

Rupture conventionnelle

La CFDT décrypte l'indemnité spécifique

Quels sont les droits d'un.e agent.e qui quitte la Fonction publique ?

Avant 2008, un.e agent.e qui avait un projet professionnel hors de la Fonction publique (État, Territoriale, Hospitalière) démissionnait sans aucune indemnité.

En 2008, Nicolas Sarkozy président de la République crée un « pécule » (l'indemnité de départ volontaire) pour encourager les départs de La Fonction publique.

L'indemnité de départ volontaire (IDV) s'adressait à un.e agent.e d'un service en restructuration ou qui avait un projet de création ou de reprise d'entreprise.

La rupture conventionnelle, pourquoi faire ?

La loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 instaure avec [l'article 72](#) l'expérimentation de la rupture conventionnelle qui ouvre un champ bien plus large que celui de l'indemnité de départ volontaire (IDV). Elle est ouverte aux fonctionnaires et contractuel.les en CDI.

À l'initiative de l'agent ou de l'employeur, c'est après un ou plusieurs entretiens qu'une convention est élaborée et signée entre les deux parties.

Un dialogue franc et respectueux entre les deux parties est nécessaire, afin que l'agent prenne sa décision en parfaite connaissance de cause. Dès le début du processus, l'agent peut se faire accompagner par un.e conseiller.e syndicale. Pour cela, il suffit de solliciter une organisation syndicale représentative.

Pour résumer la différence d'approche entre les deux dispositifs, on peut écrire que l'IDV est une mesure de soutien en cas de restructuration administrative, alors que la rupture conventionnelle peut permettre à un agent de choisir une orientation professionnelle différente.

Une partie de nos collègues agent.e.s publics souhaite pouvoir exercer un libre choix professionnel, changer de travail, voire d'employeur. C'est d'ailleurs l'écoute et la prise en compte des attentes de nos collègues qui a poussé la CFDT à approuver la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans la Fonction publique.

La rupture conventionnelle doit pouvoir être un levier positif d'évolution vers un autre horizon.

Pour autant la CFDT n'est pas naïve et exercera une vigilance accrue sur le dispositif « expérimental ». Elle jugera sur pièces, lors des 5 années d'expérimentation de ce nouveau dispositif qui entre en application le 1^{er} janvier 2020, des possibles abus de la part des employeurs publics.

Comme dans le privé, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) procure un certain nombre d'avantages aux agent.e.s.

Contrairement à l'IDV (soumise à l'impôt en totalité), l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle n'est pas imposable dans la limite de 243 144 € et est nette de prélèvement social dans la limite de 81 048 €. Le Parlement pourra augmenter ces plafonds chaque année.

Cette différence de régime social et fiscal entre les deux dispositifs a pour conséquence un écart substantiel sur les montants nets versés aux bénéficiaires.

En effet, les plafonds de l'ISRC sont identiques aux plafonds de l'IDV. Les cotisations sociales, y compris la CSG, amputent l'IDV d'une part comprise entre 9 et 10%. Mais, en fonction du taux d'imposition de l'agent.e, (les taux vont de 0% à 43%) l'écart final entre les deux indemnités peut dépasser (parfois assez largement) les 50%.

Les modalités de calcul de l'indemnité pour rupture conventionnelle :

Copié sur le secteur privé, le législateur a fixé un plancher équivalent à celui de l'indemnité légale de licenciement les 10 premières années d'ancienneté.

- Les 5 années suivantes, le calcul se fait sur 1/4 du salaire mensuel par an,
- Les 5 années suivantes, sur la moitié du salaire mensuel par an,
- Et les 4 années suivantes sur les 3/5 du salaire mensuel par an.

Il est également à noter que les années d'ancienneté au-delà de la vingt-cinquième n'ont plus d'impact ni sur le montant de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle, ni sur celui de l'indemnité de départ volontaire.

Le plafond de l'indemnité ne peut pas dépasser un mois de salaire par année d'ancienneté dans la limite de 24 mois.

Le remboursement de l'indemnité est prévu si l'agent revient chez son employeur dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle. Il a 2 ans au plus tard à partir de son retour pour le faire.

J'adhère
à la CFDT



Quelques exemples indemnitaires

Montants en €, données moyennes mensuelles 10 ans	Indice majoré	Traitement indiciaire brut	Rémunération globale brute (y compris primes de 22 %)	ISRC Montant plancher net d'impôt	ISRC Montant plafond net d'impôt
Cadres de catégorie A+	618	2 896	3 533	8 833	35 330
Cadres de catégorie A	492	2 306	2 813	7 033	28 130
Employés de catégorie B	369	1 729	2 109	5 273	21 090
Employés de catégorie C	337	1 579	1 926	4 815	19 260

Montants en €, données moyennes mensuelles 15 ans	Indice majoré	Traitement indiciaire brut	Rémunération globale brute (y compris primes de 22 %)	ISRC Montant plancher net d'impôt	ISRC Montant plafond net d'impôt
Cadres de catégorie A+	659	3 088	3 767	16 952	56 505
Cadres de catégorie A	557	2 610	3 184	14 328	47 760
Employés de catégorie B	415	1 945	2 373	10 679	35 595
Employés de catégorie C	354	1 659	2 024	9 108	30 360

Montants en €, données moyennes mensuelles 20 ans	Indice majoré	Traitement indiciaire brut	Rémunération globale brute (y compris primes de 22 %)	ISRC Montant plancher net d'impôt	ISRC Montant plafond net d'impôt
Cadres de catégorie A+	757	3 547	4 327	30 289	86 540
Cadres de catégorie A	590	2 765	3 373	23 611	67 460
Employés de catégorie B	452	2 118	2 584	18 088	51 680
Employés de catégorie C	392	1 837	2 241	15 687	44 820

Montants en euros, données moyennes mensuelles 25 ans	Indice majoré	Traitement indiciaire brut	Rémunération globale brute (y compris primes de 22 %)	ISRC Montant plancher net d'impôt	ISRC Montant plafond net d'impôt
Cadres de catégorie A+	800	3 749	4 574	42 996	109 776
Cadres de catégorie A	629	2 948	3 597	33 812	86 328
Employés de catégorie B	461	2 160	2 635	24 769	63 240
Employés de catégorie C	404	1 893	2 309	21 705	55 416

Commentaire : Les exemples de simulation pris ne sont pas représentatifs de toutes les situations. Le taux de prime retenu est le taux moyen sur l'ensemble la Fonction publique, soit 22% du traitement indiciaire.