

RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FPH

L'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, a instauré la rupture conventionnelle dans la fonction publique à titre **expérimental pendant 5 ans**, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Différents décrets précisent les conditions dans lesquelles celle-ci peut intervenir entre les établissements de la fonction publique hospitalière et les agents, qu'ils soient **titulaires ou contractuels**.



Qui est concerné ?

Personnels concernés	Personnels non concernés
Les fonctionnaires	Les stagiaires
Les contractuels de droit public en CDI	Les contractuels de droit public en CDI pendant leur période d'essai
Les praticiens hospitaliers en CDI (contractuel, attaché, associé)	Les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
	Les personnels licenciés ou démissionnaires
	Les agents ayant atteint l'âge d'ouverture d'une pension à taux plein

En quoi consiste la procédure ?

La rupture conventionnelle peut être conclue à **l'initiative de l'agent ou de l'établissement** dont il relève.

L'initiateur de la demande informe la partie adverse par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent, la lettre est adressée au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

La Direction organise alors **un entretien obligatoire** au moins 10 jours francs, et au plus tard un mois après la réception du courrier recommandé.

Un ou plusieurs entretiens sont conduits par le Directeur de l'établissement ou son représentant afin d'établir et de rédiger les différents articles qui constitueront la convention.

Comment se déroule l'entretien préalable ?

L'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix ou à défaut par un conseiller syndical de son choix, après en avoir informé la Direction de l'établissement.

La CFTC a donc toute sa place pour accompagner l'agent à cet entretien.

Quels sont les différents éléments de discussion lors de l'entretien préalable ?

- Le calendrier envisagé pour la procédure,
- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- Le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- Les conséquences de cessation définitive des fonctions, notamment :
- L'obligation de remboursement de l'indemnité en cas de recrutement par le même établissement dans les six années qui suivent la rupture,
- Les obligations à respecter en cas de départ dans le privé ainsi que le secret professionnel.

La signature de la Convention

La signature de la convention a lieu **au moins 15 jours francs après le dernier entretien.**

Le modèle de convention est défini dans les annexes* de l'arrêté du 6 février 2020 paru au JO n° 0036 du 12 février 2020.

* Annexe I (concernant les fonctionnaires), annexe II (concernant les contractuels).

Elle fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention qui est intégrée au dossier individuel de l'agent.

La convention, et donc la fin des fonctions de l'agent deviennent effectives au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

Concernant le délai de rétractation :

Un jour franc après la date de la signature de la convention, chacune des deux parties dispose d'un délai de 15 jours francs pour exercer son droit de rétractation.

Ce droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou d'une remise en main propre contre signature.

En l'absence de rétractation de l'une des deux parties, la procédure de rupture conventionnelle entraîne, à la date convenue dans la convention, la radiation des cadres du fonctionnaire ou la fin du contrat s'agissant des agents contractuels.

Concernant le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle :

Le décret N° 2019-1 596 précise les montants minimum et maximum de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans
- 2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans
- 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans
- 3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Le montant maximum de l'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à 1/12^e de la rémunération brute annuelle de l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique hospitalière.

Comment se calcule la rémunération brute de référence pour le calcul de l'indemnité ?

Afin de déterminer le montant de l'indemnité, la rémunération à prendre en compte est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Ne sont pas comptés dans la rémunération brute de référence :

- 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.

Exemple de calcul de l'indemnité :

Une infirmière en soins généraux et spécialisés titulaire avec l'IM 472 et une rémunération brute de 2 212 € + 218 € de prime déclenche la procédure pour une date de départ au 1^{er} juin 2020. L'agent détient une ancienneté de 17 ans dans la FPH.

L'année de référence de rémunération sera 2019.

La rémunération brute annuelle avec les primes s'élevait à 31 000 € en 2019

La rémunération brute de référence sera donc de $31\ 000 / 12 = 2\ 583$ € mensuels

Pour ses 17 années de présence effective dans la FPH, l'agent a droit à :

- - 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans soit **2,5 mois**
 - 2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans soit **2 mois**
 - 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans soit **1,5 mois**

L'agent a droit à indemnité égale à 6 mois de rémunération

Soit au total une indemnité égale à $2\ 583$ € x 6 mois = **15 498 € brut** auquel seront soustraites les cotisations.

VOS CONTACTS CFTC :

Patrick MERCIER, Président Tél. : 06.19.99.35.33
Frédéric FISCHBACH, Secrétaire Général Tél. : 06.62.06.63.45
Christian CUMIN, Secrétaire Général Adjoint Tél. : 06.89.71.65.83

✉ : pmercier@cftc-santesociaux.fr
✉ : ffischbach@cftc-santesociaux.fr
✉ : ccumin@cftc-santesociaux.fr