



Indemnité de départ volontaire Rupture conventionnelle

« Quelques explications !!! »

*De nombreux collègues s'adressent à nous ces dernières semaines afin d'avoir des informations concernant ces procédures spécifiques : l'indemnité de départ volontaire « IDV » mais surtout **la rupture conventionnelle**, désormais possible dans la Fonction Publique.*

Le Ministre de la Fonction Publique Olivier Dussopt précise lui-même ces derniers jours : « il va y avoir beaucoup de demandes au démarrage du dispositif... il risque d'y avoir des déçus car l'employeur public n'a aucune obligation d'accepter... ».

Un fond d'accompagnement devrait être géré Ministère par Ministère ! On peut donc supposer que le Gouvernement va dégraisser » où bon lui semble, Ministère des Finances en tête, comme d'habitude.

*Pour FO, ce dispositif alimente, comme le détachement d'office, une boîte à outils pour mettre des fonctionnaires dehors ! Sur le plan technique, les modalités sont complexes et ne marchent qu'en fonction des conditions de carrière. **Ce n'est pas un dispositif anticipé de départ à la retraite !***

Tout le monde va regarder sa situation personnelle et si un fonctionnaire la choisit, ce sera souvent un choix par défaut, les fonctionnaires étant confrontés depuis plus de 10 ans à une dégradation de leurs conditions de travail et à un manque de reconnaissance avec le gel du point d'indice !

INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE

Cette indemnité est octroyée aux fonctionnaires souhaitant démissionner de la Fonction Publique seulement lorsque leur poste est supprimé ou si il fait l'objet d'une restructuration (dans le cadre d'une opération de réorganisation de service).

Lors du dépôt de la demande, le fonctionnaire doit impérativement préciser le motif de son départ et cette demande est systématiquement soumise à sa hiérarchie qui doit émettre un avis favorable pour que la procédure soit validée.

La perte de la qualité de fonctionnaire est irrévocable !

Désormais, le montant de l'IDV est fixe et s'élève à 1/12ème de la rémunération brute perçue l'année précédente par année de service et est plafonnée à 24 mois. Les primes et les diverses indemnités ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'IDV.

ATTENTION : « **l'IDV pour création ou reprise d'entreprise** » demeure toujours possible jusqu'au 30/06/2020 (date limite du dépôt de la demande) pour une démission effective au plus tard le 31/12/2020. Après cette date, cette IDV ne sera plus possible, il faudra que le fonctionnaire dans cette situation demande à bénéficier d'une rupture conventionnelle.

Le montant de cette IDV n'est pas fixe.

Pour un fonctionnaire ayant moins de 10 ans d'ancienneté : IDV maximum de 6 mois de traitement (minimum : IDV nulle)

Pour un fonctionnaire ayant plus de 10 ans d'ancienneté : IDV comprise entre 6 mois et 12 mois de traitement.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Dans le cadre de la Loi sur la transformation de la Fonction Publique, la rupture conventionnelle est désormais possible pour les fonctionnaires pour une durée de 5 ans jusqu'au 31/12/2025.

Vous ne pouvez pas convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes âgé d'au moins 62 ans et/ou si vous remplissez la condition de durée requise pour obtenir une pension à taux plein (attention donc pour les agents pouvant bénéficier du dispositif « carrières longues »).

Cette procédure peut-être engagée à l'initiative du fonctionnaire lui-même ou proposée par sa hiérarchie ! Cependant, la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La demande du fonctionnaire doit être transmise par lettre recommandée au service RH qui convoquera alors l'agent pour un entretien au plus tard 1 mois après le dépôt.

IMPORTANT : l'agent peut se faire accompagner par le représentant du personnel de son choix.

Cette entretien devra porter sur :

- les motifs de la demande
- la date de la cessation d'activité
- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle
- les conséquences de cette rupture (notamment le bénéfice de l'assurance chômage).

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est variable et négociable (selon des modalités imprécises à ce jour...).

Minimum : 1/4 de mois de traitement brut par année d'ancienneté pour les 10 premières années, 2/5ème de mois de traitement par année d'ancienneté pour les 5 suivantes, 1/2 mois de traitement par année d'ancienneté pour les 5 suivantes et 3/5ème de mois de traitement par année d'ancienneté pour les 4 suivantes.

Maximum : 1/12ème de la rémunération brute perçue l'année précédente par année de service et plafonnée à 24 mois, primes et indemnités comprises.

====> Pour un fonctionnaire ayant 24 ans d'ancienneté ou plus, le montant de l'indemnité sera donc compris entre 9,4 mois et 24 mois de traitement brut !

Une convention devra être signée par les 2 parties précisant les modalités concrètes de l'accord (date de fin d'activité et montant de l'indemnité).

Remarque : un délai de rétractation de 15 jours est prévu pour les 2 parties après la signature de la convention.

Le fonctionnaire sera donc définitivement radié des cadres et pourra prétendre aux allocations chômage après un délai de carence dépendant du montant de l'indemnité.

====> L' UNEDIC considère en effet que l' indemnité de rupture conventionnelle versée par l'employeur au delà du minimum légal constitue un revenu correspondant à un nombre de jours d'indemnisation qui détermine alors le délai à partir duquel le salarié ne disposera plus de revenu et à partir duquel le versement des allocations pourra débuter... De plus, pour bénéficier de l'allocation chômage, il faut d'une part être inscrit à Pôle Emploi et être en recherche active d'emploi !

Textes de référence : décrets 2019-1593 et 2019-1596 du 31/12/2019, modèle de convention fixée par un arrêté du 06/02/2020 publié au JO le 12/02/2020.

QUELQUES CONSEILS :

L'agent intéressé par la rupture conventionnelle doit avoir connaissance des éléments suivants avant de prendre toute décision :

- Remplir les conditions d'éligibilité.
- Connaître la date de cessation d'activité en retraite sans décote sur sa pension.
- Prendre rendez-vous avec son service RH puis avec un conseiller de pôle emploi pour obtenir les éléments cités ci-dessus.
- Bien prendre connaissance de la procédure avec la possibilité de rétractation ainsi que les délais à observer par les deux parties.

====> Avec l'ensemble de ces éléments et accompagné par un représentant syndical, l'agent pourra alors évaluer sa situation, qui lui permettra de faire le choix ou pas de la rupture conventionnelle !