

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les fonctionnaires peuvent bénéficier de la rupture conventionnelle à titre expérimental.

### Pour quelle durée ?

L'expérimentation est prévue pour une durée de 5 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### Quels en sont les fondements juridiques ?

Le dispositif est issu de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dont l'article 72 prévoit l'expérimentation à titre temporaire du mécanisme de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

**De fait ce dispositif n'est pas une nouveauté dans le monde du travail. Il existe déjà dans le secteur privé, depuis sa mise en place par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.**

Deux décrets, 2019-1593 et 2019-1596 publiés au Journal officiel du 1<sup>er</sup> janvier 2020 viennent compléter la loi du 6 août 2019. Le premier concerne la procédure de mise en œuvre, le second l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

En outre, le deuxième décret abroge à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existante dans la fonction publique territoriale.

### Que faut-il entendre par rupture conventionnelle ?

Il s'agit d'un mode amiable de cessation définitive de fonctions des agents publics, dispositif inconnu de la Fonction Publique jusqu'à la loi du 6 août 2019 compte tenu du statut même des agents publics. À ce titre le dispositif peut être perçu comme un **cas supplémentaire** de cessation définitive de fonctions entraînant **une radiation des cadres** et la **perte de la qualité de fonctionnaire**.

Il suppose néanmoins un **accord entre l'agent et l'administration**. La « rupture ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ».

### Quels sont les agents concernés ?

Le dispositif est applicable aux fonctionnaires des trois versants de la Fonction publique, État, Hospitaliers, Territoriaux, aux agents contractuels en CDI, aux ouvriers de l'État et aux praticiens contractuels des établissements de santé.

### Quels sont les agents exclus ?

Le dispositif ne s'applique pas aux **fonctionnaires stagiaires**, aux **agents en situation de détachement** et aux **fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé aujourd'hui à 62 ans** pour les agents en catégorie sédentaire de retraite, à 52 ou 57 ans pour les agents en catégorie active de retraite.

**Un cas particulier : 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.

### Selon quelle procédure ?

L'agent informe l'administration (service des ressources humaines ou autorité investie du pouvoir de nomination) par **lettre recommandée avec demande d'avis de réception** ou **remise en main propre contre signature** de son souhait de rupture conventionnelle.

En cas d'accord de l'administration, se tient un **entretien** relatif à cette demande 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**. L'entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève le fonctionnaire ou son représentant. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

**L'agent peut être assisté** durant toute la procédure par un conseiller syndical. Le cas échéant il en informe au préalable son administration (*article 3 du décret 2019-1593*). Il peut aussi s'il le souhaite être assisté par un avocat mais cela n'est pas un droit spécifique au régime de la rupture conventionnelle, c'est un droit général.

La **signature d'une convention entre l'administration et l'agent s'effectue** selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la fonction publique (titulaire ou contractuel) prévoyant les conditions de la rupture et l'indemnité afférente (*article 5 du décret 2019-1593*).

**Un droit de rétractation existe** au bénéfice des 2 parties durant 15 jours.

## Pour quel montant ?

Comme dans le secteur privé, un montant minimum ou plancher en deçà duquel la rupture ne peut pas intervenir est prévu. En revanche, **contrairement au secteur privé** et s'agissant de denier public, le pouvoir réglementaire a instauré un plafond d'indemnité, ce qui peut réduire la marge de négociation entre l'administration et l'agent.

## Les planchers sont les suivants :

### Années d'ancien. Minimum

Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois de rémunération brute par année
10 à 15 ans	2/5 <sup>e</sup> de mois de rémunération brute par année
15 à 20 ans	1/2 mois de rémunération brute par année
20 à 24 ans	3/5 <sup>e</sup> de mois de rémunération brute par année

Concernant le **plafond**, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut **pas non plus être supérieur à 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté**, dans la limite de 24 ans d'ancienneté, laquelle prend en compte les services accomplis dans les trois fonctions publiques.

C'est donc au **maximum 2 années de rémunération brute** qui pourront être versées à un agent qui aurait, au moins 24 ans d'ancienneté.

## Par rapport à quelle rémunération ?

La **rémunération brute** prise en compte est la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Tous les éléments de cette rémunération sont pris en compte à l'exception des **remboursements de frais, des majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, des primes et indemnités de changement de résidence ou liées à la primo-affectation, celles également liées à la mobilité géographique et aux restructurations, les indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi.**

## Par rapport à quelle ancienneté ?

L'ancienneté prise en compte comprend les services accomplis dans les 3 fonctions publiques (État, Territoriale, Hospitalière).

## Avec quelles conséquences ?

La rupture conventionnelle entraîne la radiation de l'agent des effectifs de son administration à la date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture.

L'agent a droit aux allocations chômage du régime d'assurance chômage des agents publics, s'il en remplit les conditions d'attribution.

**Concernant la fonction publique territoriale** pour ne citer que celle-ci, **si l'agent est à nouveau recruté** au sein de la même collectivité territoriale (ou auprès de tout établissement public en dépendant) **au cours des 6 ans suivant la rupture conventionnelle, il doit rembourser l'indemnité de rupture à sa collectivité.**

**Avant son recrutement, le candidat retenu** pour occuper un emploi (fonctionnaire ou contractuel) dans une collectivité territoriale, **doit adresser une attestation sur l'honneur qu'il n'a pas bénéficié, durant les 6 dernières années, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de la part de cette collectivité.**

**En cas de remboursement, celui-ci doit intervenir au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.**

## ANALYSE

### Que penser du dispositif ?

#### > CÔTÉ EMPLOYEURS PUBLICS EN GÉNÉRAL ?

On peut s'interroger sur l'intérêt que vont trouver les administrations à mettre en œuvre un dispositif qui coûtera nettement plus cher que la démission de l'agent.

#### > CÔTÉ EMPLOYEURS TERRITORIAUX EN PARTICULIER ?

Quelle marge pour les petites collectivités dont les budgets sont très limités ?

De plus **beaucoup d'employeurs territoriaux sont encore en auto-assurance et de ce fait, supportent eux-mêmes le versement des indemnités chômage à leurs anciens agents.**

Le coût de la rupture conventionnelle, bien que plafonné, n'est pas négligeable puisque **s'ajoutera à ce coût celui des indemnités d'aide au retour à l'emploi ou plus précisément l'indemnité de chômage.** Ce qui pourrait amener beaucoup d'employeurs à utiliser le dispositif avec la même parcimonie que l'indemnité de départ volontaire créée précédemment sans grand succès.

**Le succès ou non du dispositif dépendra de l'objectif fixé par chaque employeur vis-à-vis du service public.**

#### > CÔTÉ AGENT ?

En tant qu'organisation syndicale, notre fédération ne peut qu'inviter tous ceux qui souhaitent entamer une négociation avec leur administration pour signer une convention de rupture conventionnelle à bien peser leur choix avant de la saisir par une lettre recommandée avec accusé de réception ? S'interroger sur la stratégie la mieux adaptée à sa propre situation compte tenu du plafond indemnitaire.

### Quelle conclusion générale ?

Il s'agit de l'expérimentation d'un dispositif qui bouleverse le statut même de la Fonction Publique.

**Cette expérimentation permettra d'en faire le bilan et de s'interroger de sa pertinence ou non dans le secteur public.**

