

RUPTURE CONVENTIONNELLE : DE NOUVELLES GARANTIES POUR LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Allongement des délais de réponse, décision à motiver, réduction des tentatives de discriminations... Plusieurs amendements des organisations syndicales ont été acceptés par le secrétaire d'État Olivier Dussopt à l'occasion de l'examen, lors du Conseil commun de la fonction publique du vendredi 22 novembre, du projet de décret relatif à la procédure de rupture conventionnelle.



Capture Twitter - Réunion du Conseil commun de la fonction publique, vendredi 22 novembre

De l'avis de plusieurs représentants du personnel du secteur public, le gouvernement d'Édouard Philippe commence à changer de posture en matière de dialogue social. Preuve en est le Conseil commun de la fonction publique du vendredi 22 novembre, et plus particulièrement l'examen, à cette occasion, du [projet de décret](#) relatif à la procédure de rupture conventionnelle des agents publics. Un dispositif prévu à titre expérimental pour les fonctionnaires et à titre pérenne pour les contractuels en CDI.

Lors de cette réunion en effet, plusieurs amendements des organisations syndicales ont été acceptés par le secrétaire d'État Olivier Dussopt. Des amendements visant à garantir le fait que la rupture conventionnelle ne pourra être imposée par l'une ou l'autre des parties et en somme à protéger davantage les agents face à d'éventuelles pressions de leurs

employeurs, mais aussi à renforcer leur droit de pouvoir refuser la rupture conventionnelle proposée par l'administration.

Pris en application de la loi du 6 août dernier de transformation de la fonction publique, ce projet de décret n'avait pas pu être examiné lors du Conseil commun du 14 novembre en raison de l'absence de quorum chez les organisations syndicales. D'où la reconvoction du Conseil commun ce 22 novembre[[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet](#)].

Délais de réponse allongés

Principale garantie obtenue par les représentants du personnel : l'allongement du délai de réponse pour donner aux agents un temps suffisant de réflexion. Ainsi, lorsque les deux parties (l'agent et son employeur) parviendront à un accord sur les termes et conditions de la rupture conventionnelle, la signature de cette convention devrait avoir lieu au moins quinze jours après les entretiens préalables. Le projet de décret initial prévoyait un délai de huit jours.

À noter par ailleurs que le premier de ces entretiens préalables (un seul était prévu jusqu'alors) ne pourra avoir lieu "moins de dix jours francs et plus d'un mois" après la réception de la lettre de l'agent ou de l'administration informant l'autre partie de son souhait de conclure une rupture conventionnelle. Ce délai était initialement d'au moins huit jours.

Le délai de rétractation, après signature des conventions, reste quant à lui de quinze jours. Les représentants du personnel souhaitaient un délai de trente jours.

Motiver la procédure

S'agissant des entretiens préalables, les organisations syndicales ont obtenu qu'y soient en premier lieu abordées les motivations, de l'administration notamment, à engager une procédure de rupture conventionnelle.

Le projet de décret du gouvernement prévoyait seulement que ces entretiens portent sur la date envisagée de la cessation définitive des fonctions, sur le montant de l'indemnité spécifique de rupture et sur les conséquences de la cessation définitive de fonctions (obligations déontologiques...). Dans ce cadre, les agents devraient aussi être informés de leurs droits à bénéficier de l'assurance chômage.

Parmi les autres garanties obtenues : l'absence de sanction en cas de refus de l'agent de signer la rupture conventionnelle ou le fait que la partie souhaitant conclure une rupture conventionnelle devra informer l'autre partie par lettre recommandée ou remise en mains propres.

Garanties contre les discriminations

Comme l'expliquent plusieurs organisations syndicales, le gouvernement a aussi indiqué, lors du Conseil commun, que la procédure de rupture conventionnelle respectera, pour éviter toute discrimination ou abus, les "garanties" prévues par le statut de la fonction publique.

Sur ce point, l'Unsa souhaitait notamment que la demande de rupture conventionnelle ne puisse être lancée qu'à l'initiative des agents dans les situations de vulnérabilité ou de

risque de discrimination élevée (congé maladie, congé maternité, congé de transition professionnelle, élu représentant du personnel...).

Reste désormais à savoir si le gouvernement respectera ses engagements et intégrera au texte, comme annoncé, les amendements acceptés des organisations syndicales. Le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) et le Conseil d'État vont désormais se pencher sur le projet de décret. Sa publication devrait intervenir en janvier prochain.

Des votes partagés sur le projet de décret

À l'issue de l'examen des amendements, la CGT, FO, Solidaires, la FSU et la FA-FP ont émis un avis défavorable sur le projet de décret relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique. La CFDT, l'Unsa, la CFE-CGC et la CFTC se sont quant à elles abstenues. Les employeurs publics, pour leur part, ont émis un avis favorable sur le texte.

Par Bastien Scordia