



*Syndicat National des
Cadres A*

CGC-DGFiP et SNC-CGC

86/92 Allée de Bercy

Bâtiment Turgot

Télédoc 909

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.73 – 00.69 - 01.39

Sites : www.cgc-dgfiip.info / www.snc-dgfiip.info

Adresses mail :

cgcdgfiip.bn@dgfiip.finances.gouv.fr

snccgcdgfiip.bn@dgfiip.finances.gouv.fr



*Syndicat National
des Contrôleurs*

La rupture conventionnelle à la DGFiP – Juillet 2020

La rupture conventionnelle est l'un des dispositifs novateurs de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. Des décrets d'application sont parus fin 2019. Par note du Bureau RH-1A du 18 juin 2020, la DGFiP vient de diffuser au réseau les modalités de sa mise en œuvre.

Les fondements légaux :

En vigueur depuis 2008 dans le secteur privé, l'article 72 de la **loi de transformation de la Fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 a étendu l'application du dispositif de rupture conventionnelle aux agents publics**. Les décrets n° 2019-1593 et n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 détaillent la procédure et déterminent le barème de l'indemnité spécifique. Un arrêté du 6 février 2020 fixe les différents modèles de convention en fonction du statut des agents concernés.

La loi précitée prévoit une application temporaire sur une période de 6 ans, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025. **La procédure est dorénavant officiellement applicable à la DGFiP. Une centaine de demandes seraient déjà pendantes, en attente des instructions de notre administration.**

A NOTER : L'Indemnité de Départ Volontaire – IDV – est quant à elle supprimée dans les cas de création ou reprise d'activité d'une entreprise (article 3 du décret 2008-368 du 17 avril 2008 modifiée).

Essentiel à savoir :

La rupture conventionnelle est ouverte :

=> uniquement aux fonctionnaires titulaires, aux ouvriers d'État, aux agents publics contractuels en CDI et aux praticiens contractuels des établissements de santé.

=> les personnels concernés doivent avoir moins de 62 ans **ou bien être âgés de 62 ans ou plus** mais ne pas disposer du nombre de trimestres cotisés pour pouvoir prétendre à une retraite au taux plein.

Elle ne s'applique donc pas : aux agents en CDD, aux fonctionnaires stagiaires, aux fonctionnaires détachés (sauf demande auprès de leur administration d'origine), aux agents âgés de 62 ans bénéficiant de tous leurs trimestres de cotisation au titre des pensions.

=> La rupture conventionnelle peut être conclue à l'initiative de l'agent ou de l'administration mais ne peut pas être imposée par l'une des parties à l'autre. Ainsi, si un agent souhaite bénéficier du dispositif mais que l'administration refuse, il n'y aura pas de suites. L'inverse est également vrai.

=> La rupture conventionnelle a pour conséquence la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire **moyennant la perception d'une indemnité spécifique de rupture** (ISRC). En cas de non respect de l'obligation de ne reprendre aucun emploi public dans un délai de 6 ans, le reversement de l'indemnité sera exigé par l'administration.

=> En sus de cette indemnité – en principe non imposable – l'agent radié pourra prétendre à l'assurance chômage – Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE). Pôle emploi a mis en place un simulateur en ligne permettant de déterminer le montant de l'allocation et sa durée.

IMPORTANT : la qualité de demandeur d'emploi suppose l'aptitude au travail, mais aussi des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi.

La procédure

cf. Annexe DGFIP – Schéma des étapes de la procédure

La procédure mise en place est déconcentrée. Elle relève de la responsabilité du directeur local.

Lorsque l'une des deux parties souhaite conclure une rupture conventionnelle, elle en informe l'autre par lettre recommandée avec AR, ou bien par courrier remis en main propre.

Au moins 10 jours francs après réception du courrier, un entretien préalable est obligatoirement organisé afin de s'accorder sur les conditions de la rupture conventionnelle (date d'effet, conséquences, indemnité ...). Il peut être suivi de plusieurs autres, le cas échéant.

L'entretien est diligenté par l'autorité hiérarchique RH constituée en collège ou par le chef de bureau en administration centrale. Au cours de cet entretien, le fonctionnaire ou salarié peut se faire assister par un « *conseiller syndical* » d'une organisation syndicale représentative de son choix, ou à défaut par un représentant de tout autre syndicat.

Lorsque les deux parties parviennent à un accord, elles signent une convention de rupture dans un délai d'au moins 15 jours francs après le dernier entretien. Elles disposent chacune d'un délai de rétractation de 15 jours qui court après la signature. La rétractation doit être notifiée par L.R. / A.R. ou par courrier remis en main propre.

La date de cessation effective convenue est fixée au moins un jour après l'expiration du délai de rétractation. Elle s'accompagne du versement de l'ISRC – Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle.

Le régime indemnitaire attaché à la rupture conventionnelle

L'indemnité spécifique est fixée par le décret précité n° 2019-1596, qui fixe un barème comprenant des quotités minimales et maximales constituant la fourchette de négociation.

Le barème de calcul de l'indemnité est fonction de la durée de la carrière déroulée dans l'administration.

Il existe donc un seuil minimum et un seuil maximum, dont la fourchette représente la marge de négociation possible. Cependant, la DGFIP indique, conformément aux directives de la DGAFP, **que** c'est le montant plancher qui est systématiquement proposé, ce qui n'est pas surprenant ... Si le processus décisionnel est délégué par principe aux directions de rattachement de l'agent, tout dépassement proposé doit faire l'objet d'une demande d'autorisation formulée auprès des bureaux RH-1A et SPIB-2A .

Dans le tableau ci-dessous, figurant un exemple chiffré, nous prenons une rémunération globale brute mensuelle fixée à 4.000 € éligible (soit 48.000 € brut annuel) pour illustrer de manière concrète le montant de l'indemnité. La base de référence est constituée par l'année de rémunération précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Par simplification, les calculs sont arrêtés sur la base de la durée maximale afférente à chacune des tranches (10 ans ; 15 ans ; 20 ans ; 24 ans) :

Barème en fonction de la durée de carrière	Quotité minimale par année d'ancienneté	Montant global minimum (base 4.000 €/mois) ancienneté maxi	Quotité maximale par année d'ancienneté	Montant global plafonné (base 4.000 €/mois) ancienneté maxi
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois	10 ans = 10.000 €	1/12ème annuel	10 ans = 40.000 €
De 10 à 15 ans	2/5 ème de mois	15 ans = 24.000 €	1/12ème annuel	15 ans = 60.000 €
De 15 à 20 ans	1/2 mois	20 ans = 40.000 €	1/12ème annuel	20 ans = 80.000 €
De 20 à 24 ans	3/5 ème de mois	24 ans = 57.600 €	1/12ème annuel	24 ans = 96.000 €

Régime fiscal :

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG si son montant ne dépasse pas 82 272 €. Si son montant est supérieur à 411 360 €, la totalité de l'indemnité est soumise à CSG. Le montant de l'indemnité compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumis à CSG pour 98,5 % de son montant .

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de :

=> deux fois le montant de la rémunération annuelle brute dans la limite de 243 144 € ;

=> 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à deux fois le montant de la rémunération annuelle ;

=> le montant minimum de l'indemnité prévue par la loi.

C'est le montant le plus avantageux qui est retenu entre ces trois alternatives.

La rupture conventionnelle participe à la logique de la loi de transformation de la Fonction publique qui vise à aligner les régimes privés / publics et à remettre en cause le statut de la Fonction publique.

Dans la présentation de la note DGFIP, confirmée par le Directeur Général, le dispositif est annoncé comme ouvert par principe, pouvant s'appliquer à n'importe quelle situation.

Cependant, des restrictions apparaissent : « éviter l'effet d'aubaine » (?), ne pas constituer un « danger » pour l'équilibre ou la pérennité du service...

En définitive, même si la note affirme le contraire, les suites des restructurations ainsi que les projets de reconversion professionnelle seront les motifs principaux d'admission du dispositif de rupture conventionnelle.

Au cas par cas, il sera étendu pour apporter une réponse individuelle adaptée à des situations particulièrement difficiles.

Mais l'administration reste en définitive décisionnaire concernant le montant de l'indemnité de rupture (ISCR), en annonçant déjà la « couleur » : l'indemnité « plancher » dans la généralité des cas, et un peu plus par exception...

La CGC vous informe, vous représente et vous défend au mieux de vos intérêts.

Soutenez-la ! Adhérez !

Consultez toutes nos informations sur le site :

www.cgc-dgfip.info

RUPTURE CONVENTIONNELLE

SCHEMA DES ETAPES DE LA PROCEDURE

