

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'article 72 de la loi Dussopt ou loi de transformation de la fonction publique prévoit **l'expérimentation de la rupture conventionnelle** individuelle à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025, dans la Fonction Publique, non seulement pour les contractuels mais aussi pour les fonctionnaires

Ce dispositif expérimental « est en grande partie inspirée du régime applicable aux salariés du privé issu des lois "Travail" du gouvernement Hollande.

1. Dans le privé, une indemnité moyenne équivalent à un SMIC

La rupture conventionnelle individuelle ou collective est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Dans le privé, elle se généralise avec un constat. **Plus de 9 salariés sur 10 ayant quitté leur entreprise « à l'amiable » (1/3 déclare cependant y avoir été contraint) se retrouvaient à la case chômage ! (source DARES)** avec des indemnités de plus en plus restreintes et un ciblage sur les salariés les moins protégés <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-ruptures-conventionnelles>

La rupture conventionnelle **collective** constitue une aubaine pour les employeurs. : une négociation libre avec les syndicats peut suffire à régler la réduction des effectifs, à la condition de l'accord de certains re-présentants du personnel.....Mieux, alors que les classiques PSE(plan de sauvegarde de l'emploi) ou plans de départs volontaires interdisent à l'entreprise de réembaucher, la rupture conventionnelle collective leur laisse cette possibilité. De quoi rajeunir facilement une pyramide des âges, en dégageant les plus salariés les plus âgés.

2. Dans le public, un miroir aux alouettes

La procédure est encadrée par le **Décret n° 2019-1593**. Elle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration. Elle comprend une phase de discussion. Pour l'UGICT-CGT, il est indispensable que l'agent ou le cadre se fasse accompagner à l'entretien préalable par un conseiller syndical et que l'entretien soit préparé avec lui.

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties, établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.(**Décret n° 2019-1596**)

La convention fixe notamment le montant de l'**indemnité spécifique de rupture conventionnelle** (ISRC).

L'indemnité ISRC se calcule en fonction

- d'un montant *plancher* (par exemple un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix années)
- d'un montant *plafond* (par exemple un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté) dans la limite de 243 144 €!!!

Elle entraîne la radiation de l'agent et la perte de qualité de fonctionnaire ou la fin du contrat. L'ex-fonctionnaire aura possibilité de bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Elle est soumise à condition de remboursement notamment en cas de "re-recrutement" en tant qu'agent public.

3. Dans nos collectivités

Suite à des premières sollicitations, Rennes Métropole indique qu'aucune demande de RCI n'est aboutie à ce jour. Les conditions d'attribution seront probablement arrêtées en 2021, et que beaucoup d'employeurs n'envisagent pas ce processus en fin de carrière, avant un départ en retraite, l'impact sur celle-ci n'étant d'ailleurs pas connu.

Il ne faut pas confondre le RCI avec les **transactions liées au départ volontaire toujours** en vigueur avant l'entrée du décret n°2019-1596.

Une rupture conventionnelle suppose une convention de rupture, alors que la signature du fonctionnaire n'est en aucun cas créatrice de droit. Seule la puissance publique peut prendre un acte réglementaire créateur de droit, toujours unilatéral donc.

4. Analyse et action de l'UGICT

- Ne vous faites pas d'illusion, La RCI dans la Fonction Publique restera bien un outil de gestion patronal et politique ; et dans le cas de la loi de transformation de la fonction publique, il s'agit avant tout d'un mécanisme supplémentaire pour réduire le nombre d'agents territoriaux, à bas coût et à bas bruit.
- Certes, des salariés sont confrontés à des insatisfactions liées au salaire, au contenu du travail, aux méthodes de management ou à la dégradation des conditions de travail. Pour autant, la rupture conventionnelle n'est pas la solution à ces problèmes.
- Certain-e-s pourraient être alléchés-e-s par l'idée de percevoir une importante indemnité de rupture par une négociation de gré à gré, le tableau ci-dessous les refroidira

Indemnité de rupture conventionnelle reçue en 2018 selon l'ancienneté du salarié et sa catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Indemnité médiane reçue (en euros)			
	Ensemble des salariés	Salariés d'ancienneté inférieure à 3 ans	Salariés d'ancienneté comprise entre 3 et 10 ans	Salariés d'ancienneté supérieure à 10 ans
Employés	950	510	2 236	8 091
Ouvriers.....	1 128	573	2 450	8 800
Techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise.....	2 575	900	3 606	14 000
Cadres	5 893	1 721	7 000	30 000
dont cadres dirigeants	13 000	2 568	11 769	60 553
Total	1 390	626	2 842	12 017

- Il est à craindre que certains cadres "de mission" bénéficient de confortables indemnités pour quitter la Fonction Publique pour la durée d'un mandat, et y reviennent au gré de nouvelles échéances électorales.
- Par ailleurs, ni la loi, ni les décrets idoines ne prévoient de procédure d'homologation de la convention, par la DIRRECTE ou un autre organisme par exemple

Comme le note sénateur PS Didier Marie, «l'objectif du Gouvernement est de fluidifier les carrières et les départs vers le secteur privé. Il restreint en fait les perspectives de carrière des fonctionnaires et facilite leur départ»