



RUPTURE CONVENTIONNELLE :

LE SILENCE DE L'AMER !

Les choix politiques actuels de modernisation de l'État, et notamment ceux concernant la gestion du personnel de la fonction publique, passent -semble-t-il- désormais nécessairement par l'adoption des méthodes issues du privé : contractualisation, missions à durée déterminée, recrutement, rémunération, promotion, etc.

Dans ce contexte, des décrets ont été publiés, permettant aux fonctionnaires d'accéder à la **rupture conventionnelle**. Cette procédure rompt avec l'adage selon lequel *l'administration tu l'aimes ou tu la quittes* -de préférence en démissionnant- alors qu'une démission est lourde de conséquences puisque ne permet pas l'accès à une indemnisation chômage par exemple.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, tout fonctionnaire, quel que soit son grade et son corps de rattachement – fonction publique d'État, Hospitalière ou Territoriale - peut demander à son employeur d'engager une procédure de rupture conventionnelle. Cette procédure est soumise à certaines conditions comme notamment :

- Être fonctionnaire **titulaire** d'une des trois missions de la fonction publique ou **contractuel**
- Être fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel,
- Avoir atteint l'âge d'ouverture de ses droits à une pension de retraite et justifier d'une durée d'assurance requise **ne permettant pas d'obtenir** une pension de retraite à **taux plein** ;
-

Elle est relativement légère, simple à mettre en œuvre et encadrée par des délais pouvant être assez courts. Elle se conclut par la signature d'une convention entre l'employeur et le fonctionnaire au terme de laquelle :

- Le montant d'une indemnité de rupture est arrêté,
- La date de cessation des fonctions est définie,
- Des droits à une période d'assurance chômage sont ouverts.
-

Jusque-là, tout va bien ! Mais au-delà des mots et des règles, la mise en pratique est rocambolesque... Ainsi, à la DGFIP rien ne se passe comme prévu !

Des agent.e.s répondant aux conditions requises, et motivé.e.s par un besoin de renouveau professionnel, de reconversion, de formation dans un autre domaine professionnel, ont souhaité s'engager dans cette voie. D'autres l'ont envisagé à l'approche de la retraite et alors que leur droit à pension ne leur permettait pas d'accéder à une retraite à taux plein, et souhaitant prolonger leur parcours professionnel par une autre activité.

Après des semaines d'attente, alors que certain.e.s ont obtenus – enfin ! -le droit au premier rendez-vous prévu par les textes (qui dans l'absolu devrait pouvoir être l'unique rencontre), nous n'avons pu que constater une impréparation totale :

- le montant de l'indemnité n'est pas arrêté,
- la date de cessation des fonctions n'est pas connue,
- ses conséquences en termes de déontologie ne sont pas définies,
- les modalités de règlement du solde des droits à congé ne sont pas réglées,
- et dans certains cas, la lecture de la convention n'a même pas eu lieu.
-

L'entretien se voulant collégial, l'agent.e.s se retrouve en fait face à **trois interlocuteurs** – l'AFIPA des RH, l'Inspecteur/rice Divisionnaire des RH et l'AFIPA « métiers ». Il se transforme de fait en un interrogatoire, qui vise avant tout à permettre à la DGFIP de s'assurer que l'agent.e.s ne tente pas de profiter d'un « *effet d'aubaine* » (terme inclus dans la note d'accompagnement dixit !) en vue d'empocher une indemnité indue, au frais de l'administration.

Suspectés de vouloir quitter l'administration pour de mauvaises raisons, les agent.e.s sont – comble de tout – culpabilisés par le fait de laisser un service dépourvu d'effectif suffisant, risquant ainsi de ne pas permettre à ceux qui restent d'assurer leur mission. Ces départs sont traduits comme un abandon du service public et particulièrement des missions hautement régaliennes de la DGFIP.

Dès lors, déposées depuis de longs mois, ces demandes sont toutes restées lettres mortes pendant de nombreuses semaines. Les agent.e.s sont donc soumis à l'attente insupportable d'une décision qui concerne toute leur vie professionnelle et personnelle future.

Alors, qu'en conclure ?

- que cette procédure n'a pas vocation à s'adresser aux agent.e.s ayant le statut « fonctionnaire » mais sont réservées aux agent.e.s sous contrats privés ?
- qu'elle ne s'adresse qu'à des agent.e.s contractuels ?
- qu'elle ne doivent s'adresser qu'à des personnels bien identifiés : aux cadres ? à des personnels des structures centrales ? à des personnels de Directions ciblées par des restructurations ?
- qu'elle ne pourra aboutir que si elle est initiée par l'employeur, en l'occurrence la DGFIP ?
- qu'il ne reste aux agent.e.s qu'à démissionner, comme au bon vieux temps ?



Il n'en demeure pas moins, que là où les agent.e.s pensaient avoir accès à des droits supplémentaires, ils doivent en fait faire face à une administration qui n'a pas compris, pas intégré, pas pensé, le caractère amiable d'une telle procédure. Se voulant moderne, elle a mis en vitrine des procédures dont elle n'a pas l'habitude et dont elle se défie.

Pour conclure, notons que les refus adressés aux agent.e.s proches de la retraite sont aussi représentatifs de la méfiance de la DGFIP. Or l'on sait bien, que la majorité des agents.e.s arrivés au terme de leur parcours professionnel qui n'ont pas accès à une retraite à taux plein sont bien souvent des femmes. Pour la CGT, ces refus induisent une discrimination à l'encontre de l'âge des demandeur.e.s et une discrimination à l'encontre de leur sexe. Les femmes subissent encore et toujours une double peine !

- ANALYSE CGT DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE :

L'article 72 : Rupture conventionnelle – Extension du droit à l'allocation chômage

Décret

I - Dans les trois versants, la loi crée un dispositif de rupture conventionnelle pour :

- les contractuels en CDI et ouvriers d'État, aligné sur celui prévu par le Code du travail et défini par décret ;

- les fonctionnaires (sauf les stagiaires, les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale, ou détachés en qualité d'agents contractuels), à titre expérimental sur la période 2020 à 2025 ; dispositif dont les modalités d'application sont définies par décret.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties, qui définit les conditions de la rupture et du versement de l'indemnité.

Mais si le fonctionnaire revient dans le public dans les six ans suivant la rupture conventionnelle, il sera tenu de rembourser cette indemnité !

Durant la procédure de rupture conventionnelle le fonctionnaire peut être assisté.

Une évaluation du dispositif mentionné, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et sur son coût global, est présentée au Parlement un an avant son terme.

➔ Pour la CGT, la rupture conventionnelle est un nouvel outil de la précarité favorisant les cas de cessation définitive des fonctions, entraînant radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Mais la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) observe que dans le privé, 30 % le sont. Olivier Dussopt a évoqué un procédé d'homologation des ruptures conventionnelles, comme c'est le cas dans le privé actuellement. Pour information, la DIRECTE rejette entre 6 et 7 % des ruptures conventionnelles et 437 700 ruptures conventionnelles ont été homologuées en 2018. Plus de 9 salariés sur 10 ayant quitté « à l'amiable » leur entreprise se retrouvent à la case chômage ! Dans la Fonction publique, le fonctionnaire « viré » devra rembourser l'indemnité qu'il a perçue s'il retrouve un emploi dans le public dans les six années suivant la rupture. Macron – Philippe – Dussopt ne sont pas à une mesquinerie près.

II - Cet article étend le bénéfice de l'assurance chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi dans les cas suivants : privation involontaire ou après une rupture conventionnelle ou après une démission qui résulte d'une restructuration de service donnant lieu au versement de l'indemnité volontaire de départ.