnelle a été vue comme un moyen de moderniser la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Elle permet aux agents publics de quitter leur poste dans des conditions amiables, avec une indemnisation négociée. Pour les administrations, c'était l'opportunité de gérer plus sagement les départs et de mieux adapter les effectifs aux besoins organisationnels.

Cependant, ce dispositif n'est pas exempt de critiques. Bien que la rupture conventionnelle ait offert une alternative flexible et sécurisée pour les agents, sa mise en œuvre a révélé des disparités et des dérives, soulignant la nécessité de l'encadrer davantage.

Le rapport d'évaluation: un bilan contrasté

Le rapport d'évaluation du ministère de la Fonction publique, récemment rendu public, présente un bilan en demi-teinte, soulignant à la fois les réussites du dispositif et les aspects à améliorer.

1. Les risques d'abus : un « effet d'aubaine » ?

L'un des points majeurs soulevés par le rapport concerne les risques d'abus liés à l'utilisation de la rupture conventionnelle. L'"effet d'aubaine" fait référence au recours à ce dispositif non pas pour des raisons professionnelles, mais simplement pour bénéficier de conditions de départ plus avantageuses que celles offertes par d'autres modes de rupture, tels que la démission. Ce phénomène a été particulièrement observé dans des ministères où les agents choisissent ce départ pour maximiser leurs indemnités.

Le rapport fait part d'une inquiétude croissante concernant la possibilité que certains agents utilisent ce dispositif à des fins non justifiées, ce qui pourrait mettre en péril l'équilibre des départs dans la fonction publique. Cela suggère la nécessité de réévaluer les conditions d'accès et de renforcer les critères d'éligibilité.

2. Une utilisation inégale selon les Ministères

Une autre observation importante du rapport concerne l'inégalité dans l'utilisation du dispositif. Alors que certains ministères ont enregistré des chiffres relativement faibles en matière de ruptures conventionnelles, d'autres, comme celui de l'Éducation nationale, ont vu un nombre considérable de départs. Cette disparité soulève la question de l'efficacité du dispositif et de sa pertinence pour toutes les administrations.

Afin d'assurer une gestion équilibrée des ressources humaines, il semble essentiel de réfléchir à une répartition plus homogène de ce dispositif, en l'adaptant aux besoins spécifiques de chaque ministère et en évitant les dérives observées dans certains secteurs.

3. L'impact sur les compétences dans les Administrations

Un autre aspect souligné dans le rapport concerne la perte de compétences au sein des administrations. Bien que la rupture conventionnelle permette aux agents de partir dans de bonnes conditions, elle peut aussi entraîner des départs massifs de personnels qualifiés, ce qui pose un problème pour la continuité du service public. Cette perte de savoir-faire représente un défi pour certaines administrations qui dépendent fortement de l'expertise de leurs agents.