



## RUPTURE CONVENTIONNELLE COMMENTAIRES FO

**Analyse du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.**

**Publics concernés** : fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique, ouvriers de l'Etat, praticiens contractuels des établissements publics de santé.

**Entrée en vigueur** : le décret est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Pour les fonctionnaires, l'expérimentation de la rupture conventionnelle entre en vigueur pour une période de six ans jusqu'au 31 décembre 2025.

### Article 2

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. Dans les conditions prévues aux articles 3 et 4, 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.

**LA FGF FO a dénoncé la possibilité donnée à l'administration dans ce contexte de transformation de la fonction publique de contraindre le personnel à prendre la porte de la fonction publique et ainsi réduire les effectifs.**

**Lorsque la demande ne vient pas de l'agent, il faut impérativement l'inciter à se rapprocher des représentants du personnel FO pour l'assister et éviter qu'il subisse la pression hiérarchique et éviter qu'il subisse une pression hiérarchique.**

### Le conseiller syndical et le déroulement de l'entretien

### Article 3

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 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.

#### **Article 4**

Le ou les entretiens préalables prévus à l'article 2 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.



**La FGF FO conseille aux délégués syndicaux de bien maîtriser ce décret et d'éventuelles circulaires pour assister au mieux les personnels. Cet entretien n'est pas à prendre à la légère et nécessite une préparation en amont de l'entretien.**

### **Les éléments liés à la convention**

#### **Article 5**

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret et, la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation prévu à l'article 6.

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier du fonctionnaire prévu à l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.



**La FGF FO vous conseille de le lire minutieusement et de bien respecter les délais. Il est important de faire une lecture partagée avec l'agent afin que chaque élément soit bien compris avant sa signature.**

## **Article 6**

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

## **Article 7**

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé à l'article 6, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

**La FGF FO a voté contre ce texte lors de sa présentation au CCFP, nous avons condamné et demandé le retrait de la mise en œuvre de cette rupture conventionnelle.**

**Comment accepter que le recrutement par concours soit traité comme un contrat établi entre deux parties, les fonctionnaires sont nommés par arrêté avec une séparation du grade obtenu et de l'emploi et un déroulement de carrière garantie par son statut et une grille de rémunération.**

**L'administration interrogée par FO sur cet aspect juridique nous a informés qu'elle était prête à gérer les jurisprudences sur ce sujet.**

**Les militants ayant à traiter un dossier de rupture conventionnelle proposée par l'administration ne doivent pas hésiter à se rapprocher de leurs syndicats nationaux, des UD-FO, des fédérations et bien entendu de la FGF FO.**

**Fait à PARIS, le 20 janvier 2019**



**Informer, mobiliser pour résister, revendiquer et reconquérir**