



FINANCES
CENTRALES

LE BERCYLIEN

N° 45 - FÉVRIER 2020

NE PAS ACCEPTER LES VIOLENCES

01

Ne pas accepter les violences

La **CFDT** ne se laissera pas intimider par ceux qui, radicalisés par l'hystérisation actuelle de notre société, ont délibérément quitté les rives du débat démocratique et n'ont plus que la violence à faire valoir comme argument !

02 03

La rupture conventionnelle

La **CFDT** condamne sans détour les insultes, les dégradations de locaux et les attaques quotidiennes dont sont victimes ses militants dans les entreprises et les administrations. Si les désaccords font partie du débat public, la violence est une impasse.

04

Retraites : les grandes lignes du projet de loi

Certes, la **CFDT** dérange en préférant faire des propositions plutôt que de se complaire dans une opposition stérile. Rappelons-le, la réforme proposée par le gouvernement n'est pas la réforme de la **CFDT** et ne saurait souffrir d'aucun chèque en blanc.

Ceux qui aujourd'hui, insultent la **CFDT**, sont les mêmes qui conspuaient déjà la **CFDT** en 2003, quand elle prenait, contrairement à eux, ses responsabilités pour sauver le régime de retraites par répartition. Grâce à sa détermination, plus d'un million de salariés ont pu partir plus tôt à la retraite du fait du dispositif « carrière longue ». Comme l'avait déclaré François Chérèque, alors secrétaire général de la **CFDT** :

**« Nos trahisons d'aujourd'hui
sont leurs acquis de demain ! »**



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Ce dispositif expérimental prévu à l'article 72 de la loi de transformation de la Fonction publique, est applicable aux fonctionnaires et contractuels en CDI depuis le 1^{er} janvier 2020 et ce, jusqu'au 31 décembre 2025 (Décrets 2019-1593 et 1596 du 31 décembre 2019)

La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'agent public et l'administration

ATTENTION : elle ne concerne pas les fonctionnaires et contractuels ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal.

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée **à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration**. 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.

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. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens. 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. Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- ▶ les motifs de la demande et le principe de la rupture spécifique de rupture conventionnelle ;
- ▶ la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- ▶ le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- ▶ les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques.

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

La rémunération brute de référence 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.

Sont exclues de cette rémunération de référence entre autres :

- ▶ Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- ▶ 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.

Les termes et les conditions de la rupture sont énoncés dans une convention signée par les deux parties (cf. arrêté du 6 février paru au JO du 12 février 2020).

La convention fixe notamment le montant de l'**indemnité** spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par le décret 2019-1596, et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou du contractuel. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation. 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.

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.

En l'absence de rétractation de l'une des parties, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture. Pour le contractuel, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

Concernant l'indemnité de rupture conventionnelle

Le montant de l'indemnité prévue à l'article 1^{er} ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- ▶ un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- ▶ deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- ▶ un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- ▶ trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.



Commentaires CFDT

Qui dit accord entre l'agent et l'administration dit que l'un ou l'autre peut s'y opposer, sans justification particulière.

Dans le contexte budgétaire actuel, sachant qu'aucune enveloppe supplémentaire n'est prévue, l'administration sera réticente à amputer ses crédits de personnel sans contrepartie (même du montant minimum de l'indemnité).

Cette mesure n'est pas un droit ouvert : l'administration peut agir en opportunité. Il est donc conseillé de ne pas nourrir trop d'espoir de départ anticipé lucratif.

Il n'est cependant pas exclu que l'administration utilise marginalement ce dispositif pour encourager tel ou tel agent au départ. Dans ce cas, il est tout à fait possible soit de refuser en se tournant vers son organisation syndicale préférée, soit de faire monter les enchères (dans la limite du maximum du montant de l'indemnité).

RETRAITES

LES GRANDES LIGNES

DU PROJET DE LOI

Depuis le 3 février 2020, les parlementaires ont examiné, en commission spéciale, les projets de loi relatifs à la réforme des retraites. L'examen en séance publique a débuté le 17 février.

Un système unique

Le nouveau système est bien universel. Les 42 régimes vont voir converger leurs règles (âge de départ, taux de cotisation, etc...) sur une période de dix à quinze ans afin d'aboutir à un régime unique. La première génération concernée par le nouveau régime est celle née en 1975 (à l'exception de certains régimes spéciaux qui ont une durée de transition plus longue). Les droits seront calculés au prorata du temps passé entre les deux systèmes. La génération née en 2004 sera ainsi la première à avoir ses droits calculés uniquement dans le nouveau système.

Une cotisation identique

A terme, l'ensemble des actifs auront deux cotisations : l'une de 25,31 % (plafonné à 120 000 euros par an) servant à calculer le droit à pension, l'autre de 2,81 % (sans plafond) consacrée à des mesures de solidarité (les droits familiaux, la pension de réversion, le minimum contributif, etc...). Si l'âge pivot a disparu du projet de loi pour les salariés qui n'intégreront pas le nouveau système (ceux nés avant 1975), le projet de loi prévoit toujours un âge d'équilibre dans le système universel qui doit être déterminé par les partenaires sociaux. La borne des 67 ans (âge du taux plein sans décote dans le système actuel) disparaîtra.

Des évolutions pour les fonctionnaires

Sur le calcul de la pension : la revendication de la CFDT est satisfaite. Les droits acquis dans le régime actuel seront calculés sur la fin de carrière réelle et non sur les six derniers mois de 2024. De même, les droits acquis en points jusqu'au 31 décembre 2024 (Erafp, Ircantec, ...) sont entièrement acquis. Sur les droits en catégorie active, une autre revendication est satisfaite : l'ensemble des droits acquis avant le 1^{er} janvier 2025 se traduira par le droit à un départ anticipé au prorata de la durée passée dans un corps classé en catégorie active.

Deux modifications notables :

- ▶ La possibilité pour les veuves ou les veufs de toucher une pension de réversion à partir de 55 ans (au lieu des 62 ans, l'âge prévu dans la réforme) et ;
- ▶ L'acquisition de points supplémentaires pour les femmes nées à partir de 1975 ayant eu des enfants avant 2025, afin de compenser les trimestres «bonus» qu'elles auraient eu dans l'ancien système.

Preuve s'il en est, que le projet de loi est encore susceptible d'évoluer dans les semaines à venir.

LE BERCYLIEN

Directeur de la Publication
Christiane JOHO

Comité de rédaction
Michel ARGIEWICZ
Pierrette BARBEOC'H
Christian CHAMOREAU
Jean-Michel GARNIER
Damien LEROUX
Marie Olga POUGARY
Renaud RECROSIO

Contacts

Courrier :
CFDT Centrales Finances
120, rue de Bercy
Bât Necker
Télédoc 704
75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01 53 18 72 89

Courriel :
syndicat-cfdt-centrale
@syndicats.finances.gouv.fr

Site internet :
finances.cfdt.fr