



FÉDÉRATION GÉNÉRALE
DES FONCTIONNAIRES
FORCE OUVRIÈRE

46 rue des Petites Écuries - 75010 Paris

01 44 83 65 55

secretariat@fo-fonctionnaires.fr



COMMUNIQUE

Paris, le 31 août 2026

RUPTURE CONVENTIONNELLE L'ÉTAT SOLDE LES AGENTS PUBLICS !

La rupture conventionnelle avait été présentée comme une expérimentation limitée dans le temps. Le Gouvernement en fait désormais un dispositif permanent et profite de cette pérennisation pour imposer une baisse brutale des garanties financières accordées aux agents.

Derrière le discours officiel sur la « fluidité des parcours », la réalité est sans appel :

Sous l'affichage d'un dispositif prétendument négocié, l'Administration verrouille durablement un outil d'incitation au départ de la Fonction publique, taillé pour accompagner les suppressions d'emplois, les restructurations et des budgets d'austérité. Dans le même temps, les agents, eux, voient leurs garanties financières sabrées : jusqu'à 50 % de baisse sur les montants minimaux de l'indemnité et un plafond maximal divisé par deux. Autrement dit, le Gouvernement pérennise l'outil, mais en fait payer le prix aux agents.

La FGF-FO dénonce une attaque frontale contre les agents publics. Le Gouvernement ne sécurise pas les reconversions. Il rend les départs moins coûteux pour les employeurs publics et fait supporter aux agents l'essentiel des risques d'une rupture définitive.

UNE EXPÉRIMENTATION TRANSFORMÉE EN OUTIL PERMANENT D'INCITATION AU DÉPART

La rupture conventionnelle a été créée par l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique. Pour les fonctionnaires, elle devait s'appliquer à titre expérimental du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025. Pour les agents contractuels de droit public en CDI, elle était déjà pérenne.

Au lieu de produire un bilan complet, transparent et contradictoire de cette expérimentation, le Gouvernement a choisi de rendre le dispositif définitif par l'article 173 de la loi de finances pour 2026. La rupture conventionnelle est désormais inscrite aux articles L. 552-1 à L. 552-5 du Code général de la Fonction publique.

Ce choix politique n'est pas neutre. Il installe durablement dans le statut un mécanisme qui permet à l'employeur public d'organiser la cessation définitive des fonctions et la radiation des cadres, au moment même où les services publics subissent des suppressions d'emplois, des restructurations et une dégradation continue des conditions de travail.

LES PERSONNELS CONCERNÉS

Le dispositif concerne : Les fonctionnaires titulaires des trois versants de la Fonction publique: État, territoriale et hospitalière ; les agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée indéterminée ; les ouvriers de l'État ; certains praticiens hospitaliers recrutés en contrat à durée indéterminée.

Ne peuvent notamment pas bénéficier d'une rupture conventionnelle les fonctionnaires stagiaires, les agents contractuels en CDD, les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels, ainsi que

les agents ayant atteint l'âge d'ouverture des droits à retraite et remplissant les conditions requises pour obtenir une pension à taux plein.

LES TEXTES DE 2026 QUI PÉRENNISENT ET MODIFIENT LE DISPOSITIF :

La loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026, notamment son article 173, qui pérennise la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et l'inscrit dans le Code général de la Fonction publique.

Le décret n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la Fonction publique, qui actualise la procédure applicable aux fonctionnaires, aux agents contractuels des trois versants et aux ouvriers de l'État.

Le décret n° 2026-746 du 6 août 2026, qui modifie le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 et réduit les montants planchers ainsi que le plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

L'arrêté du 6 août 2026 fixant les nouveaux modèles de convention de rupture conventionnelle applicables aux fonctionnaires et aux agents contractuels.

La circulaire CPPF2619494C du 7 août 2026 relative aux modalités pratiques d'application du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Ces textes sont entrés en vigueur le 8 août 2026 pour leurs dispositions réglementaires. Ils ne se contentent pas de prolonger le mécanisme. Ils en aggravent les conséquences financières pour les agents.

JUSQU'À 50 % DE BAISSÉ SUR LES MONTANTS MINIMAUX

Le décret n° 2026-746 réduit sévèrement le montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Cette baisse frappe toutes les tranches d'ancienneté.

Ancienneté	Minimum 2020-2025	Minimum depuis le 8 août 2026	Baisse
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois par année	1/6 de mois par année	33,3 %
De 11 à 15 ans	2/5 de mois par année	1/5 de mois par année	50 %
De 16 à 20 ans	1/2 mois par année	1/4 de mois par année	50 %
De 21 à 24 ans	3/5 de mois par année	1/3 de mois par année	44,4 %

Le Gouvernement ose qualifier cette régression de simple « resserrement » des modalités de calcul. La FGF-FO appelle les choses par leur nom : il s'agit d'une amputation massive des garanties financières des agents et, donc, un départ au rabais.

LE PLAFOND MAXIMAL EST DIVISÉ PAR DEUX

La réforme frappe également le montant maximal susceptible d'être négocié.

Avant le 8 août 2026, le plafond correspondait à un douzième de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans. Il est désormais ramené à un vingt-quatrième de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, toujours dans la limite de vingt-quatre ans. à 24 ans d'ancienneté, le plafond passe de deux années à une seule année de rémunération brute.

Le message est limpide : le Gouvernement veut conserver l'outil d'incitation au départ, mais refuse d'en assumer le coût. Il aligne la règle sur les pratiques indemnitaires les plus basses au lieu de contraindre les administrations à négocier loyalement.

UNE INDEMNITÉ VERSÉE, MAIS AUCUNE SÉCURITÉ RÉELLE POUR L'AGENT

L'indemnité de rupture conventionnelle est versée à l'agent selon le montant inscrit dans la convention signée avec l'Administration. Elle est donc bien prévue, mais elle accompagne une rupture définitive avec l'employeur public. Elle ne doit pas être présentée comme une protection suffisante pour l'avenir.

La rupture conventionnelle peut aussi ouvrir droit à l'assurance chômage, si l'agent remplit les conditions prévues pour être indemnisé comme demandeur d'emploi. Mais, là encore, rien n'est automatique : le montant, la durée et les règles d'indemnisation dépendent de la situation de chaque agent.

Pour la FGF-FO, il faut donc être clair: une indemnité, même versée, et une éventuelle indemnisation chômage ne remplacent ni le statut, ni l'emploi public, ni les garanties collectives. Pour un fonctionnaire, la rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres. Pour un contractuel, elle met fin au contrat. Dans tous les cas, c'est l'agent qui prend le risque du départ.

UNE NÉGOCIATION SOUS LE CONTRÔLE DE L'EMPLOYEUR PUBLIC

La rupture conventionnelle repose formellement sur un accord commun. Elle ne peut être imposée ni à l'agent ni à l'Administration. Mais elle ne constitue pas un droit au départ et l'Administration peut refuser la demande.

L'employeur public contrôle donc l'ouverture de la négociation, la date de départ et le montant proposé. Avec des planchers abaissés et un plafond divisé par deux, le rapport de force devient encore plus défavorable à l'agent.

LE RETOUR DANS LA FONCTION PUBLIQUE PEUT COÛTER LE REMBOURSEMENT DE L'INDEMNITÉ

L'agent qui est recruté dans les six années suivant la rupture au sein de la fonction publique dont il est issu peut être tenu de rembourser l'indemnité à l'employeur avec lequel la convention a été conclue.

Les candidats à un nouvel emploi public doivent produire une attestation sur l'honneur relative au bénéfice éventuel d'une précédente indemnité. Dans les cas prévus par les textes, le remboursement doit intervenir au plus tard dans les deux années suivant le recrutement.

Cette obligation expose directement les agents dont le projet échoue ou qui sont contraints de rechercher à nouveau un emploi public. L'indemnité perçue ne peut donc jamais être regardée comme un capital définitivement acquis sans examiner le risque de remboursement.

PAS DE SIGNATURE SANS ACCOMPAGNEMENT SYNDICAL

L'agent peut être assisté, au cours des entretiens, par un conseiller désigné par l'organisation syndicale de son choix. Pour la FGF-FO, cet accompagnement doit être systématique.

Aucun agent ne doit rester seul face à une administration qui maîtrise la procédure, fixe son calendrier et dispose des informations juridiques et financières. Les motifs de la demande, le montant de l'indemnité, les droits au chômage, les conséquences sur la retraite, les obligations déontologiques, le risque de remboursement et les solutions statutaires alternatives doivent être examinés avant toute décision.

La rupture conventionnelle ne doit jamais servir à pousser vers la sortie un agent en conflit avec sa hiérarchie, en situation de souffrance au travail, malade, inapte, en attente de reclassement ou confronté à une restructuration.

LA FGF-FO AVAIT ALERTÉ DÈS 2020. LES FAITS LUI DONNENT RAISON

Dès l'instauration du dispositif, la FGF-FO a dénoncé un outil permettant à l'Administration d'accompagner les réductions d'effectifs et de se séparer d'agents en contournant les garanties collectives du statut.

La réforme de 2026 confirme cette analyse. La rupture conventionnelle est rendue permanente, mais son coût est réduit pour l'employeur. Les agents conservent tous les risques du départ et perdent une part considérable des garanties financières initiales.

Le Gouvernement transforme une expérimentation contestée en dispositif durable d'éviction à moindre coût. Il ne protège pas les parcours. Il organise la sortie des agents et solde leurs droits.

PÉRENNISER LES DÉPARTS ET RÉDUIRE LES DROITS : POUR LA FGF-FO, C'EST NON !

Le Gouvernement a fait son choix : rendre définitif l'outil de rupture tout en diminuant ce qu'il coûte aux employeurs publics.

- jusqu'à 50 % de baisse sur les montants minimaux ;
- un plafond maximal divisé par deux ;
- une radiation définitive des cadres pour le fonctionnaire ;
- un remboursement possible de l'indemnité en cas de retour dans la fonction publique concernée au cours des six années suivantes.

La FGF-FO refuse que les agents publics deviennent la variable d'ajustement d'une politique de suppressions d'emplois et de démantèlement des services publics pour répondre à cette politique d'austérité mortifère.