

BILAN DES RUPTURES CONVENTIONNELLES ENTRE ILLUSIONS ET INCERTITUDES

INSTAURÉE EN 2020, LA RUPTURE CONVENTIONNELLE A FAIT L'OBJET D'UN BILAN LORS DU GROUPE DE TRAVAIL DU CSA DU 9 SEPTEMBRE 2025. EN 5 ANS, 70 DOSSIERS DÉPOSÉS ET SEULEMENT 16 VALIDÉS. **POUR LA CFDT, L'ACCOMPAGNEMENT ET L'INFORMATION SUR LE DISPOSITIF SONT INSUFFISANTS.**

Le bilan sur le dispositif des ruptures conventionnelles à l'Insee a été présenté lors du groupe de travail du CSA du 9 septembre 2025.

Le dispositif de ruptures conventionnelles pour les fonctionnaires a été mis en place à titre expérimental par la loi de Transformation de la Fonction Publique pour une période de 5 ans allant jusqu'à fin 2025. Il a fait l'objet d'un bilan global de la part de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

L'initiative de la demande de rupture conventionnelle à l'Insee émane en quasi totalité de l'agent. Sur 70 dossiers déposés depuis 2020, 16 seulement, soit 26,3 % ont été approuvés.

Pour la Cfdt, **les accompagnements autour du dossier de rupture conventionnelle sont nettement insuffisants avec toujours trop peu de communication.**

Elle demande **que la Direction informe clairement les agents sur les perspectives et les conséquences**, afin que chacun puisse anticiper ses choix professionnels.

La Direction reconnaît faire peu d'état sur ce dispositif pour lequel l'administration n'a jamais d'intérêt à perdre un agent de par les investissements engagés en formation, montée en compétence et travail collectif qui doivent être préservés le plus possible afin que l'argent public soit utilisé au mieux. Elle évoque la 'pédagogie' menée au niveau local auprès des agents intéressés.

Elle rappelle que la rupture conventionnelle ne doit pas être vue comme un droit comme le pensent trop souvent les agents, ce qui peut expliquer, selon elle, le nombre important de refus.

La Direction dit examiner avec beaucoup d'attention les projets professionnels des agents intéressés et constater leur caractère le plus souvent inabouti, avec des dossiers non viables qui se soldent alors le plus souvent par des refus.

Il s'agit également, de son point de vue, de limiter les 'effets d'aubaine', principalement

sur les fins de carrière sachant qu'à partir d'un âge proche de la retraite, un agent n'a que peu de chance de retrouver un emploi, d'où un refus quasi systématique.

La Direction ne partage pas l'idée que la rupture conventionnelle est une façon pour l'agent d'être couvert parce qu'il veut quitter son travail.

Alors que toutes les catégories A, B et C sont concernées, la Direction évoque une 'bienveillance particulière' à l'égard des demandes des enquêteurs si leur projet est viable.

Sans l'opposer à la rupture conventionnelle, elle rappelle enfin la possibilité qu'a un agent de demander sa démission ou une disponibilité.

Alors que le dispositif expérimental de rupture conventionnelle devrait faire l'objet d'une pérennisation avec un support législatif nécessaire après 2025, le flou règne actuellement en raison de l'instabilité politique en place et un budget de l'État très chahuté.

POUR ALLER PLUS LOIN

[La rupture conventionnelle, encore peu connue à l'Insee \(2021\)](#)

Retrouvez les documents du groupe de travail du CSA sur [Symphonie](#)

La rupture conventionnelle sur [Symphonie](#)

[Bilan de l'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires 2024](#)

[Portail internet rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

Prochaines réunions

GT CSA du 4 novembre : Formation, Réforme de l'encadrement supérieur, Refonte des LDG Mobilité, Préparation des élections professionnelles

FS plénière du 18 novembre

GT CSA du 25 novembre : RSU, Refonte des LDG Mobilité

CSA plénier du 9 décembre

COMPTE RENDU
DE GROUPE DE
TRAVAIL DU CSA,
SEPTEMBRE 2025

