



DOUANE

FLASH INFO

RUPTURE CONVENTIONNELLE

C'est grâce à son travail de proximité et notamment pendant les tournées , en vous rencontrant sur vos lieux de travail que nos équipes de militant.es ont mesuré vos attentes en matière d'informations sur ce point précis qu'est celui de la nouvelle rupture conventionnelle.

Nous avons déjà alerté l'administration sur le signal extrêmement négatif que donnait un tel niveau d'expression de souhaits, de quitter la DOUANE et plus généralement la Fonction publique !

Pour la CFDT, l'indispensable reste bien entendu l'amélioration des conditions de travail et une meilleure reconnaissance des agents par l'ensemble des employeurs publics, redonner les moyens de travailler correctement et nous donner de vrais perspectives d'avenir.

Toutefois, nous publions dès à présent les informations que nous détenons afin de répondre à l'attente de certains d'entre vous.

Le décret de mise en œuvre de cette rupture conventionnelle était à l'ordre du jour du Conseil commun de la fonction publique du vendredi 22 novembre 2019.

Le projet de décret sur l'indemnité spécifique y a été présenté ce jour aux OS pour information.

Désormais, il nous faut attendre la publication au Journal officiel pour que le dispositif soit effectif (*prévu à partir du 1er janvier 2020*).

Nous avons encore cette semaine interpellé les services de la Direction Générale des Douanes sur le sujet, mais nous n'avons reçu aucune précision, c'est pour l'instant le mutisme.

Voici cependant les grandes lignes du texte.

Définition :

La rupture conventionnelle contrairement à la démission, consiste en un accord passé entre l'agent public et son employeur, à l'initiative d'une des deux parties, pour mettre fin de manière définitive aux fonctions de l'agent. Une expérimentation est prévue du 01/01/2020 au 31/12/2025.

La loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 instaure avec l'article 72 l'expérimentation de la rupture conventionnelle qui ouvre un champ bien plus large que celui de l'indemnité de départ volontaire (IDV).

[LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique - Article 72](#)

De nouveaux "droits" ? :

La convention permet de verser une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) à l'agent concerné, qui pourra également avoir droit aux allocations chômage.



@fedefinancescfdt

@cfdtfinances

FINANCES.CFDT.FR



DOUANE

FLASH INFO

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Pour qui ?

Tous les agents publics, fonctionnaires ou contractuels en CDI, qui n'ont pas atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite à taux plein. Un.e fonctionnaire détaché.e en qualité d'agent contractuel ne peut pas y prétendre.

À l'initiative de l'agent ou de l'employeur, c'est après un ou plusieurs entretiens qu'une convention est élaborée et signée entre les deux parties.

Pour résumer la différence d'approche entre les deux dispositifs, on peut écrire que l'IDV est une mesure de soutien en cas de restructuration administrative, alors que la rupture conventionnelle peut permettre à un agent de choisir une orientation professionnelle différente.

Ne surtout pas rester seul !

L'agent public concerné pourra être assisté tout le temps de la procédure par un conseiller syndical désigné à sa demande par une organisation représentative.

Pour être conseillé, accompagné, défendu, n'hésitez pas à prendre contact avec la CFDT.

Un dialogue honnête entre les deux parties est nécessaire, afin que l'agent prenne sa décision en parfaite connaissance de cause.

Prendre le temps :

Des délais et une procédure écrite sont prévus pour donner le temps nécessaire de la réflexion.

La rupture conventionnelle précédée d'un ou plusieurs entretiens, doit se concrétiser par une convention écrite et signée par les deux parties.

La rupture conventionnelle n'est jamais obligatoire et ne se réalise que si l'agent et son employeur tombent d'accord.

Les effets :

À l'issue de la signature de la convention et des délais de rétractation, l'agent concerné est rayé des cadres. Dès lors, il n'est plus possible de revenir chez l'employeur public avec lequel la rupture conventionnelle a été signée pendant 6 ans, sauf à rembourser l'indemnité au plus tard dans les 2 ans du retour. L'indemnité n'est pas à rembourser en cas de recrutement dans un versant différent de la fonction publique. Ainsi un agent de la territoriale peut par exemple se faire embaucher par un employeur hospitalier dès avant le délai de 6 ans.



@fedefinancescfdt

@cfdtfinances

FINANCES.CFDT.FR



DOUANE

FLASH INFO

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Et l'indemnité ?

Les modalités de calcul de l'indemnité pour rupture conventionnelle :

Copié sur le secteur privé, le législateur a fixé **un plancher équivalent à celui de l'indemnité légale de licenciement les 10 premières années** d'ancienneté.

Les 5 années suivantes, le calcul se fait **sur 1/4** du salaire mensuel par an,

Les 5 années suivantes, sur **la moitié** du salaire mensuel par an,

Et les 4 années suivantes **sur les 3/5** du salaire mensuel par an.

Il est également à noter que les années d'ancienneté au-delà de la vingt-cinquième **n'ont plus d'impact** ni sur le montant de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle, ni sur celui de l'indemnité de départ volontaire.

Le plafond de l'indemnité ne peut pas dépasser un mois de salaire par année d'ancienneté dans la limite de 24 mois.

Le remboursement de l'indemnité est prévu si l'agent revient chez son employeur dans les **6 années** suivant la rupture conventionnelle. Il a **2 ans** au plus tard à partir de son retour pour le faire.

Contrairement à l'IDV (soumise à l'impôt en totalité), l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle n'est pas imposable dans la limite de 243 144 € et est nette de prélèvement social dans la limite de 81 048 €.

Le Parlement pourra augmenter ces plafonds chaque année.

Cette différence de régime social et fiscal entre les deux dispositifs a pour conséquence un écart substantiel sur les montants nets versés aux bénéficiaires. En effet, les plafonds de l'ISRC sont identiques aux plafonds de l'IDV.

Les cotisations sociales, y compris la CSG, amputent l'IDV d'une part comprise entre 9 et 10%.

Mais, en fonction du taux d'imposition de l'agent.e, (les taux vont de 0% à 43%) l'écart final entre les deux indemnités peut dépasser (parfois assez largement) les 50%.

Quelques exemples indemnitaires

Montants en €, données moyennes mensuelles 10 ans	Indice majoré	Traitement indiciaire brut	Rémunération globale brute (y compris primes de 22 %)	ISRC Montant plancher net d'impôt	ISRC Montant plafond net d'impôt
Cadres de catégorie A+	618	2 896	3 533	8 833	35 330
Cadres de catégorie A	492	2 306	2 813	7 033	28 130
Employés de catégorie B	369	1 729	2 109	5 273	21 090
Employés de catégorie C	337	1 579	1 926	4 815	19 260

Montants en €, données moyennes mensuelles 15 ans	Indice majoré	Traitement indiciaire brut	Rémunération globale brute (y compris primes de 22 %)	ISRC Montant plancher net d'impôt	ISRC Montant plafond net d'impôt
Cadres de catégorie A+	659	3 088	3 767	16 952	56 505
Cadres de catégorie A	557	2 610	3 184	14 328	47 760
Employés de catégorie B	415	1 945	2 373	10 679	35 595
Employés de catégorie C	354	1 659	2 024	9 108	30 360

Montants en €, données moyennes mensuelles 20 ans	Indice majoré	Traitement indiciaire brut	Rémunération globale brute (y compris primes de 22 %)	ISRC Montant plancher net d'impôt	ISRC Montant plafond net d'impôt
Cadres de catégorie A+	757	3 547	4 327	30 289	86 540
Cadres de catégorie A	590	2 765	3 373	23 611	67 460
Employés de catégorie B	452	2 118	2 584	18 088	51 680
Employés de catégorie C	392	1 837	2 241	15 687	44 820

Montants en euros, données moyennes mensuelles 25 ans	Indice majoré	Traitement indiciaire brut	Rémunération globale brute (y compris primes de 22 %)	ISRC Montant plancher net d'impôt	ISRC Montant plafond net d'impôt
Cadres de catégorie A+	800	3 749	4 574	42 996	109 776
Cadres de catégorie A	629	2 948	3 597	33 812	86 328
Employés de catégorie B	461	2 160	2 635	24 769	63 240
Employés de catégorie C	404	1 893	2 309	21 705	55 416

Commentaire : Les exemples de simulation pris ne sont pas représentatifs de toutes les situations. Le taux de prime retenu est le taux moyen sur l'ensemble la Fonction publique, soit 22% du traitement indiciaire.



DOUANE

FLASH INFO RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'avis de la CFDT

La CFDT constate que de nombreux agent.es publics sont intéressé.es par ce nouveau dispositif.

En effet, il est de plus en plus fréquent qu'une vie professionnelle soit faite de diversité choisie. Mais c'est aussi la preuve que le désarroi de celles et ceux qui travaillent au service de l'État, de la Territoriale, de l'Hospitalière est grand.

C'est parce que les conditions de vie au travail sont détériorées, que les salaires ne sont plus attractifs, que les questions sur l'avenir du régime des retraites sont nombreuses, que les collègues semblent perdre pour certains d'entre eux, le sens de leur mission.

La CFDT appelle les employeurs publics, à ouvrir les négociations indispensables sur les thèmes essentiels que sont : la mise en œuvre d'un emploi de qualité, le refus de toute opposition à la mise en concurrence des agents entre eux, des parcours professionnels plus sécurisés, le pouvoir d'achat.

La rupture conventionnelle est un outil supplémentaire à la disposition des agent.es et de leurs employeurs. Elle n'est pas considérée par la CFDT comme anodine ni comme une fin en soi.

Pour toutes question n'hésitez pas à nous contacter :

cfdt-douane@douane.finances.gouv.fr

1ere Force syndicale en Douane