

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



[GUIDE SYNDICAL]

■ A l'usage des syndiqués CGT et UFICT-CGT des services publics

■ Des agents et cadres territoriaux

- ▶ CHAMP
- ▶ PROCEDURE
- ▶ INDEMNITE
- ▶ EFFETS
- ▶ ANALYSE
- ▶ ACTIONS

Un dispositif pour licencier à bas coût et à bas bruit des agents et cadres territoriaux

I/ Le champ d'application de la rupture conventionnelle

- Fonctionnaires et contractuels concernés
- Agents exclus du dispositif

II/ La procédure

- L'initiative
- La phase de discussion
- La possibilité de la présence d'un conseiller syndical
- Le contenu des échanges
- La convention
- Un droit de rétractation

III/ l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

- Montant plancher
- Montant plafond
- Définition des rémunérations prises en compte ou exclues pour le calcul de l'indemnité
- Indemnité, impôt sur le revenu et CSG
- Une indemnité remboursable
- Une nouvelle obligation pour les agents lors de tout recrutement induite par l'existence de cette indemnité

IV/ Les effets de la rupture conventionnelle

- Date d'effectivité
- Perte de la qualité de fonctionnaire ou la cessation du contrat pour les agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée
- Radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.
- Possibilité de bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE)

IV/ L'analyse de l'UFICT

- L'extension ultime du contrat y compris aux fonctionnaires territoriaux
- Un déséquilibre au détriment de l'agent
- Renforcer l'assistance de l'agent par un conseiller syndical reconnu comme tel
- Obtenir la mise en œuvre d'un contrôle par la DIRRECTE par le biais de l'homologation des ruptures conventionnelles
- Indemnité, le miroir aux alouettes
- L'information des instances paritaires
- Analyse et action de l'UFICT
- L'explosion des ruptures conventionnelles (expression UGICT)

Document réalisé par Karim Lakjaâ, docteur en droit, conseiller du salarié, membre du bureau national de l'UFICT CGT des Services publics, président de la formation spécialisée n°3 questions statutaires du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).

UN DISPOSITIF POUR LICENCIER A BAS COÛT ET A BAS BRUIT DES AGENTS ET CADRES TERRITORIAUX

L'article 72 de la loi Dussopt ou loi de transformation de la fonction publique prévoit l'expérimentation de la rupture conventionnelle à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025, dans la FP, pas seulement aux contractuels mais aussi aux fonctionnaires (cf encadré n°1).

Cette disposition a été complétée par deux textes de nature réglementaire :

- Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- Le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

La rupture conventionnelle correspond réellement à une attente de certains agents (vivant une dégradation de leurs conditions de travail ou subissant une perte de sens).

En témoignent les causes de signature d'un tel dispositif observées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques qui dépend du ministère du Travail (DARES) : les insatisfactions liées au salaire ou au contenu du travail (39%), le changement de méthode de management (31%), les changements d'organisation et la dégradation des conditions de travail, les conflits internes (24%).

Problèmes que la rupture conventionnelle ne saurait résoudre.

Mais la rupture conventionnelle constitue avant tout un outil patronal.

Nicolas Scheffer, dans la revue CAPITAL, observe que depuis 2008, pour des DRH ou des patrons de PME habitués à se confronter aux alinéas fossilisés du Code du travail, elle représente dans le privé une vraie bouffée d'oxygène.

Les avocats Jocelyn Lequesne et Renaud-Jean Chaussade, notent ainsi que dispositif expérimental introduit dans la Fonction publique : « est en grande partie inspirée du régime applicable aux salariés du privé ».

C'est un mécanisme qui vise à détruire l'architecture statutaire de la fonction publique et sa reconnaissance juridique. Ces deux avocats encore rappellent en effet que « jusqu'à présent, le droit de la fonction publique ne laissait que peu de place à la liberté contractuelle et à la discussion entre les parties, en raison du caractère d'ordre public des règles statutaires applicables aux agents publics ». Ce n'est plus le cas avec l'introduction de la rupture conventionnelle.

D'autant qu'elle constitue avant tout un mécanisme supplémentaire pour réduire le nombre d'agents territoriaux, à bas cout et à bas bruit.

L'étude d'impact de ce qui est devenu la loi Dussopt (loi dite de transformation de la fonction publique est clair :

- « Les outils statutaires ne permettent pas suffisamment d'inciter les agents qui le souhaitent à quitter la fonction publique et à les accompagner dans leur projet de mobilité ou de reconversion »
- « La mise en place de la rupture conventionnelle s'inscrit dans l'objectif, plus général, du Gouvernement qui vise à favoriser la fluidité des carrières entre l'emploi public et le secteur privé tout en renforçant les garanties relatives au recrutement et aux conditions d'emploi des agents contractuels. Il s'inscrit également dans le cadre des plans de départs volontaires. Ce dispositif tend ainsi à permettre à l'agent contractuel qui souhaiterait prolonger sa carrière dans le secteur privé de mettre un terme à son contrat sans avoir à démissionner.

Que vous soyez syndicaliste amené à conseiller un agent s'interrogeant sur la rupture conventionnelle ou à assister un agent ayant engagé une procédure, ou même cet agent, n'oubliez donc jamais ceci :

« La rupture conventionnelle est donc un processus qui conduit un fonctionnaire ou un contractuel à abandonner le fonctionnariat ou un CDI pour entrer dans un régime d'indemnisation du chômage ».



DE L'EXPERIMENTATION DE LA RUPTURE INDIVIDUELLE CONVENTIONNELLE A CELLE DE LA RUPTURE COLLECTIVE CONVENTIONNELLE

Le Gouvernement Macron – Philippe – Dussopt a donc fait le choix d'expérimenter pendant 5 ans la rupture conventionnelle individuelle (RCI) dans la fonction publique.

A l'issue de cette expérimentation, il pourrait faire le choix d'aller plus loin et introduire la rupture conventionnelle collective (RCC) ?

La revue CAPITAL observe à son sujet qu'elle constitue une aubaine pour les employeurs. Auparavant, un patron qui voulait se séparer de plus de dix travailleurs pour des raisons économiques devait se lancer dans un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), procédure comportant un minimum de garanties pour les salariés

Avec une RCC, plus de contraintes ou presque : une négociation libre avec les syndicats peut suffire à régler à bas bruit et bas coût la réduction des effectifs, à la condition de la complicité de certains représentants du personnel (CFDT, UNSA, etc...). En se prémunissant par avance, là encore, des risques juridiques.

Mieux, alors que les classiques PSE 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 ...



**Le mépris de classe du député LREM
Sylvain Maillard**

«Telle qu'elle est conçue aujourd'hui, la rupture conventionnelle individuelle encourage la paresse et met à mal la valeur travail. On vit désormais dans un monde où prendre du repos en étant au chômage est considéré comme un droit. Aujourd'hui, le concurrent de beaucoup d'entreprises, c'est Pôle emploi.»

**La prudence de l'avocate Perrine
Athon Perez**

« La rupture conventionnelle ne sera pas toujours la stratégie la plus adaptée. Attention donc à bien le vérifier avant d'informer officiellement votre employeur de votre souhait de le quitter au plus vite... »

I/ CHAMP D'APPLICATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Fonctionnaires et contractuels concernés

La rupture conventionnelle s'applique tant aux fonctionnaires qu'aux contractuels relevant de la Fonction publique territoriale.

Agents exclus du dispositif (Article 10 du décret n° 2019-1593)

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- Pendant la période d'essai et à la période de stagiarisation;
- En cas de licenciement ou de démission ;
- 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 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 ;
- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.



II/ LA PROCEDURE

L'initiative de la procédure (article 2 du Décret n° 2019-1593)

La procédure 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.

La phase de discussion (article 2 du Décret n° 2019-1593)

Un entretien est organisé 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.

La possibilité de la présence d'un conseiller syndical (article 3 du Décret n° 2019-1593)

L'agent 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 territoriale avec laquelle la procédure est engagée.

Sont représentatives les organisations disposant d'au moins un siège au comité technique (Au 01/01/2023 du Comité social territorial) de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions. Il est à noter qu'ici, il n'est pas fait appel au principe de représentativité tel qu'il est classiquement opéré dans la FPT, à travers la participation ou non des organisations syndicales au Conseil supérieur de la fonction Publique Territoriale.

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.

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

Pour l'UFICT-CGT, il est indispensable que l'agent ou le cadre se fasse accompagner par un conseiller syndical et que l'entretien soit préparé avec lui.

Le contenu des échanges (article 4 du Décret n° 2019-1593)

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- 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 par la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article 432-13 du code pénal.

A l'issue des échanges, il convient de faire le point avec le conseiller syndical.

La convention (article 5 du Décret n° 2019-1593)

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.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention est versée au dossier du fonctionnaire prévu à l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Un arrêté portant modèle de convention de rupture conventionnelle dans la Fonction publique est encore attendue.

Un droit de rétractation (article 6 du Décret n° 2019-1593)

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Une rupture conventionnelle ou un licenciement déguisé ?

« La rupture conventionnelle est parfois requalifiée en licenciement déguisé car elle peut présenter des dérives. En effet, cela peut être le cas quand ce mode de rupture du contrat est proposé par l'employeur et accepté par les salariés à la suite d'une situation de mal-être, voire de conflit au travail ». **Dominique Volut**, Avocat au barreau de Paris, Docteur en droit public

Pression sur l'agent pour le cotraindre à signer une rupture conventionnelle

En juin 2009, une avocate salariée avait reçu de son cabinet un courrier formulant une série de reproches professionnels à son égard. Ce même courrier indiquait qu'avant d'engager une procédure unilatérale qui invoquerait de façon précise ses erreurs, il était préférable d'examiner la possibilité d'une rupture conventionnelle afin «de ne pas ternir la poursuite de son parcours professionnel».

Les juges ont estimé que ces propos constituaient des menaces visant à obtenir la signature de la salariée. Ils en ont déduit que son consentement avait été vicié, et la rupture conventionnelle a été requalifiée en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, permettant à la salariée d'obtenir des indemnités de rupture ainsi que des dommages et intérêts.

En clair, l'existence d'un différend n'empêche pas la signature d'une rupture conventionnelle, mais le risque d'un recours en justice subsiste si le salarié arrive à démontrer que son consentement a été vicié. Notons que la haute juridiction est restée vague sur ce que recouvre la notion de «différend».

III/ L'INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC)

Montant plancher (Article 2 du Décret n° 2019-1596)

- Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :
- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Montant plafond (Article 3 du décret n° 2019-1596)

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

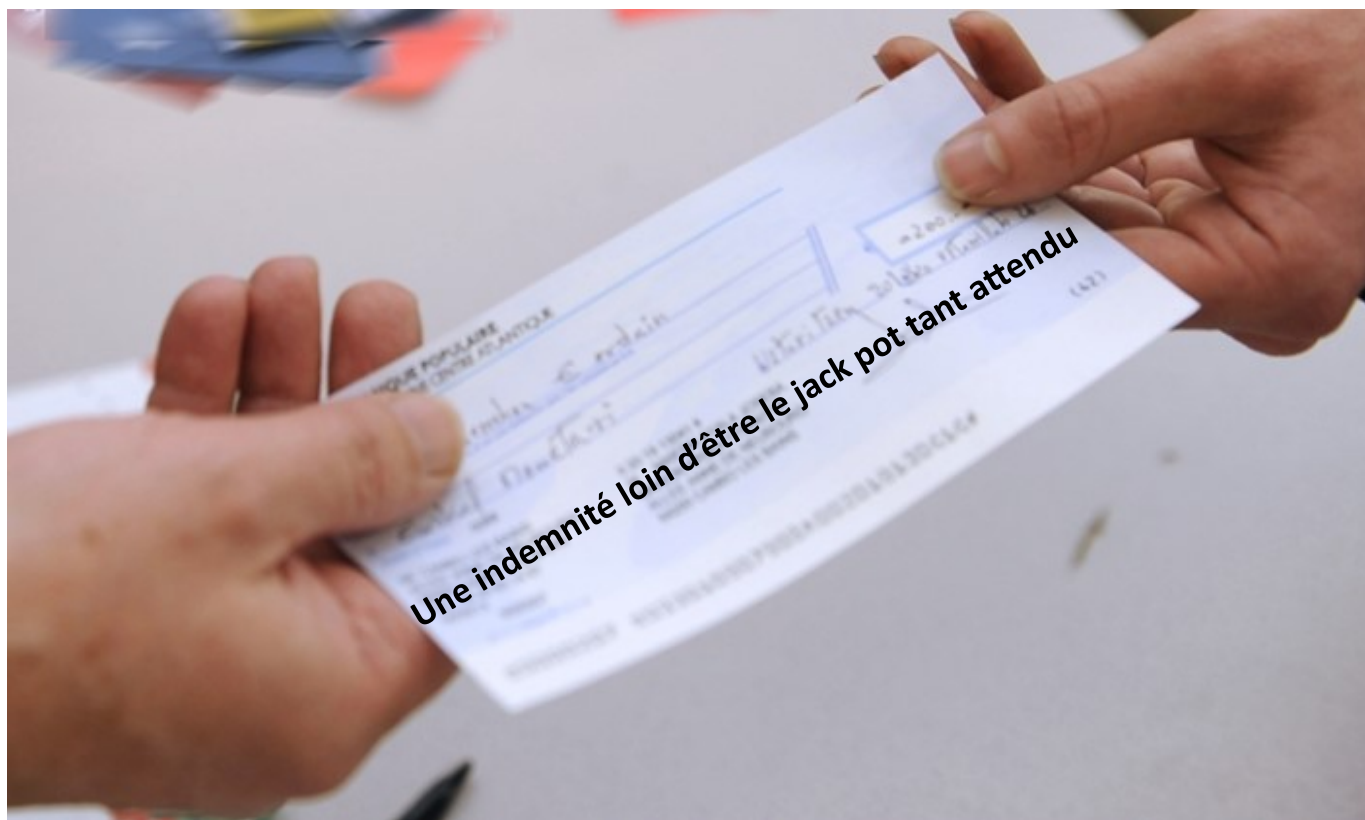
L'avocate Lorène Carrère écrit en conséquence que « *les années au-delà de 24 ans d'ancienneté ne seront pas prises en compte dans le calcul pour le montant* ».

Définition des rémunérations prises en compte ou exclues pour le calcul de l'indemnité (Article 4 du Décret n° 2019-1596)

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération mentionnée aux articles 2 et 3 est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Sont exclues de cette rémunération de référence :

- 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.



Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération mentionnée aux articles 2 et 3 est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

Les agents ayant signé un engagement à servir l'Etat 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.

Indemnité, impôt sur le revenu et CSG

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de :

- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle dans la limite de 243 144 €,
- ou 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 243 144 €
- ou le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux qui est retenu.

L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

Une indemnité remboursable (article 10 du Décret n° 2019-1593)

Les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant

qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser à la collectivité ou l'établissement public, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité.

Ce mécanisme a été qualifié d'anti-abus (Rapport n°570 de Catherine DI FOLCO et Loïc HERVÉ, fait au nom de la commission des lois du Sénat, déposé le 12 juin 2019). A l'origine de délais de latence était de 3 ans. Le sénateur Alain Perea (La République en Marche) a déposé un amendement qui a été adopté le faisant passer de trois à six ans.

Une nouvelle obligation pour les agents lors de tout recrutement induite par l'existence de cette indemnité (article 10 du Décret n° 2019-1593)

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein de l'une des personnes de droit public mentionnées à l'article 1er du présent décret adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement prévue.



IV/ LES EFFETS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Date d'effectivité (article 10 du Décret n° 2019-1593)

La convention fixe notamment la date de fin de fonctions ou de contrat de l'agent. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

La perte de la qualité de fonctionnaire ou la cessation du contrat pour les agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

La possibilité de bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE)

Mais comme pour les salariés du privé, l'ex-fonctionnaire aura droit aux allocations chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Le fonctionnaire a droit aux allocations chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution suivantes :

- Être inscrit comme demandeur d'emploi
Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite
- Avoir travaillé au moins 130 jours ou 910 heures (6 mois) au cours des 24 derniers mois ou 36 mois pour les personnes de 53 ans et plus.
- Être physiquement apte à travailler
- Être à la recherche effective et permanente d'un emploi

Conseiller et accompagner les agents en vue d'une rupture conventionnelle

L'accompagnement des agents aux entretiens en vue d'une rupture conventionnelle s'inscrit dans la vision du mandat de conseiller du salarié défendue par la CGT.

Aussi, il faut définir les objectifs de l'agent du salarié pour l'épauler le plus efficacement possible.

Un entretien préparatoire agent – conseil syndical est donc indispensable pour :

- Déterminer avec lui ses intentions (en faisant un tour d'horizon sur sa situation professionnelle)
- Déterminer la stratégie à développer durant les entretiens avec l'employeur.
- Regarder le contenu du modèle de convention type,
- Evaluer le montant de l'indemnité



Lors de l'entretien défini par la procédure avec l'employeur, il appartient à celui-ci de pré - remplir le formulaire de rupture.

Il appartient au conseil syndical d'établir un compte-rendu de l'entretien qu'il remettra à l'agent et dont il discutera avec lui, avant que ce dernier ne prenne une décision définitive.

L'employeur peut refuser une demande de rupture conventionnelle

Certains agents s'étonnent d'un tel refus, pensant que l'employeur n'a pas le droit de la refuser. Pourtant, il n'y a aucun droit de l'agent à la rupture conventionnelle. Un agent ne peut pas imposer la rupture conventionnelle à son employeur. L'accord des deux est nécessaire.

IV/ ANALYSE ET ACTIONS DE L'UFICT

L'extension ultime du contrat y compris aux fonctionnaires territoriaux

La rupture conventionnelle constitue une atteinte au statut de fonctionnaire. Elle lui étend et lui impose une logique contractuelle. Ce changement de paradigme du fonctionariat au contrat est le cœur de la loi Dussopt visant à détruire la Fonction publique pour mieux démanteler le Service public. C'est notamment pour la cela que la CGT la combat.

Un déséquilibre au détriment de l'agent

L'article 10 du Décret n° 2019-1593 dispose que « La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. La nécessité de ce rappel traduit la réalité du rapport de force, voire du rapport juridique entre l'employeur et l'agent.

La relation employeur – agent est par essence une relation inégalitaire

Devant l'Assemblée nationale, le Brindeau (UDI) a d'ailleurs souligné le risque que la rupture conventionnelle dans la Fonction publique ne se fasse pas dans l'intérêt de tous (comprendre dans l'intérêt du fonctionnaire ou du contractuel).

La DARES observe, pour sa part, que dans le privé 30% des ruptures conventionnelles sont imposées aux salariés et que ce taux est certainement sous-estimé. Une de ses études sur le sujet est d'ailleurs intitulée « *Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle, entre initiative, adhésion et résignation* ».

La DARES note également que 60 % des ruptures ont été à l'initiative de l'employeur.

Cette initiative se fait souvent dans un climat – contexte de pressions sur le salarié, de violences managériales, voire de menaces.

Quoi qu'il en soit, l'assistance par un conseiller syndical et le contrôle par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) constituent des moyens réels de protection.



Renforcer l'assistance de l'agent par un conseiller syndical reconnu comme tel

Face à de tels abus, la présence d'un conseiller du salarié permet de rééquilibrer le rapport de force.

L'UFICT-CGT conseille donc de manière express de faire appel à un tel conseiller.

Dans le privé, le conseiller du salarié bénéficie lui-même d'un statut protecteur. Il dispose d'une carte de conseiller du salarié qui rappelle ses droits et les sanctions sévères envers toute entrave à son action. Il dispose de temps pour préparer l'entretien.

Or, rien de tel n'est prévu pour les conseillers des agents territoriaux impliqués dans une rupture conventionnelle. L'UFICT – CGT revendique l'extension du statut de conseiller du salarié aux conseillers syndicaux désignés comme tel par l'article 3 du Décret n° 2019-1593.

D'autant que dans des processus conflictuels, ce conseiller syndical sera l'objet lui aussi de pressions.

Obtenir la mise en œuvre d'un contrôle par la DIRRECTE par le biais de l'homologation des ruptures conventionnelles

Dans le privé, les ruptures conventionnelles sont soumises à une homologation par la DIRRECTE (inspection du travail). Les DIRRECTE rejettent entre 6 et 7% des ruptures conventionnelles, chaque année. En 2018 plus de 26 000 ruptures ont ainsi été refusées.

Devant le sénat, Olivier Dussopt avait évoqué l'extension de l'homologation des ruptures conventionnelles à celles du public : « Nous donnons aux agents publics l'accès à la rupture conventionnelle, avec un processus d'homologation, ce qui est la garantie que l'accord soit bien partagé entre l'agent et l'employeur, l'accès à une indemnité et une allocation chômage ».

Or, ni la loi, ni les décrets idoines ne prévoient cette procédure d'homologation.

Indemnité, le miroir aux alouettes

Certain-e-s pourraient être alléché-e-s par l'idée de percevoir une importante indemnité de rupture. Le tableau ci-dessous les refroidira.

DANS TOUS LES CAS, la rupture conventionnelle est un processus qui conduit un fonctionnaire ou un contractuel à abandonner le fonctionnariat ou un CDI pour entrer dans un régime d'indemnisation du chômage, en contrepartie au versement d'une indemnité qui n'atteint même pas en moyenne une année de salaire.

Qui plus est les agents territoriaux ayant plus de 24 ans d'ancienneté seront particulièrement lésés. Au-delà de la 24^{ème} année, les années supplémentaires ne comptent pas pour le calcul de l'ISRC.

La question de la Protection Sociale Complémentaire (PSC)

Dans le privé, un salarié en rupture conventionnelle bénéficie du maintien de la couverture PSC de l'employeur pendant les 12 mois suivant la rupture.

Rien n'est prévu pour les agents territoriaux. L'UFICT-CGT demande l'extension de cette couverture (lorsqu'elle existe) dans les mêmes conditions de durée.

La rupture conventionnelle est donc un aller simple pour le chômage

Plus de 9 salariés sur 10 ayant quitté « à l'amiable » leur entreprise se retrouvent à la case chômage !

L'information des instances paritaires

L'UFICT- CGT exige la plus grande transparence en matière de rupture conventionnelle. Cela passe par l'information de la CAP ou CCP et du CT (puis CST).

La CAP ou la CCP compétente doit être informée dès le déclenchement de la procédure (soit avant le 1^{er} entretien) et doit avertie de sa conclusion

Le Comité technique (puis à terme le Comité social territorial) doit

- Recevoir les informations compilées sur les ruptures conventionnelles en cours : auteur de l'initiative de la demande de rupture (employeur ou agent), motif(s) de la demande, montant de l'indemnité...

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, contremaitres, 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

- Assurer le suivi des bénéficiaires de ruptures pendant la période d'expérimentation : devenir professionnel, niveau de satisfaction post procédure
- Connaître les modalités d'inscription des ruptures conventionnelles dans les lignes directrices de gestion des ressources humaines, notamment en ce qui concerne leur budgétisation annuelle (Enveloppe RH annuelle dévolue aux ruptures)

L'UFICT à l'offensive

L'UFICT-CGT du Grand Reims est disponible pour accompagner tout agent ou cadre au titre d'une procédure de rupture conventionnelle. Qu'elle relève de la simple réflexion ou qu'elle soit engagée.

Au plan national, en 2019, l'UFICT a décidé de créer un observatoire syndical des ruptures conventionnelles dans la FPT. Il a vocation à recueillir des informations sur la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans la FPT.

Pour contacter l'observatoire des ruptures conventionnelles mis en place par l'UFICT:
ruptureconventionnelle@cadresterritoriaux.cgt.fr

Pour contacter l'UFICT—CGT du Grand Reims:
ufict.cgt@grandreims.fr

Sources utilisées dans le présent document

<https://www.cgtservicespublics.fr/>

<http://www.cadresterritoriauxcgt.fr>

<http://http://www.conseillerdusalarie51.fr/>

<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/>

<http://http://www.conseillerdusalarie51.fr/>

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-ruptures-conventionnelles>

<http://www.assemblee-nationale.fr/15/projets/pl1802-ei.asp>

<https://www.lagazettedescommunes.com/649520/rupture-conventionnelle-le-montant-de-lindemnite-enfin-connu/>

https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/article_juridique/la-rupture-conventionnelle-dans-la-fonction-publique-quelles-garanties-93795/

https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/article_juridique/l-experimentation-de-la-rupture-conventionnelle-dans-la-fonction-publique-87061/

<https://www.capital.fr/votre-carriere/ruptures-conventionnelles-alerte-sur-les-finances-de-lunedic-1343894>

<https://www.village-justice.com/articles/une-rupture-conventionnelle-pour-les-fonctionnaires-les-agents-contractuels,31815.html>



L'EXPLOSION DU NOMBRE DE RUPTURES

Selon une étude de la Direction de la statistique publiée le 11 février 2019, 437 700 ruptures conventionnelles ont été homologuées en 2018 par le ministère du Travail, soit une hausse constante qui ne se dément pas depuis la création de la mesure mi-2008, à partir de l'ANI sécurisation de l'emploi, non signé – à juste titre – par la CGT. mercredi, 20 février 2019 | [Décryptages](#)

Derrière un succès quantitatif, un envers du décor peu reluisant pour les salariés et l'assurance-chômage.

Que révèle cette enquête en réalité ?

La rupture conventionnelle ne traduit nullement un parcours ou une évolution professionnelle, ni ne vise à fluidifier le « marché du travail ». Du reste, elle est proportionnellement peu utilisée par les cadres. Chaque année, les ruptures conventionnelles viennent grossir les rangs des chômeurs.

Ainsi, pour l'année 2018, le nombre d'inscriptions à la suite d'une rupture conventionnelle s'est élevé à 410 700 sur un total de ruptures homologuées de 437 700. Plus de 9 salariés sur 10 ayant quitté « à l'amiable » leur entreprise se retrouvent à la case chômage !

Et lorsque l'on sait que la volonté du patronat – et du gouvernement qui le soutient – dans les négociations actuelles sur l'assurance-chômage est de durcir les conditions et les montants d'indemnisation, il y a de sombres perspectives pour ces demandeurs d'emploi. On est bien loin de la « start-up economy » ou de toute progression sociale...

Près d'un salarié sur 3 déclare avoir été contraint par son employeur à quitter l'entreprise (étude Dares). Les trois quarts des ruptures conventionnelles sont conclues dans les petites entreprises, où les syndicats sont moins présents et les salariés plus précaires et vulnérables.

Des droits revus à la baisse. Tous les ingrédients sont réunis pour que la séparation « à l'amiable » devienne un piège mortel.

En témoigne le niveau des indemnités versées aux employés et salariés. Au passage, les employeurs font des économies substantielles.

Souffrance au travail. De nombreux cas signalés par les syndicats CGT ou les unions locales sont motivés par des dépressions nerveuses suite à des craquages du salarié en conflit avec son employeur ou harcelé, même si l'étude de la Dares ne permet pas d'établir un lien entre la rupture conventionnelle et le substitut à la retraite.

Le prix de cette « flexisécurité à la française » ? La CGT l'estime à plus de 4 milliards d'euros, soit les deux tiers de ce que représentent les allocations ouvertes suite à des ruptures conventionnelles, de quoi réduire les dépenses globales de l'assurance-chômage autrement que sur le dos des demandeurs d'emploi. Bien sûr, le Medef ne veut pas entendre parler...

La double peine ? Certains députés LRM voient des tricheurs partout et veulent en profiter, non pas pour encadrer les ruptures conventionnelles, mais pour remettre en cause les allocations-chômage ! L'affirmation selon laquelle les chômeurs trichent, optimisent, sert à tout justifier : les sanctions, l'obligation d'accepter des offres « raisonnables » d'emploi – en réalité de plus en dégradées – et des baisses violentes de droits. Or, selon Pôle emploi, la fraude représente 0,4 % des allocations, et selon une étude Unedic auprès de 5 002 chômeurs, ceux-ci ne cherchent pas à « optimiser », mais bien un CDI à temps plein !

Dans le cadre du Code du travail digne du renforcer les droits :

- bilan des ruptures conventionnelles non volontaires ;
 - procédure de résiliation judiciaire accélérée ;
- information des institutions représentatives du personnel sur les ruptures conventionnelles.

Dans le cadre de la convention assurance chômage

- instauration d'une cotisation spécifique à payer par l'employeur pour chaque rupture de contrat avec un salarié sénior à verser à l'Unedic ;
 - versement par l'entreprise d'une contribution au service public de l'emploi ;
- ouverture du droit à indemnisation pour « démission légitime » avec un financement prévu.



Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée et formulaire de demande d'homologation
(art. L. 1237-14 du code du travail)

Réservé à l'Administration
N°.....

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

► **EMPLOYEUR**

Nom ou raison sociale

Nom du signataire pour le compte de l'employeur.....

n° SIRET de l'établissement où est employé le salarié | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ou, à défaut, n° de cotisant (URSSAF, CESU....) | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Adresse de l'établissement : n°..... Voie (nature et nom de la voie) :

Code postal | | | | | | Commune.....

Adresse à laquelle adresser les correspondances (si différente) : n°..... Voie (nature et nom de la voie) :

Code postal | | | | | | Commune.....

Téléphone : | | | | | | | | | | | | | | | | Courriel :

► **SALARIÉ (E)** Madame Monsieur

Nom..... Prénom.....

Date de naissance | | | | | | | | | |

Adresse : n°..... Voie (nature et nom de la voie) :

Code postal | | | | | | Commune.....

Téléphone : | | | | | | | | | | | | | | | | Courriel :

Emploi

Qualification (cochez) : Cadre dirigeant Autre cadre

Technicien, contremaître, agent de maîtrise Employé Ouvrier qualifié ou non qualifié

Convention collective applicable au salarié (n° IDCC et nom) : | | | | | |

Ancienneté du salarié à la date envisagée de rupture | | | ans | | | mois

Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents (précisez les mois concernés)

Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
<i>Dont primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 derniers mois</i>			

Trois derniers mois

Rémunération mensuelle brute moyenne (moyenne la plus élevée entre les 12 ou 3 derniers mois) | | | | | | | | | | | | | | | | | | €

Commentaires éventuels en cas de variation significative des salaires sur la période ou de situation particulière du salarié (maladie, maternité, temps partiel...).

2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.

► **PREMIER ENTRETIEN** Date (jj/mm/aaaa) | | | | | | | | | |

Salarié assisté : non oui si oui, par (nom, prénom, qualité) :

Employeur assisté : non oui si oui, par (nom, prénom, qualité) :

MODELE VALABLE POUR LE PRIVE.

LE MODELE POUR LA FP EST EN ATTENTE.



<https://www.cgtservicespublics.fr/>

<http://www.cadresterritoriauxcgt.fr>

<http://http://www.conseillerdusalarie51.fr/>

<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/>

Responsable de la publication: Karim Lakjaâ—janvier 2020

CGT et UFICT-CGT du Grand Reims