



FONCTION PUBLIQUE

Union interfédérale des agents de la Fonction Publique FO  
46, rue des petites écuries 75010 PARIS  
[contact@fo-fonctionnaires.fr](mailto:contact@fo-fonctionnaires.fr) // 01-44-83-65-55

## DECLARATION FO AU CCFP DU 22 NOVEMBRE 2019 : RUPTURE CONVENTIONNELLE

Monsieur le Ministre, Mesdames et Messieurs,

FORCE OUVRIERE votre contre le projet de décret sur la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans la Fonction publique.

Cheville ouvrière de la loi de transformation de la Fonction publique, la rupture conventionnelle participe de l'idée que l'emploi public fonctionnerait comme dans le privé.

*« Que ceux qui font le contrat peuvent le défaire ».*

Cette vision est erronée et inacceptable.

Erronée parce qu'elle crée l'illusion que l'employeur public serait un employeur ordinaire recrutant un « salarié par contrat, s'en séparant par une rupture négociée ou non ».

Or, ce n'est pas ça le statut, ce n'est pas une relation de travail terme à terme.

1. L'entrée dans la Fonction publique est régulée par le concours :
2. La rupture (révocation, licenciement pour insuffisance professionnelle...), est sévèrement encadrée par une procédure disciplinaire spéciale à laquelle participent les représentants du personnel.

La rupture conventionnelle, selon la loi du 6 août 2019, relève de toute autre chose.

Inacceptable parce qu'elle initie une relation individuelle entre l'agent et son employeur direct. Sous prétexte d'une égalité apparente entre eux, une négociation pourrait s'ouvrir.

Or, le texte qui nous est présenté démontre le contraire.

Il suffit d'observer :

1. L'absence de disposition permettant à l'agent de refuser de rentrer dans des pourparlers d'une rupture négociée.

2. Les limites données à l'assistant et au conseil de l'agent pendant la procédure.
3. L'absence de dispositif de contrôle et d'homologation de l'accord de rupture conventionnelle, au contraire de ce qui se passe pour les salariés du privé .
4. L'absence totale des instances représentatives du personnel et des commissions administratives paritaires, organismes consultatifs, dans l'usage et la mise en œuvre de la rupture conventionnelle comme outil de ressources humaines
5. L'insécurité de la situation de l'agent acceptant une rupture conventionnelle.
  - a) En constatant des délais et moyens de notification d'information et d'acceptation insuffisante
  - b) En prononçant la radiation des cadres avant même que les effets de la convention soient constatés (versement de l'indemnité, perception de l'allocation chômage).

Nous n'aborderons pas la confusion faite avec l'IDV, laquelle répond vraiment pour nous à une demande de l'agent.

Nous n'évoquerons pas l'indigence des montants de l'indemnisation tels que la presse s'en fait écho (merci de ne pas en parler aujourd'hui).

Sur le fond et la forme, la rupture conventionnelle est inacceptable.

Il s'agit d'un moyen supplémentaire pour réduire les effectifs, pour instiller l'esprit du contrat de travail contre le statut général.

Les agents ne seront pas dupes, nous n'accompagnerons pas cette entreprise de détricotage de l'emploi statutaire.

Fait à PARIS, le 22 novembre 2019

