

# RUPTURE CONVENTIONNELLE

## Ou comment se débarrasser des fonctionnaires à moindre coût

La rupture conventionnelle individuelle pour les agents publics figure parmi les différents outils dits « de ressources humaines » contenus dans la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. Présentée par le gouvernement comme une forte attente des personnels, cette disposition ne vise qu'à se débarrasser d'agents publics, d'autant plus que le cadrage fixé par décret en diminue l'intérêt financier.

Le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 met en application cette disposition dans les trois versants de la Fonction publique et ouvriers de l'État. Il est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

En parallèle, l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise est abrogée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, POUR QUI ?

Cette mesure dénoncée par FO est instituée à titre expérimental pour les fonctionnaires jusqu'au 31 décembre 2025. En revanche, elle est mise en place de façon pérenne pour les contractuels en CDI.

#### La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- aux fonctionnaires stagiaires ;
- aux fonctionnaires ayant atteint 62 ans et remplissant la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein ;
- aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel ;
- aux fonctionnaires en congés de formation.

### LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, COMMENT ?

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent fonctionnaire ou contractuel en CDI, ou à l'initiative de l'administration. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane du fonctionnaire, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou bien à l'autorité investie du pouvoir de nomination (recteur ou ministre).

Cette demande doit être suivie d'un entretien qui se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination dont relève le fonctionnaire ou bien son représentant.

**Le SNFOLC recommande très fortement aux agents de se faire accompagner par le syndicat, comme c'est leur droit.**



Le collègue qui souhaite se faire assister par un représentant syndical d'une organisation syndicale représentative au cours du ou des entretiens, en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

#### Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, dont le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 et le respect des obligations déontologiques.

**Le SNFOLC attire l'attention des collègues sur cet entretien qui nécessite une préparation en amont avec le syndicat.**

## LA CONVENTION

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties. La convention fixe aussi le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans les limites déterminées par décret, et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation, 15 jours après la date de signature de la convention.

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du 8 février 2020.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou bien l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie est versée au dossier du fonctionnaire.

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

### Attention :

il est très important de lire cette convention très minutieusement et de bien respecter les délais.

Il est également important de faire une lecture partagée avec le syndicat afin que chaque élément soit bien compris avant sa signature.

En l'absence de rétractation de l'une des deux parties dans le délai imparti, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, QUELLE INDEMNITÉ ?

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, fixée par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019, est prévu dans la convention et défini par rapport à la rémunération brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant la date de la rupture conventionnelle en excluant les primes et les indemnités liées au remboursement de frais, à une affectation outre-mer ou à l'étranger, aux primes liées aux changements de résidence aux restructurations ou à la mobilité géographique.

Pour l'ancienneté, l'administration a décidé de la limiter à 24 ans, encore un point qui désavantage !

Par année d'ancienneté, le calcul de l'indemnité minimale s'effectue comme suit :

De 1 à 10 ans d'ancienneté	$1/4 \times \text{années d'ancienneté} \times 1/12^{\text{e}}$ de la rémunération brute annuelle soit 2,5 mois de salaires pour 10 ans d'ancienneté.
De 10 à 15 ans d'ancienneté	$2,5 + 2/5 \times \text{ancienneté au delà de 10 ans} \times 1/12^{\text{e}}$ de la rémunération brute annuelle soit au plus 4,5 mois pour 15 ans
De 15 à 20 ans d'ancienneté	$4,5 + 1/2 \times \text{ancienneté au delà de 15 ans} \times 1/12^{\text{e}}$ de la rémunération brute annuelle soit au plus 7 mois pour 20 ans
De 20 à 24 ans d'ancienneté	$7 + 3/5 \times \text{ancienneté au delà de 20 ans} \times 1/12^{\text{e}}$ de la rémunération brute annuelle soit au plus 9,4 mois pour 24 ans
L'indemnité maximum s'élève à $1/12^{\text{e}}$ de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté toujours limitée à 24 ans soit deux ans de rémunération brute annuelle.	

Entre 2,5 et 24 mois de salaire brut pour se débarrasser d'agents publics, voilà ce que l'administration est prête à verser.

**UNE VÉRITABLE AUMÔNE !** Pour rappel, FO a voté contre ce texte.

### Attention :

Les agents ayant signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement pour bénéficier de la rupture conventionnelle.

L'agent qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'État est tenu de rembourser à l'État, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

L'agent ne pourra pas passer de concours pendant 6 ans après la rupture conventionnelle.

### Références :

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019

Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019