

acteurspublics

Le gouvernement confirme sa volonté de pérenniser les ruptures conventionnelles pour les fonctionnaires

En réponse à une question écrite d'une députée, le ministère de la Fonction publique vient de confirmer son intention de pérenniser le dispositif de ruptures conventionnelles pour les fonctionnaires. Cette expérimentation doit en effet prendre fin le 31 décembre prochain. Plusieurs "pistes d'amélioration" sont déjà identifiées par l'exécutif.

Les intentions de l'exécutif se précisent concernant les ruptures conventionnelles dans la fonction publique. Dans une réponse à une question écrite d'une députée, publiée début août, le gouvernement Bayrou a en effet confirmé sa volonté de pérenniser ce dispositif pour les fonctionnaires. Comme l'avait révélé *Acteurs publics* mi-juillet, cette mesure pourrait être actée dans le cadre du projet de loi de finances (PLF) pour 2026 ou du projet de loi de simplification des procédures RH que le ministre Laurent Marcangeli est en train de préparer et qu'il compte porter à l'automne.

Pour rappel, le dispositif de ruptures conventionnelles pour les fonctionnaires a été instauré à titre expérimental par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. L'expérimentation en question doit prendre fin le 31 décembre 2025, d'où la nécessité d'un passage par la loi pour pérenniser ce dispositif.

Celui-ci a toutefois été prévu à titre pérenne pour les contractuels par la loi de 2019.

"Compte tenu de l'évaluation remise au Parlement, la pérennisation par voie législative de ce dispositif est à présent envisagée" pour les fonctionnaires, confirme ainsi le ministère de la Fonction publique, en réponse à une question de la députée Horizons Marie-Agnès Poussier-Winsback. L'exécutif y fait référence au rapport d'évaluation qu'il a récemment remis au Parlement et dont *Acteurs publics* avait dévoilé les grandes lignes. Un rapport dans lequel le gouvernement tirait un bilan positif de ce dispositif tout en pointant de *"potentiels effets d'aubaine"* et un risque de *"dévolement"* du dispositif par rapport à d'autres modalités de cessation de fonctions.

"Succès limité mais réel"

"Au terme de ce bilan, il ressort que l'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires a rencontré un succès limité, mais

réel”, explique aujourd’hui le ministère de la Fonction publique dans sa réponse à la parlementaire. Cette expérimentation, ajoute-t-il, *“a permis d’éprouver le dispositif et d’identifier ses avantages, en particulier sa souplesse et son caractère amiable, en complément des autres modalités de cessation de fonctions existantes, et contribue à éviter des situations contentieuses”*.

À la différence de la démission ou de la disponibilité, rappelle l’exécutif, le dispositif de rupture conventionnelle ouvre droit au chômage pour l’agent public concerné. Ce qui permet ainsi de l’accompagner dans son projet professionnel. *“Enfin, il est susceptible d’apporter une solution à des situations RH complexes qui ne trouvent pas d’issue et sont lourdes à gérer pour les employeurs publics”*, abonde le gouvernement.

Selon l’administration, le dispositif de rupture conventionnelle a effectivement permis de régler certaines situations difficiles en matière de ressources humaines. C’est le cas, par exemple, pour des agents *“qui ne s’investissent plus dans leurs missions”*, ou des agents *“dont le service fait l’objet d’une restructuration et qui n’ont pu bénéficier des dispositifs ad hoc d’accompagnement”*, est-il écrit dans son rapport d’évaluation.

Des “pistes d’amélioration”

Si le gouvernement compte pérenniser le dispositif de ruptures conventionnelles pour les fonctionnaires, il souhaite aussi le faire évoluer. *“La mise en œuvre de plusieurs pistes d’amélioration sera étudiée afin d’améliorer le dispositif par voie réglementaire ou en*

gestion”, indique-t-il ainsi en réponse à la députée Marie-Agnès Poussier-Winsback.

Ces pistes d’amélioration ont commencé à être identifiées par le gouvernement dans son rapport d’évaluation remis au Parlement. Il y indiquait notamment que des travaux interministériels allaient être engagés pour étudier la possibilité de mettre en place un outil interministériel de suivi des bénéficiaires d’une rupture conventionnelle afin *“de faciliter la gestion des dossiers entre employeurs”*, *“d’évaluer l’efficacité du dispositif”* et en particulier la *“réalisation effective des projets professionnels des agents”* ou encore *“de garantir la mise en œuvre de l’obligation de remboursement de l’indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) perçue”*.

Des difficultés ont effectivement été relevées pour appliquer le principe de remboursement de ces ISRC en cas de retour dans la fonction publique dans les six années suivant la conclusion de la rupture conventionnelle. Les règles diffèrent selon les versants. La production de l’attestation sur l’honneur préalablement à tout recrutement repose par exemple sur la seule bonne foi des candidats et *“n’est pas systématiquement prévue dans les processus de recrutement”*. *“En cas de réemploi d’un agent public au sein d’un ministère différent de celui d’origine, la vérification repose sur une demande de l’employeur d’accueil adressée au dernier employeur, faute de croisement possible par les systèmes d’information RH”*, regrettait ainsi le ministère dans son rapport d’évaluation.

Par Bastien Scordia