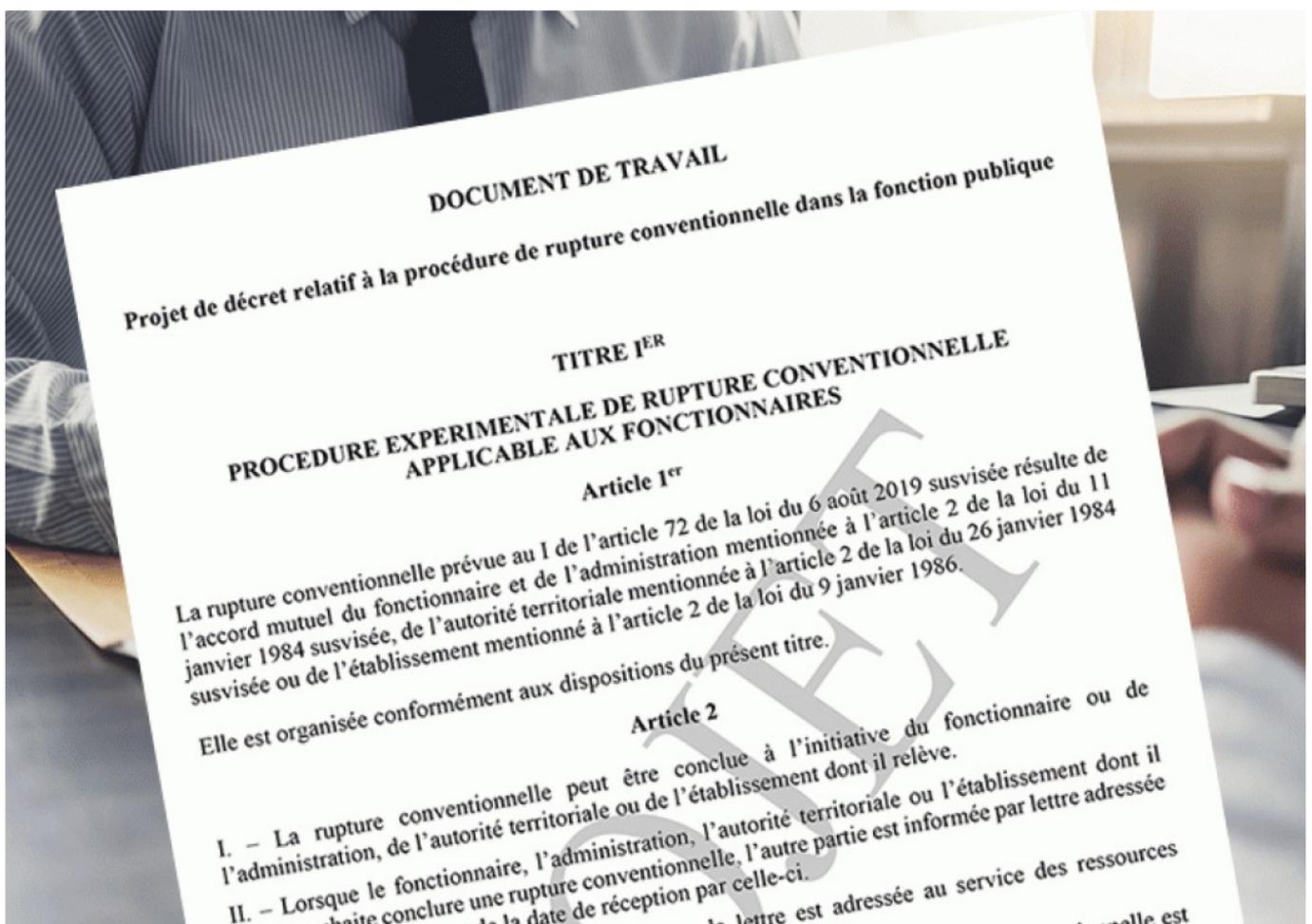


RUPTURE CONVENTIONNELLE : LE DÉTAIL DE CE QUI ATTEND LES AGENTS CANDIDATS

24/10/2019 par Thomas Beurey / Projets publics pour Localtis

La rupture conventionnelle entrera en vigueur le 1er janvier prochain dans la fonction publique. Elle suivra des modalités qui ont été présentées ce jeudi 24 octobre aux représentants des syndicats et des employeurs publics.



La loi de transformation de la fonction publique du 6 août dernier a élargi aux fonctionnaires et aux agents en contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public le dispositif de la rupture conventionnelle, qui est en vigueur depuis 2008 dans le secteur privé. Cette nouveauté prendra la forme d'une expérimentation de six ans qui concernera les trois versants. Auparavant, les agents qui voulaient stopper leur activité pour, par exemple, rejoindre le secteur privé, devaient "démissionner purement et simplement". A partir de l'an prochain, la rupture conventionnelle offrira à ces personnes "un départ négocié et valorisé financièrement", faisait valoir, au moment de la discussion du projet de loi, la rapporteure (LREM) à l'Assemblée nationale, Emilie Chalas.

Il s'agit d'une faculté, qui repose sur le consentement à la fois de l'agent et de l'administration. La loi est sans ambiguïté à cet égard : les deux parties "peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire". Seuls en seront exclus : les fonctionnaires et les agents en CDI parvenus à l'âge de la retraite, les fonctionnaires stagiaires et ceux qui sont détachés en qualité d'agent contractuel, les agents en CDI placés en période d'essai, ainsi que ceux qui sont licenciés ou démissionnent.

La procédure "peut être conclue à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration, de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève", précise un projet de décret que la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté, ce 24 octobre, lors d'une réunion à laquelle ont participé des représentants des syndicats et des employeurs publics. Ce projet de texte, que Localtis s'est procuré, constitue un véritable mode d'emploi. Il distingue plusieurs étapes.

Modèle de convention

Point de départ de la procédure, l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale se matérialisera par l'envoi d'une lettre à l'autre partie. Sa réception déclenchera, dans un délai de huit jours minimum, l'organisation d'un entretien préalable, qui sera conduit par le responsable de la collectivité, ou son représentant. Au cours du rendez-vous – qui pourra être suivi par d'autres entretiens dans le cas où le premier ne sera pas conclusif – seront abordés : le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, ainsi que la date et les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment en ce qui concerne les règles de déontologie à respecter. Lors de cet entretien préalable, l'agent pourra, après en avoir informé l'autorité territoriale, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Lorsque l'agent et son employeur arriveront à un accord, ils pourront signer une convention dans un délai d'au moins "huit jours francs" après leur entretien. Le document, qui devra être établi selon un modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique, fixera "notamment" la date de cessation définitive des fonctions de l'agent et le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle. La loi indiquait que le montant de l'indemnité "ne peut pas être inférieur" à un montant fixé par le décret d'application. Mais le projet de texte présenté ce 24 octobre ne détermine aucun plancher.

Attestation sur l'honneur

Pour éviter tout effet d'aubaine, le Parlement a prévu que les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, seront recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi chez le même employeur, seront tenus de rembourser à ce dernier l'indemnité versée. Pour permettre la mise en œuvre de cette règle, le projet de décret prévoit qu'avant leur embauche, les candidats retenus sur un emploi permanent adresseront à leur futur employeur une attestation sur l'honneur. Dans ce document, ils certifieront qu'ils "n'ont pas bénéficié durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité de rupture conventionnelle de

cette collectivité". En outre, l'obligation de rembourser l'indemnité en cas de non-respect du délai de six ans, sera systématiquement rappelée au cours de l'entretien ayant pour but de définir les termes de la convention de rupture.

Environ 2000 agents des trois versants publics auront recours annuellement à la rupture conventionnelle, estime le gouvernement. Qui table aussi sur un coût annuel pour les employeurs publics de quelque 13 millions d'euros. Une hypothèse que le rapporteur général à l'Assemblée nationale du projet de loi de financement de la sécurité sociale, Olivier Véran qualifie de "particulièrement prudente".

Lors de la discussion du projet de loi de transformation de la fonction publique, l'opposition de gauche avait vu dans la rupture conventionnelle un dispositif inadapté (puisque les fonctionnaires sont soumis au statut et non à des contrats) et un outil au service de la réduction du nombre des agents publics.

par Thomas Beurey