



Le + syndical

Economie et Finances, Action et
Comptes publics

Fédération des Cadres CFE-CGC
des Finances
Immeuble TURGOT
Télédoc 909 - Pièce 173V
86/92 allée de Bercy
75 572 PARIS Cedex 12
Tél. : 01 53 18 01 76

Mél. : federation-cgc@syndicats.finances.gouv.fr
Site : <http://www.cgc-finances.info/>

La loi de transformation de la fonction publique : les dispositifs d'accompagnement au changement et notamment le dispositif de rupture conventionnelle et l'extension de l'allocation chômage aux agents démissionnaires

Rappel :

La loi n°2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique affiche plusieurs ambitions légitimes :

1. promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics ;
2. redonner des marges de manœuvre aux employeurs et managers de proximité pour recruter et reconnaître l'investissement professionnel de leurs collaborateurs ;
3. **mieux accompagner les agents dans leur transition professionnelle ;**
4. renforcer l'exemplarité de l'Etat, des collectivités territoriales, et des employeurs hospitaliers en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes, d'égal déroulement de carrière des travailleurs en situation de handicap, ainsi qu'en matière de déontologie ;
5. simplifier et harmoniser le cadre de la gestion RH dans la fonction publique ainsi qu'avec le secteur privé.

La présente fiche détaille les mesures couvrant le point 3.

1/ La rupture conventionnelle et l'extension de l'allocation chômage aux agents démissionnaires (fonctionnaires ou contractuels)

Les dispositions de l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique indique : « L'administration et le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, l'autorité territoriale et le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée et les fonctionnaires de ces établissements peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. La rupture conventionnelle, exclusive des cas mentionnés à l'article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. »

Une rupture conventionnelle expérimentale est mise en place pour les fonctionnaires des trois versants, pendant une période de six ans, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1. Pendant la période d'essai ;
2. En cas de licenciement ou de démission (voir ici indemnité de départ volontaire) ;
3. Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (62 ans) et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
4. Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

Pour les agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée, un dispositif analogue est prévu par décret.

Cette rupture conventionnelle entraînera une radiation des cadres ou une fin de contrat et donnera lieu au versement d'une indemnité dont le montant ne pourra être inférieur à un montant fixé par décret simple. Elle devra toutefois être remboursée en cas de retour dans un emploi public dans les six ans suivant cette rupture. Cette indemnité ainsi que les modalités de la rupture conventionnelle donneront lieu à la signature d'une convention entre les parties.

Les agents publics (fonctionnaires et contractuels recrutés à durée déterminée) peuvent bénéficier de l'assurance chômage lorsque leur relation d'emploi prend fin avec leur consentement. Disposeront ainsi de droits à chômage les agents publics qui ont démissionné dans le cadre d'une restructuration de service et bénéficié de l'indemnité de départ volontaire¹, ainsi que ceux qui ont signé une rupture conventionnelle.

C'est le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 entré en vigueur au 1er janvier 2020 qui fixe les modalités de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Ce décret fixe les règles relatives au montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle instaurée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation publique et fixe un montant plafond à cette indemnité. En outre, le décret tire les conséquences de l'instauration de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle en abrogeant à compter du 30 juin 2020 l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique de l'Etat (article 3 du décret 2008-368) et la fonction publique territoriale ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existante dans la fonction publique territoriale.

Le montant de l'indemnité² est déterminé, eu égard à la rémunération brute annuelle (voir les articles 2 et 3 du décret 2019-1596). A titre d'illustration prenons la situation d'un fonctionnaire à l'INM 800, soit un traitement brut annuel de :

¹ **Plafond de 2 ans de rémunération brute annuelle** (voir site pour plus de précisions)

² **Imposition** : L'indemnité prévue à l'article L 1237-13 du code du travail, versée à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail, **est exonérée dans les mêmes limites** que l'indemnité de licenciement.

44 985,84€ (INM 800 X 4,686025 € (point au 1er février 2017) X 12 mois), soit un montant mensuel brut de 3 748,82€ (hors primes pour simplifier- voir précisions ci-dessous**).

	Montant plancher	Montant plafond
10 ANS / 10 ans X 937,20€ = 9 372,00€	9 372,00€ (mini)	37 488,20€ (maxi)
15 ANS/ 5 ans X 1 499,53 € = 7 497,65€	16 869,65€ (mini)	56 232,30€ (maxi)
20 ANS / 5 ans x 1 874,41€ = 9 372,05€	26 241,70€ (mini)	74 976,40€ (maxi)
24 ANS/ 4 ans x 2 249,29€ = 8 997,17€	35 238,87€ (mini)	89 971,68€ (maxi)

Désormais ne sont plus exclus** pour la détermination de la rémunération brute annuelle :

- Les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- Les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;
- L'indemnité de résidence ;
- Le supplément familial de traitement.

Sont par contre toujours exclues :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

La procédure :

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration, de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève.

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 à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Un entretien relatif à cette demande 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 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.

Le fonctionnaire qui souhaite se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

Sont représentatives au sens du I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susvisée les organisations syndicales disposant d'au moins un siège, selon le cas, au comité social d'administration ministériel, de réseau ou de proximité, au comité social territorial ou au comité social d'établissement de l'établissement ou du groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public dans lequel l'agent exerce ses fonctions ou au comité consultatif national mentionné à l'article 25 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial ou au sein du comité social d'établissement, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Le ou les entretiens préalables prévus portent principalement sur :

1. Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
2. La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
3. Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
4. Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article 432-13 du code pénal.

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties.

2/ Le dispositif de réaffectation d'un fonctionnaire privé d'emploi dans le cadre d'une restructuration de service.

C'est l'article 75 de la loi de transformation de la fonction publique qui ajoute un article 62 bis à la loi 84-16. Cet article 75 vise à doter les administrations d'Etat des dispositifs statutaires et des moyens de gestion en ressources humaines pour accompagner les agents qui s'engagent dans une transition professionnelle à la suite d'une restructuration de service. Les fonctionnaires de la FPE et la FPH affectés dans un service restructuré identifié dans un périmètre et pour une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat, disposeront d'un accompagnement personnalisé et d'un accès prioritaire à des actions de formation ainsi que, avec l'accord de leur employeur, d'un congé de transition professionnelle d'une durée maximum d'un an. En outre, ils bénéficieront d'une priorité de mutation ou de détachement sur tout emploi vacant sur l'ensemble du territoire national et relevant du même département ministériel dont ils relèvent. S'ils ne parviennent pas à retrouver une nouvelle affectation au moyen de cette priorité, ils pourront prétendre à une priorité d'affectation élargie à tout emploi vacant dans un autre département ministériel ou dans un établissement public de l'Etat situé dans le département ou, à défaut, dans la région de leur résidence administrative. Ils pourront autrement être mis à disposition, pendant une durée maximale d'un an, auprès d'un organisme ou d'une entreprise en vue de favoriser leur reconversion professionnelle. Enfin, il leur sera possible de

démissionner en bénéficiant d'une indemnité de départ volontaire ainsi que des droits à l'assurance chômage.

3/ Le dispositif de détachement d'office en cas d'externalisation

L'article 76 de la loi de transformation de la fonction publique complète la loi n° 83-634 en y ajoutant un article 15 qui prévoit qu'en cas de transfert d'une activité d'une personne morale de droit public à un établissement public gérant un service industriel et commercial ou à une personne morale de droit privé, les fonctionnaires pourront être détachés d'office, sur un contrat de travail à durée indéterminée. Ce contrat garantira une rémunération au moins égale à la rémunération antérieure et les droits à avancement du fonctionnaire seront maintenus.

Pour le détail des textes voir :

<http://www.cgc-finances.info/wp-content/uploads/2020/01/Loi-de-transformation-de-la-fonction-publique-.pdf>