

 <p><i>Le + syndical</i> Economie et Finances, Action et Comptes publics</p>	<p>Fédération des Cadres CFE-CGC des Finances Immeuble TURGOT Télédoc 909 - Pièce 173V <b>86/92 allée de Bercy</b> <b>75 572 PARIS Cedex 12</b> <b>Tél. : 01 53 18 01 76</b></p> <p>Mél. : <a href="mailto:federation-cgc@syndicats.finances.gouv.fr">federation-cgc@syndicats.finances.gouv.fr</a> Site : <a href="http://www.cgc-finances.info/">http://www.cgc-finances.info/</a></p>
--	--

## La loi de transformation de la fonction publique : « un nouveau monde » pour la fonction publique...vers la fin du statut !

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

- **promouvoir un dialogue social plus stratégique** et efficace dans le respect des garanties des agents publics ;
- **redonner des marges de manœuvre aux employeurs** et managers de proximité pour recruter et reconnaître l'investissement professionnel de leurs collaborateurs ;
- **mieux accompagner les agents dans leur transition professionnelle** ;
- **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 ;
- **simplifier et harmoniser le cadre de la gestion RH** dans la fonction publique ainsi qu'avec le secteur privé.

On se contentera ici d'examiner quelques points qui semblent essentiels pour mesurer l'impact de ce texte sur la vie professionnelle des personnels.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique bouleverse totalement les modalités de gestion des fonctionnaires et des contractuels. **Elle réorganise les instances du dialogue social.**

Les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont fusionnés et **dénommés comités sociaux d'administration** pour la Fonction publique de l'Etat.

**Les CAP voient leurs rôles modifiées** et le **recrutement de contractuels** est désormais possible pour pourvoir des emplois permanents et notamment **des emplois de direction de l'Etat.**

Enfin un dispositif de **rupture conventionnelle** applicable aux fonctionnaires et aux contractuels est mis en place. **S'agissant plus particulièrement des fonctionnaires cette procédure est expérimentée pour une période de six ans, jusqu'au 31 décembre 2025.**

**C'est donc trois volets qui seront ici examinés : la réorganisation du dialogue social, le recrutement des agents contractuels, les dispositifs d'accompagnement** au changement.

## I) La réorganisation du dialogue social

L'article 1<sup>er</sup> de la loi du 6 août 2019 modifie le premier alinéa de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui est désormais ainsi rédigé : « *Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat.* »

L'article 30 modifie l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 : « **L'autorité compétente édicte des Lignes Directrices de Gestion (LDG), après avis du comité social d'administration. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, d'une part, dans chaque administration, les orientations générales en matière de mobilité et, d'autre part, dans chaque administration et établissement public, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de cette autorité en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. Les lignes directrices de gestion en matière de mobilité respectent les priorités énumérées au II de l'article 60. Ces deux catégories de lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents.** »

**Les LDG fixeront les orientations générales** en matière de mobilité et de promotion. **Ainsi au titre de la mobilité** les critères permettant de départager les candidats doivent faire plus de place aux compétences des candidats, en tenant compte des enjeux attachés à chaque niveau de poste et **en limitant les critères d'ancienneté** aux cas où les agents doivent être départagés.

**A titre d'illustration**, en matière de mobilité les priorités devraient être les suivantes :

- **Les priorités légales s'imposent** (art 60 et 62 bis de la loi du 11 janvier 1984) ;
  - Rapprochement de conjoint ou du partenaire pacs (imposition commune) ;
  - Atteinte d'un handicap ;
  - Exercice de fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
  - Existence du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution, ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie ;
  - Suppression (hors opération de restructuration) de l'emploi avec impossibilité de réaffectation sur un emploi correspondant à son grade dans son service
  - **Les agents dont l'emploi est supprimé à l'occasion d'une opération de restructuration (article 62 bis) restent prioritaires, avant les cinq autres priorités de l'article 60.**

**Le handicap, sous toutes ces formes, peut faire l'objet d'un traitement spécifique dans l'examen des demandes.**

**Même dans les cas où les priorités légales peuvent s'exercer, l'autorité hiérarchique conserve son pouvoir d'appréciation** en fonction des situations individuelles, des besoins du service, ou de tout autre motif d'intérêt général.

**Les décideurs disposeront de plus de latitude dans le recrutement de leurs collaborateurs. Ils seront encouragés à développer les postes à profil notamment pour permettre des arrivés par la voie de la mobilité.**

**Enfin, des critères subsidiaires, pourront être mis en œuvre et combinés avec les priorités légales afin de départager les candidatures selon des critères objectifs !**

**Le critère de l'ancienneté devient le critère ultime (ancienneté de la demande et enfin ancienneté administrative).**

Enfin certains postes pourront être concernés par une durée maximale d'occupation et d'autres par une durée minimale d'occupation. Les postes de management ou d'expertise de niveau A pourraient se voir doter d'une durée maximale d'occupation de 5 ans. De même la nécessité d'acquérir une expérience mais également d'éviter une rotation trop importante dans certaines régions peut conduire à exiger une durée minimale d'affectation.

Ces lignes directrices de gestion devront être transparentes, elles supposent l'existence d'un outil numérique où l'agent pourra déposer sa demande et où il sera en mesure de connaître la probabilité d'obtention de ses vœux de mobilité.

En cas de désaccord, le fonctionnaire devra obligatoirement recourir à la médiation et à défaut de règlement du désaccord déposer un recours devant le Tribunal Administratif !

## **a) Création des comités sociaux d'administration**

Les comités sociaux d'administration (fusion des CT et CHSCT)<sup>1</sup> ont vocation à connaître de diverses questions dont celles relatives aux **Lignes Directrices de Gestion (LDG)**.

C'est donc au sein du **comité social d'administration** que seront désormais fixées les orientations générales en matière de **mutation** et de mobilité, de **promotion** et d'avancement. **Ces lignes directrices de gestion** adoptées par chaque administration, en principe pour une période de 5 ans, permettront ainsi de déterminer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion seront déterminées au niveau ministériel, puis déclinées au niveau directionnel.

Les LDG, qui laissent plus d'autonomie aux gestionnaires, fondent désormais les décisions relatives aux **mutations** et mobilités **à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020** (article 25) et **aux promotions internes et à l'avancement de grade** (article 30) à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2021**.

## **b) La composition et le rôle des CAP sont ainsi considérablement modifiés**

Il résulte de ce texte que le champ de compétence des CAP s'est considérablement restreint **pour laisser aux gestionnaires nationaux et locaux plus de liberté** dans leurs fonctions de gestion des personnels.

**La composition (2022) et le rôle** des CAP sont considérablement modifiés (2020 et 2021).

**Les CAP seront constituées**, à compter du renouvellement des instances<sup>2</sup> (**article 4 de la loi**), **par catégorie hiérarchique (A, B, C)** et non plus par corps et cadre d'emplois. Ainsi les questions individuelles des fonctionnaires seront examinées par la CAP dont ils relèvent, **sans distinction de corps et de grade**. Par ailleurs les agents contractuels de droit public recrutés par un même employeur territorial sont représentés au sein d'une commission consultative paritaire unique, sans distinction de catégorie (article 12).

**La nouvelle composition des CAP entrera en vigueur** lors du prochain renouvellement général des instances prévu **en 2022** pour la fonction publique.

---

<sup>1</sup> 6 décembre 2022 (date probable) au renouvellement des instances

<sup>2</sup> 6 décembre 2022 (date probable)

**Les attributions des CAP sont limitées** à l'examen des décisions individuelles défavorables les plus complexes. **Les CAP n'interviennent plus en matière de promotion ni de mutation.**

Les CAP ont perdu leur compétence en matière **de mutation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020**. Elles ne seront plus habilitées à traiter des promotions et des avancements de grade **à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021**.

Les CAP voient leur rôle désormais cantonné à l'examen des décisions individuelles défavorables les plus complexes. A titre d'illustration, les CAP sont notamment consultées avant le licenciement d'un fonctionnaire en disponibilité ayant refusé trois postes, ou en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, en cas de refus de révision d'un compte rendu d'entretien professionnel, lorsque l'autorité investie du pouvoir disciplinaire envisage d'infliger une sanction autre que celles du premier groupe (**1<sup>er</sup> groupe** : avertissement et blâme).

Enfin [l'article 14](#) autorise quant à lui le gouvernement à prendre **par ordonnances**, dans un délai de quinze mois à compter de la publication de la loi de transformation de la fonction publique, toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de **favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique** :

1° En définissant **les autorités compétentes pour négocier** mentionnées au II de l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et les domaines de négociation ;

2° En fixant les modalités **d'articulation entre les différents niveaux de négociation** ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;

3° En définissant les cas et conditions dans lesquels **les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques** et, le cas échéant, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique.

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

### **Observations de la Fédération CFE-CGC des MEF**

Eu égard au rôle désormais assigné aux organisations syndicales dans le cadre des CAP on peut légitimement douter du renforcement de celles-ci dans la défense des situations individuelles des personnels. L'idée de laisser plus d'autonomie aux gestionnaires nationaux et locaux dans le cadre des mutations et demain des promotions a pour corollaire un affaiblissement du rôle des syndicats dans l'examen des situations individuelles (mutation et promotion). Il n'est pas certain que les syndicats sortiront renforcés car les adhérents étaient très en attente d'un suivi personnalisé dans le cadre des CAP ; qui désormais verront leur rôle limité aux décisions individuelles défavorables les plus « complexes ».

**Par contre, il est certain que le coût de fonctionnement des CAP sera considérablement réduit !**

Dans un pays où l'on reproche la faiblesse des syndicats notamment en raison du nombre d'adhérents, la loi de 6 août 2019 s'apparente à une abrogation du droit des syndicats dans la défense de la situation individuelle des fonctionnaires ! Il semble paradoxal de vouloir renforcer le dialogue social et simultanément de réduire le rôle des principaux acteurs de celui-ci !

Désormais en cas de désaccord sur une affectation ou une promotion le fonctionnaire devra faire appel au médiateur et en cas de persistance du litige au Tribunal Administratif (TA). On voit mal l'action véritable de ce médiateur lorsque l'affectation à « tort » sera prononcée...

On connaît également les délais d'attente au Tribunal Administratif (2 ans en moyenne) et on se rappellera également comme le disait un Ministre « *qu'il ne juge pas l'Administration mais qu'il est le juge de*

*l'Administration* ». Enfin, il convient également de rappeler que la réforme de 2017<sup>3</sup> oblige désormais le fonctionnaire à recourir à un avocat pour défendre sa situation personnelle devant la Cour Administrative d'Appel. Ce dernier aspect viendra décourager les intéressés qui hésiteront à mener une action incertaine, longue et coûteuse !

Il convient d'espérer que désormais les accords entre syndicats et Administration puissent être mis en œuvre dans des conditions plus souples. On se rappellera [des difficultés rencontrées pour appliquer le dispositif PPCR](#)<sup>4</sup> pourtant [favorable aux personnels](#) !

Cette réforme met également à mal une notion essentielle au sein de la fonction publique, à savoir celle de la hiérarchie des grades, puisque à compter de 2022 les CAP organisées par catégorie (A, B, C) examineront les questions disciplinaires. Ainsi un inspecteur de la DGFIP pourra se prononcer sur une question disciplinaire visant un AFiPa de la DGFIP ! C'est un fondement même de la fonction publique qui est ainsi totalement bouleversé !

**Les gestionnaires nationaux et locaux devront quant à eux se professionnaliser en matière RH** et devront changer totalement d'approche dans la gestion des personnels car les notions de profil, de compétence et de situation personnelle, prennent le pas sur la notion d'ancienneté et notamment d'ancienneté administrative.

La gestion des personnels devient stratégique et pour les responsables le risque sera fort de mécontenter leurs collaborateurs. Cette réforme conduira donc à une responsabilité accrue des gestionnaires locaux sur le volet RH. Cette dimension sera essentielle dans le pilotage des services notamment dans une période difficile de réduction des effectifs.

A la CFE-CGC nous avons parfaitement conscience de ce tournant et de la pression qui pèsera sur les gestionnaires locaux. Nous espérons que cette situation contribuera à mieux prendre en compte le volet humain dans la gestion des effectifs et **nous faisons confiance à nos collègues encadrants** pour que cette réforme révèle de grand patron ! **A défaut**, c'est la démotivation qui touchera l'ensemble des services et les mauvaises politiques RH seront vite débusquées.

La gestion au profil ouvre la fin du recrutement par concours... Pourquoi continuer à utiliser cette méthode de recrutement (coûteuse - organisation des concours, formation dans les écoles, etc.) si le fonctionnaire ainsi recruté doit encore soumettre sa candidature, via un CV, une lettre de motivation, au filtre de son supérieur hiérarchique pour occuper un poste ? C'est dire que le recrutement, la formation dans les écoles, n'atteignent pas leurs objectifs, **dans ce cas autant effectuer directement le recrutement sur contrat !**

Cette réforme sera aussi celle des cadres qui auront su se l'approprier. C'est désormais à un changement de paradigme auquel ils sont confrontés et cela se traduit également par la possibilité accrue de recrutement de contractuels.

## II) L'ouverture du recrutement des agents contractuels

L'élargissement du recours au contrat est présenté comme permettant de bénéficier des expériences professionnelles acquises dans le secteur privé, le recours au contrat est sensiblement élargi :

---

<sup>3</sup> Art R 811.7 du code de justice administrative dans sa version **du 1<sup>er</sup> janvier 2017 supprime la dispense** d'avocat pour les fonctionnaires lorsqu'ils font appel contre les actes relatifs à leur situation personnelle.

<sup>4</sup> Six organisations syndicales sur neuf ont soutenu l'accord, trois ne l'ont pas soutenu. **Les six signataires représentent 49% !**

- **Aux emplois de direction des trois versants de la fonction publique**, sous réserve des garanties adéquates, notamment en matière déontologique.

Ainsi après le 1° de l'article 3 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 il est inséré un article 1°bis ainsi rédigé : « **Les emplois de direction de l'Etat. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent 1° bis, notamment la liste des emplois concernés, les modalités de sélection permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application du présent 1° bis. Les agents contractuels nommés à ces emplois suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. L'accès d'agents contractuels à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans un corps de l'administration ou du service ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée ;** »

**A titre d'illustration**, le décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat crée une voie d'accès spécifique **aux emplois de direction de la direction générale des finances publiques, il ouvre également un accès aux emplois de direction de la direction générale des douanes et des droits indirects.**

- **Le contrat de projet est créé.** L'article 17 crée un nouveau contrat à **durée déterminée au sein de la fonction publique défini autour d'un objet ou d'un besoin de l'administration déterminé.** Ce contrat de projet permet le recrutement d'un agent pour une mission ponctuelle et déterminée mais pour une durée modulable.
- **L'article 18** prévoit l'élargissement des cas de recrutement d'agents contractuels dans la fonction publique de l'Etat sur des emplois permanents. Ainsi trois cas de figure peuvent se présenter : 1) recrutement de contractuel lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions ; 2) recrutement sur des emplois permanents pour toutes catégories (A, B et C) lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences nouvelles ; 3) recrutement sur des emplois qui ne nécessitent pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation.
- **L'article 22** permet désormais d'être recruté pour remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel indisponible en raison d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Le recours croissant aux contractuels implique une procédure de recrutement mieux encadrée visant notamment à satisfaire au principe d'égal accès aux emplois publics (publicité des vacances **obligatoires**) et à objectiver les critères d'appréciation des mérites des candidats. Un décret en Conseil d'Etat précisera ce dernier aspect.

### **Observations de la Fédération CFE-CGC des MEF**

En cette période de disette budgétaire, l'Etat prône une forme de désengagement à l'endroit de ses fonctionnaires. Les talents au sein de nos Administrations ne sont-ils pas suffisants au point qu'il faille **ouvrir les emplois de direction** à des contractuels ?

A la CFE-CGC nous n'avons jamais été contre le recrutement de contractuels toutefois sous réserve que celui-ci réponde à un besoin et « *de manière complémentaire et harmonieuse, dans le respect du statut et lorsque les compétences ne sont pas disponibles en interne* ». Ce sont les termes mêmes de notre profession de foi déposée pour les dernières élections professionnelles de décembre 2018.

Rappelons que ces emplois sont déjà très largement ouverts à des fonctionnaires provenant d'horizons très différents sélectionnés par concours, examens professionnels, évalués chaque année (candidats internes

qui connaissent parfaitement les rouages de leur Direction, hauts fonctionnaires issus de prestigieuses écoles, fin de carrière méritante, etc.). Si après la mise en œuvre de tous ces processus de sélection d'évaluation, notamment d'évaluation du travail réellement accompli par les cadres, les directions RH ne sont pas en mesure de déceler les talents.... C'est que celles-ci doivent être totalement réformées pour mieux prendre en compte la réalité du travail effectué par les fonctionnaires ! Soyons cash, quel gâchis, si ces directions étaient inaptes, en interne, à exercer leurs missions de détection des talents !

Certes l'ouverture permet de faire entrer des personnels du secteur privé et d'insuffler un vent nouveau. On peut le comprendre, même l'admettre dans la mesure ci-dessus décrite.

Cependant, dans un contexte de restructuration des réseaux, de perte de débouchés pour les personnels de la maison, c'est un espoir de moins, peut être symbolique, pour l'accès aux emplois de Direction. On peut expliquer que cela contribuera à nous stimuler par la concurrence et à donner le meilleur de nous-mêmes, à nous remettre en question. C'est méconnaître totalement ce Ministère et la très grande conscience professionnelle des personnels. **Il ne faut pas désespérer les fonctionnaires et notamment ceux de Bercy !**

Recruter massivement des contractuels de tous niveaux, c'est surtout la certitude de pouvoir ajuster à terme la masse salariale, c'est ouvrir une brèche supplémentaire au statut de la fonction publique, mais c'est également prendre le risque d'une démotivation des fonctionnaires, d'une perte des connaissances et des savoir-faire. En effet, les contractuels n'hésiteront pas à quitter la fonction publique dès que leurs compétences seront très recherchées dans le secteur privé !

D'ailleurs, le dispositif de rupture conventionnelle mis en place ouvrira désormais cette possibilité aux fonctionnaires et aux contractuels.

### III) Les dispositifs d'accompagnement au changement et notamment le dispositif de rupture conventionnelle et l'extension de l'allocation chômage aux agents démissionnaires

#### a) La rupture conventionnelle et l'extension de l'allocation chômage aux agents démissionnaires (fonctionnaire 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<sup>er</sup> 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 volontaire<sup>5</sup>, ainsi** que ceux qui ont signé une rupture conventionnelle.

C'est le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 entré en vigueur au 1<sup>er</sup> 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'indemnité<sup>6</sup>** 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 **44 985,84€** (INM 800 X 4,686025 € (point au 1<sup>er</sup> 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
<b>10 ANS / 10 ans</b> X 937,20€ = <b>9 372,00€</b>	<b>9 372,00€ (mini)</b>	<b>37 488,20€ (maxi)</b>
<b>15 ANS/ 5 ans</b> X 1 499,53 € = <b>7 497,65€</b>	<b>16 869,65€ (mini)</b>	<b>56 232,30€ (maxi)</b>
<b>20 ANS / 5 ans</b> x 1 874,41€ = <b>9 372,05€</b>	<b>26 241,70€ (mini)</b>	<b>74 976,40€ (maxi)</b>
<b>24 ANS/ 4 ans</b> x 2 249,29€ = <b>8 997,17€</b>	<b>35 238,87€ (mini)</b>	<b>89 971,68€ (maxi)</b>

- 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.

<sup>5</sup> **Plafond de 2 ans de rémunération brute annuelle** (voir site pour plus de précisions)

<sup>6</sup> **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.



- **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.**

## **b) 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.

## **c) 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.

### **Observations de la Fédération CFE-CGC des MEF**

On note que tous ces dispositifs visent, avant tout, à adapter les services publics au « *monde nouveau* ».

Concernant en premier lieu le dispositif de rupture conventionnelle, il permettra sans doute à quelques fonctionnaires de quitter la fonction publique avec la possibilité de bénéficier désormais des allocations de chômage **et d'envisager ainsi leur reconversion professionnelle plus sereinement**. Cependant, il convient de noter que si l'allocation chômage fait son apparition, **l'indemnité volontaire pour reconversion professionnelle** disparaît quant à elle au 30 juin 2020 ! Cette indemnité contrairement à l'indemnité de rupture conventionnelle ne faisait pas l'objet de négociation avec l'Administration puisqu'elle était liquidée **sur une base fixe** et surtout selon des modalités plus avantageuses pour l'intéressé !

Ce dispositif repose sur un accord entre les parties et il est précisé **qu'en aucun cas elle ne pourra être imposée par l'une ou l'autre des parties**.

**L'initiative de mise en œuvre de la rupture conventionnelle peut cependant relever de l'Administration** (**voir article 2 du décret 2019-1593**). Ainsi dans le cadre d'un environnement professionnel dégradé, eu égard à des choix internes<sup>7</sup> ou des événements externes à l'Administration, la proposition d'une rupture

---

<sup>7</sup> A Bercy compte tenu de l'effort consenti de réduction des effectifs ce risque est fort notamment au sein de certaines Directions

conventionnelle pourrait être accueillie favorablement par le fonctionnaire et l'accord commun concrétisé par la signature d'une convention. **Il n'y aurait rien à redire !**

Il conviendrait cependant de s'interroger sur le véritable choix laissé au fonctionnaire. Quid d'une telle proposition faite par l'Administration à un fonctionnaire en situation de burn out ou de harcèlement moral ?

Autre question qui se posera celle du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle. C'est **l'Administration qui aura le dernier mot puisqu'elle la payera conformément au cadre réglementaire fixé. Comment se fera à situation identique la détermination du montant versé ? Quels critères objectifs seront appliqués pour déterminer le montant de l'indemnité ?**

Les dispositifs mis en œuvre dans le cadre des restructurations à savoir l'accompagnement personnalisé, la priorité de mutation, la priorité d'affectation élargie, la possibilité de reconversion professionnelle sont autant de mécanismes qui visent à reclasser les personnels dans le cadre des restructurations.

L'idée principale est bien entendu celle d'adapter les services au monde nouveau promis.

**En conclusion** : A la CFE-CGC nous formons le vœu que ces différents dispositifs soient utilisés de manière raisonnée et sans jamais oublier les intérêts des personnels.

Comme nous l'avons indiqué cette loi ouvre la porte à une nouvelle fonction publique moins corsetée ; elle sera aussi ce que les fonctionnaires et notamment les cadres chargés de la mettre en œuvre en feront.

Nous sommes confiants, mais resterons vigilants et nous ne manquerons pas de dénoncer, s'il le faut, les manquements que nous serions amenés à constater.