

Rupture conventionnelle : pour les agents contractuels en CDI, le dispositif est d'ores et déjà pérennisé au-delà du 31 décembre 2025

La pérennisation de la rupture conventionnelle pour les agents contractuels : une avancée durable

La rupture conventionnelle (RC), qui permet à un employeur et un salarié de mettre fin à un contrat de travail d'un commun accord, a été étendue à la fonction publique. Ce dispositif, codifié à l'article L552-1 du Code général de la fonction publique (CGFP), est désormais pérenne pour les agents contractuels recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI). Il permet aux employeurs publics, notamment dans la fonction publique territoriale, d'offrir une solution souple et consensuelle pour mettre fin aux contrats, tout en respectant les droits des agents.

Pour les responsables RH, la pérennisation de ce dispositif, au-delà du 31 décembre 2025, représente un levier important pour gérer les fins de contrats des agents contractuels. Contrairement à d'autres dispositifs souvent complexes et peu flexibles, la rupture conventionnelle permet de mettre fin à un contrat tout en garantissant une indemnisation et en facilitant la transition professionnelle des agents. Cette mesure, stable et claire, permet aux collectivités de planifier à long terme la gestion de leurs ressources humaines.

Ainsi, la pérennisation de la RC pour les contractuels constitue une avancée significative dans la gestion des fins de contrats dans la fonction publique territoriale. Elle offre aux employeurs un outil supplémentaire pour réorganiser les services publics de manière réactive et humaine, en assurant la protection des droits des agents.

La situation des fonctionnaires titulaires : une incertitude levée

En revanche, pour les fonctionnaires titulaires, la situation était plus complexe jusqu'à récemment. La loi du 6 août 2019 a instauré une expérimentation de la rupture conventionnelle, mais celle-ci était limitée dans le temps, jusqu'au 31 décembre 2025. À cette échéance, le dispositif devait théoriquement prendre fin, créant ainsi une incertitude pour les gestionnaires RH des collectivités territoriales.

Cependant, le 5 août 2025, dans une réponse ministérielle à la question écrite n°8029, le Gouvernement a annoncé que la pérennisation du dispositif de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires titulaires serait bien envisagée au-delà de 2025. Cette annonce a apporté un éclairage positif pour les responsables RH, qui peuvent désormais anticiper la pérennisation du dispositif pour les fonctionnaires titulaires. Cette annonce ministérielle s'inscrit dans la continuité de l'ouverture progressive de la fonction publique aux mécanismes de gestion souple des fins de carrière, en ligne avec les pratiques du secteur privé.

Bien que l'officialisation législative de cette pérennisation reste encore à formaliser, cette réponse ministérielle offre un certain degré de sécurité juridique aux collectivités et aux fonctionnaires titulaires, leur permettant d'envisager la rupture conventionnelle comme une option légale pour la fin de leur contrat dans les années à venir.

Les implications pour les responsables RH : une gestion différenciée

Pour les responsables RH, cette distinction entre agents contractuels et fonctionnaires titulaires nécessite une gestion différenciée. Pour les agents contractuels recrutés en CDI, la pérennisation de la rupture conventionnelle est désormais un outil de gestion pérenne. Elle permet aux employeurs de traiter les fins de contrats de manière consensuelle, tout en sécurisant les transitions professionnelles des agents. Cette flexibilité est particulièrement précieuse dans un contexte de réorganisation ou de réduction des effectifs, tout en garantissant aux agents une indemnisation équitable.

Pour les fonctionnaires titulaires, bien que la pérennisation du dispositif ait été annoncée, l'incertitude demeure tant que la réforme législative n'est pas définitivement adoptée. En attendant, les responsables RH doivent continuer à anticiper la fin de l'expérimentation en 2025, et se préparer à la possibilité que la rupture conventionnelle puisse être utilisée au-delà de cette date. Il est crucial pour les gestionnaires RH de suivre de près les évolutions législatives à venir, tout en préparant d'autres mécanismes alternatifs pour gérer les fins de carrière des fonctionnaires si le dispositif n'était pas pérennisé.

Une anticipation nécessaire face à l'évolution législative

Bien que la pérennisation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires titulaires ait été annoncée, il est essentiel que les responsables RH poursuivent leur préparation et mettent en place une gestion proactive des fins de carrière. Cette anticipation passe par la mise en place de processus clairs pour accompagner les agents dans leur parcours professionnel, en particulier pour ceux qui souhaitent bénéficier de la rupture conventionnelle dans les mois à venir. Pour les fonctionnaires titulaires, cela signifie également une gestion rigoureuse des dossiers, avec un suivi des demandes et une attention particulière aux échéances législatives.

Les responsables RH doivent être prêts à accompagner les agents tout au long de la procédure de rupture conventionnelle, en leur fournissant toutes les informations nécessaires et en garantissant une transparence totale dans le processus. Le dialogue social et la concertation avec les représentants syndicaux seront également essentiels pour assurer une application juste et équitable de cette mesure.

Conclusion : un levier à utiliser avec discernement

La pérennisation de la rupture conventionnelle pour les agents contractuels en CDI représente une avancée majeure pour la gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale. Elle permet aux responsables RH de disposer d'un outil flexible pour gérer les fins de contrats, tout en respectant les droits des agents.

Quant à la situation des fonctionnaires titulaires, bien que la pérennisation de la rupture conventionnelle ait été annoncée par le Gouvernement, son avenir reste conditionné à l'adoption d'une réforme législative. Les responsables RH devront donc continuer à surveiller l'évolution législative et se préparer à d'éventuels changements dans la gestion des fins de carrière des fonctionnaires.

En attendant, il est crucial de gérer ce dispositif avec discernement et transparence, en veillant à ce que la rupture conventionnelle soit utilisée de manière équitable et respectueuse des agents. Cette mesure, qu'elle concerne les contractuels ou les fonctionnaires titulaires, peut constituer un outil précieux dans la gestion des ressources humaines, mais elle nécessite une application rigoureuse et bien encadrée pour garantir son efficacité et son acceptabilité.