

La rupture conventionnelle est un dispositif expérimental pour les fonctionnaires et un dispositif pérenne pour les contractuels en CDI et les Ouvriers d'Etat. Pour la première année, tous les dossiers doivent être déposés avant la fin juillet. Pour éviter les reports de gestion, il n'y aura pas de départ entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2020. La MAR (Mission d'Accompagnement des Réorganisations) du SRHC pilote la procédure et est garante du respect de l'enveloppe budgétaire allouée...

Qui est concerné ?

Un Fonctionnaire, un agent contractuel en CDI, un Ouvrier de l'État

Qui ne peut pas y prétendre ?

- Un fonctionnaire stagiaire ;
- Un fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel ;
- Un agent non-titulaire en CDI, pendant la période d'essai ;
- Un OE pendant la période probatoire ;
- Un agent non titulaire en cas de licenciement ou de démission ;
- Les agents ayant atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite dès lors où ils ont cotisé, tous régimes confondus, le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension de retraite au pourcentage maximal.

Quels sont les cas particuliers ?

- Un fonctionnaire détaché ou en PNA, la demande doit se faire auprès de son Administration d'origine.

Quelles sont les conditions ?

La procédure peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre.

Une convention est établie et signée par les deux parties.

Pourquoi un entretien ?

Il est nécessaire et permet d'échanger sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- La fixation de la date de la cessation définitive de fonctions ;
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- Les conséquences de la cessation définitive de fonctions et notamment le bénéfice de l'assurance chômage.

En Administration centrale, il peut être conduit par le sous-directeur ou son représentant.

En service déconcentré, il peut être conduit par le chef d'organisme ou son représentant. Un expert RH de la chaîne d'emploi peut également y participer.

Quels sont les critères de gestion, de la DRH-MD des agents concernés ?

- Cette procédure ne doit pas favoriser le départ d'agents exerçant dans des métiers en tension, ré ouverts au recrutement ou de départ de personnels qui serait contraire aux intérêts au MinArm (sauf si suppression de poste) ;
- Les agents en CLD et CLM ne sont pas **réglementairement** exclus du dispositif ;
- Pour les OE, La liste des métiers en tension est indiquée sur la note (annexe 2) ;
- Pour les OE, la DRH-MD privilégiera un départ en IDV ;
- Pour empêcher l'effet d'aubaine, la DRH-MD recommande d'éviter la rupture conventionnelle pour des agents ayant atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite et, à tout le moins, à ceux se situant à 2 ans ou moins d'une retraite à taux plein à la date de départ envisagé.

Peut-on être assisté à l'entretien ? Oui

Les agents ont la possibilité de se faire assister par une personne désignée par l'organisation syndicale de son choix, en informant au préalable l'autorité hiérarchique.

Est-il possible de se rétracter ? Oui

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Il s'exerce dans un délai de 15 jours francs, la demande écrite peut se faire par Lettre recommandée avec accusé de réception ou être remise en main propre.

Y a-t-il des délais et faut-il les respecter impérativement ? Oui

- 10 jours francs et un mois : entre la réception du courrier et le premier entretien ;
- 15 jours francs : entre le dernier entretien et la signature de la convention ;
- 17 jours (1 jour franc+15 jours francs+1 jour) : délai de rétractation après signature de la convention.

Quels sont les montants de l'indemnité ?

Les montants sont déterminés et ne peuvent être inférieurs aux calculs détaillés ci-dessous :

- Jusqu'à 10 ans : ¼ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
- De 10 ans et jusqu'à 15 ans : 2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
- De 15 ans jusqu'à 20 ans : ½ mois de rémunération brute par année d'ancienneté
- De 20 ans jusqu'à 24 ans : 3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

Y a-t-il un montant maximum de l'indemnité ? Oui

Il ne peut excéder une somme équivalente à 1/12 de la rémunération brute annuelle dans la limite de 24 ans.

Quels sont les critères de gestion de la drh-md concernant le montant de l'indemnité ?

Si le montant résulte de la négociation menée entre l'employeur et l'agent, l'administration peut retenir les critères suivants pour s'orienter vers un montant maximum :

- Création ou reprise d'entreprise ;
- Perspectives d'évolutions professionnelles limitées à court terme ;
- Suppression de poste ;
- Inaptitude à exercer ses fonctions ;
- Perte d'un mandat syndical.

Pour les autres cas, dès lors que la procédure est à l'initiative de l'agent, la DRH-MD préconise de se baser sur l'indemnité minimale.

Le montant définitif ne sera communiqué à l'agent qu'après validation par SRHC.

La rémunération brute dite de référence est la rémunération brute annuelle de l'agent à N-1.

Dans le calcul, les indemnités suivantes sont exclues :

- Les primes et indemnités qui ont un caractère de remboursement de frais ;
- Les majorations et indexation relatives à l'Outre - Mer
- L'Indemnité de Résidence à l'Étranger (IRE) *
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations.

* Pour les agents ayant perçu l'IRE au courant de l'année N-1, c'est l'indemnité de fonction versée au titre d'un emploi en Administration Centrale qui sera prise en compte.

Ce dispositif ouvre-t-il droit au chômage ? Oui

Le bénéficiaire devra, alors, respecter les conditions liées au demandeur d'emploi :

- Aptitude au travail ;
- Accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi.

A partir de quand perçoit-on les allocations chômage ?

Différents délais peuvent différer le versement sans avoir d'impact sur la durée d'indemnisation :

- Différé d'indemnisation spécifique* attention le délai peut aller jusqu'à 150 jours (5 mois) ;
- Différé d'indemnisation de congés payés, il est applicable à ceux ayant bénéficié d'indemnités de congés payés (essentiellement les contractuels). Ce délai peut aller jusqu'à 30 jours ;

- Délai d'attente de 7 jours, il réglementaire s'ajoute aux précédents et il est applicable à tous.

Comment se calcule le différé d'indemnisation spécifique ?

Il est calculé à partir du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle. Il s'agit de la part supplémentaire d'indemnité qui excède ce qui est prévu par la loi.

Par exemple, pour un agent qui a 30 ans de carrière avec un revenu brut mensuel de 1.900 € :

- L'Indemnité basse de rupture conventionnelle est de : 17.860 €
- L'Indemnité haute de rupture conventionnelle est de : 45.600 €
- L'Indemnité prévue par la loi est de : 1.900 € divisé par 4 puis multiplié par 30 années, soit au total 14.250 €

Le Différentiel entre l'indemnité basse et celle prévue par la loi : soit 3.610 € divisé par 95,8 = 37,68 jours calendaires de différé ;

Le Différentiel entre l'indemnité haute et celle prévue par la loi : soit 31.350 € divisé par 95,8 = 327,24 soit le maximum, de 150 jours calendaires de différé.

Quel sera le montant des impôts sur cette indemnité ?

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux **dans la limite de plafond**. Il est conseillé pour les potentiels demandeurs de se rapprocher de leur service fiscal de proximité afin d'en avoir la confirmation.

Est-il possible de retrouver un poste dans la fonction publique ? Oui mais...

Une personne recrutée dans l'administration qui a bénéficié de l'indemnité de rupture conventionnelle, devra la rembourser intégralement si le délai entre la rupture et le recrutement est inférieur à 6 ans.

Attention : la signature d'un contrat en tant que réserviste avant l'échéance des 6 ans oblige également au remboursement de l'indemnité.

Pour la CGT

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, instaure toute une batterie de mesures selon la situation de l'agent et du service, la mise en œuvre de la rupture conventionnelle en fait partie. Pour les contractuels, c'est un nouvel outil pour plus de précarité et même si ce n'est prévu qu'à titre expérimental, de 2020 à 2025, il en est de même pour tous les fonctionnaires.

Pour la CGT, il s'agit bien là d'un nouveau « plan social » destiné à accompagner les suppressions d'emplois et toutes les réformes de restructurations et externalisations de missions de la Fonction Publique, mais inscrit dans la loi, ce plan social devient permanent !

Les agents pourraient trouver la mesure alléchante. Évidemment, après des années de restructurations, de réorganisations, avec des déroulements de carrières au point mort et des conditions de travail dégradées, la possibilité d'aller voir ailleurs si « l'herbe est plus verte » peut trouver un écho favorable. Mais il ne faut pas se leurrer, le MinArm ne traitera pas toutes les demandes, la raison budgétaire est toujours la plus forte ! Aussi, à moins que Bercy ait prévu une belle enveloppe, de nombreux personnels candidats au départ « conventionnel » risquent d'être déçus après avoir essuyé un refus. Les employeurs quant à eux useront comme toujours des armes dont ils disposent déjà pour pousser les agents à partir.

La CGT revendique au contraire :

Le redéploiement des services publics partout sur le territoire national et dans tous les domaines ;

Un service public rendu dans l'intérêt général et le respect de l'égalité républicaine ;

Que les différents gouvernements cessent de considérer les effectifs de la Fonction Publique comme une variable d'ajustement macroéconomique ;

L'arrêt des suppressions de poste et dans le même temps la création de tous les emplois statutaires dont notre société a besoin ;

L'organisation d'un large débat pour apprécier les missions à confier à la Fonction Publique.

Montreuil, le 6 mai 2020