



RUPTURE
CONVENTIONNELLE



Connaissez-vous
VOS DROITS?

RUPTURE CONVENTIONNELLE :

CHANGEMENTS ET INDEMNITÉS À LA BAISSE !

Plusieurs textes sont parus et entrés en vigueur concernant la rupture conventionnelle dans la fonction publique :

- Le décret 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure globale de la rupture conventionnelle.
- Le décret 2026-746 du 6 août 2026 relatif à l'indemnité de rupture conventionnelle.
- L'arrêté du 6 août 2026 relatif au modèle de convention de la rupture conventionnelle.

EN QUOI CONSISTENT CES CHANGEMENTS ?

Le premier texte vient pérenniser le dispositif qui avait été introduit de façon expérimentale et transitoire du 01.01.2020 au 31.12.2025 dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction Publique.

Le second texte modifie les montants minimums et maximums de l'indemnité de rupture :

Montants minimums de l'indemnité de rupture conventionnelle

Ancienneté	Avant	Maintenant
0-10 ans	1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté	1/6 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté
10-15 ans	2/5 ^{ème} de mois de salaire brut par année d'ancienneté	1/5 ^{ème} de mois de salaire brut par année d'ancienneté
15-20 ans	1/2 de mois de salaire brut par année d'ancienneté	1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté
20-24 ans	3/5 ^{ème} de mois de salaire brut par année d'ancienneté	1/3 de mois de salaire brut par année d'ancienneté

Montants maximums de l'indemnité de rupture conventionnelle

Sans condition	1/12 ^{ème} de la rémunération annuelle brute par année d'ancienneté	1/24 ^{ème} de la rémunération annuelle brute par année d'ancienneté
----------------	--	--

À NOTER : Tout·e agent·e qui postule au recrutement sur un emploi en qualité d'agent·e public hospitalier doit attester sur l'honneur ne pas avoir perçu dans les six ans qui précèdent, une indemnité de rupture conventionnelle. Dans le cas contraire, l'intéressé·e est tenu·e de rembourser dans un délai de deux ans, l'employeur hospitalier qui lui avait versé. Le troisième texte introduit une proposition de modèle type de la convention de rupture conventionnelle.

Ce qu'en pense la CGT :

Sur le principe, la CGT reste plus que dubitative sur la mesure de rupture conventionnelle :

- D'une part parce qu'elle n'est qu'un nouveau moyen qui accompagne la fuite du personnel de la FPH faute de conditions de travail et de niveaux de rémunération satisfaisants.
- D'autre part, les ruptures conventionnelles sont restées assez marginales pendant 5 ans du fait du peu d'intérêt financier qu'elles représentent pour les agent·e·s dont l'ancienneté devient de plus en plus faible (par exemple, l'ancienneté moyenne d'une infirmière dans la FPH est de 5 à 7 ans). Rien à espérer de mieux de ce côté vu les montants minimums et maximums que le texte réduit par rapport à la période d'expérimentation !

- Enfin, les employeurs ne sont pas très enthousiastes à l'idée déboursier des indemnités, aussi faibles soient elles et préfèrent attendre que les collègues arrivent en fin de contrat (CDD non renouvelés souvent à de faux prétextes) ou démissionnent voire même abandonnent leurs postes !

La CGT revendique des véritables mesures d'attractivité et de fidélisation du personnel de la Fonction Publique Hospitalière : des conditions de travail optimales, des salaires décents, des évolutions de carrière valorisantes, etc. Tout cela passe par des moyens à la hauteur des besoins de la population et des exigences des personnels. Plutôt que d'accompagner la fuite des personnels de la FPH, le gouvernement devrait se pencher sur les moyens de les garder !

**TOUTES ET TOUS DANS LA GRÈVE ET
LA MOBILISATION LE 15 SEPTEMBRE
POUR UNE LOI DE FINANCEMENT DE LA
SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2027 À LA
HAUTEUR DES BESOINS !**

La CGT, tous les jours à vos côtés !