

Pérennisation : les perspectives de réformes

À la lumière de ce bilan, le gouvernement semble pencher en faveur d'une pérennisation de la rupture conventionnelle dans la fonction publique, mais à condition de la réformer pour en limiter les abus et en assurer une gestion plus équitable.

1. Un encadrement renforcé

Le rapport suggère plusieurs pistes d'amélioration, notamment un encadrement renforcé du dispositif. Parmi les mesures envisagées, on retrouve la possibilité d'instaurer des seuils d'âge ou des conditions spécifiques pour accéder à la rupture conventionnelle. Cela permettrait de limiter les départs non justifiés et de garantir que le dispositif reste une solution de départ réfléchie et pertinente.

2. La législation et le statut de la Fonction Publique

Une autre voie d'évolution serait d'intégrer plus formellement la rupture conventionnelle dans le cadre législatif, notamment en modifiant le statut des fonctionnaires.

Ce cadre plus clair permettrait de structurer et sécuriser davantage la procédure tout en offrant une plus grande prévisibilité pour les fonctionnaires et les administrations.

3. Une Extension aux Contractuels

Le rapport évoque aussi l'éventuelle extension du dispositif aux agents contractuels en CDI, qui représentent une part croissante de la fonction publique (à noter que dans la fonction publique territoriale, les agents contractuels en CDI peuvent déjà recourir à la rupture conventionnelle, contrairement aux agents contractuels en CDD).

L'extension de la rupture conventionnelle à cette catégorie d'agents permettrait d'harmoniser les pratiques de gestion des ressources humaines, en offrant à tous les agents, titulaires ou contractuels, une possibilité de départ similaire.

Une réforme incontournable pour l'avenir ?

La rupture conventionnelle représente un outil de gestion des ressources humaines novateur pour la fonction publique, mais elle nécessite des ajustements pour en garantir une utilisation équitable et éviter les dérives.

Le gouvernement semble ouvert à une pérennisation du dispositif, à condition de le réformer en profondeur.

Pour les responsables RH, il est essentiel de suivre de près l'évolution législative de ce dispositif et de préparer leurs équipes à de possibles modifications.

Il s'agira d'adopter une approche équilibrée, capable de concilier flexibilité pour les agents et préservation de la qualité des services publics.