

LE POINT SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

QUI ? Les fonctionnaires et les contractuels des 3 versants de la Fonction Publique.

COMBIEN ? Comme le stipule le décret n° 2019-1596 du 31/12/2019, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle **sera modulé en fonction de la durée de service effectuée au moment de la rupture.**

Ainsi, l'indemnité ne pourra être inférieure à un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté "pour les années jusqu'à dix ans". Pour les années "à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans", ce montant plancher est fixé à deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté. À partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans, ce sera un demi-mois de rémunération et trois cinquièmes de mois de rémunération à partir de vingt ans, et jusqu'à vingt-quatre ans.

Quant au montant maximum, celui-ci ne pourra 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. **Soit au maximum deux ans de rémunération.**

COMMENT ? Lors de la réunion du Conseil commun de la Fonction Publique du 22 novembre 2019, plusieurs amendements des organisations syndicales ont été acceptés : des amendements visant à garantir le fait que la rupture conventionnelle ne pourra être imposée par l'une ou l'autre des parties et en somme **à protéger davantage les agents face à d'éventuelles pressions de leurs employeurs**, mais aussi à renforcer leur **droit de pouvoir refuser la rupture conventionnelle** proposée par l'administration. **L'allongement du délai de réponse** pour donner aux agents un temps suffisant de réflexion est également retenu. Ainsi, lorsque l'agent et son employeur parviendront à un accord sur les termes et conditions de la rupture conventionnelle, la signature de cette convention devrait avoir lieu au moins quinze jours après les entretiens préalables. S'agissant de ces entretiens, les organisations syndicales ont obtenu qu'y soient en premier lieu abordées **les motivations, de l'administration** notamment, à engager une procédure de rupture conventionnelle. Parmi les autres garanties obtenues : **l'absence de sanction** en cas de refus de l'agent de signer la rupture conventionnelle ou le fait que la partie souhaitant conclure une rupture conventionnelle devra informer l'autre partie par lettre recommandée ou remise en mains propres.

FOCUS



RÉFORME DES RETRAITES : ET LES FEMMES DANS TOUT ÇA ?

Les pouvoirs publics justifient la réforme en expliquant que le système actuel est particulièrement injuste pour les femmes. Seront-elles favorisées par le régime unique ? Rien n'est moins sûr. Dans un système de points qui assure les mêmes droits pour tous en fonction du temps que l'on a travaillé, les carrières hachées ou incomplètes sont forcément pénalisées. Ceux qui ont eu beaucoup **recours à du travail à temps partiel, ont connu des périodes de chômage, ont effectué des études longues ou encore ont été longtemps en formation, ont mécaniquement accumulé moins de points.**

Les femmes ont les **carrières les plus heurtées** avec des moyennes de salaire plus basses. Elles sont surreprésentées parmi les travailleurs à temps partiel (234 femmes à BM et seulement 41 hommes sur 5205 agents permanents recensés en 2019), qui est trop souvent subi. Avec un système par point, c'est l'intégralité de la carrière qui est prise en compte. **Toutes les périodes creuses diminueront les pensions** au final, alors que celles-ci sont déjà, en moyenne inférieure de 10% à celle des hommes dans la FPT, y compris en faisant jouer les solidarités, telle que la pension de réversion.

Dans le système actuel, les mères disposent de trimestres supplémentaires pour compléter leur carrière, elles disposent ainsi par enfant de 8 trimestres (dans le privé) et 4 trimestres dans le public. Mais dans le nouveau système, ce complément n'existera plus et laisse à penser **qu'elles devront ainsi travailler plus longtemps pour atteindre une retraite à taux plein.** Les femmes bénéficieront en revanche une majoration de 5 % de leurs points dès le premier enfant, 10 % pour 2 enfants, 15 % pour le 3ème, etc. Cet avantage pourrait être plafonné à partir d'un nombre d'enfants qui reste encore à définir.

QUE RETENIR DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE ? (PARTIE 2)

Les nouvelles attributions des CAP (art.10)

Les prérogatives des Commissions Administratives Paritaires sont désormais centrées sur les **décisions défavorables aux agents** :

- les licenciements au cours de la période de stage
- les refus de demande de service à temps partiel
- les disponibilités
- les demandes de révision de compte-rendu d'entretien professionnel
- les sanctions disciplinaires
- les licenciements pour insuffisance professionnelle
- les refus de démission d'un fonctionnaire

L'avis de la CAP est donc supprimé concernant les mutations et mobilités, les transferts de compétences, les questions liées à **l'avancement**, à **la promotion interne**, au cumul d'activité, domaines où la hiérarchie décidera seule.



Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que stagiaire un agent contractuel admis à un concours (art.24)

Cet article a pour objet de supprimer l'obligation faite aux employeurs publics territoriaux de nommer en tant que fonctionnaires stagiaires **leurs agents contractuels admis à un concours** de la fonction publique territoriale et inscrits sur une liste d'aptitude. Si l'autorité territoriale décide de nommer l'agent en qualité de fonctionnaire stagiaire, elle est en revanche libérée de l'obligation préalable de déclarer la publicité de la vacance d'emploi au centre de gestion. L'entrée en vigueur de cet article est immédiate.

Révision et harmonisation des sanctions disciplinaires (art.31)

Cet article crée notamment, la possibilité de **demande la suppression** de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier **après un délai de 10 ans** de service effectif à compter de la dernière sanction pour le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes. Cette demande ne peut être refusée que si une autre sanction est intervenue dans ce délai.

Il ajoute également aux sanctions du deuxième groupe, **la radiation du tableau d'avancement**. Qui peut être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.

L'entrée en vigueur de ces points est immédiate.

Suppression du jour de carence pour les congés maladies liés à l'état de grossesse (art.84)

Cet article dont l'entrée en vigueur est immédiate, prévoit que le délai de carence ne s'appliquera plus pour les congés de maladie prescrits pour les agents publics en état de grossesse postérieurement à la déclaration de leur grossesse et

JOUR DE CARENCE DES FONCTIONNAIRES

UN jour de carence a été réintroduit dans l'ensemble de la fonction publique à partir du 1er janvier 2018. Au cours de l'année 2018, on estime que dans la fonction publique territoriale, 1,5 million de jours de carence ont été prélevés, pour un montant total de 124 millions d'euros. Tous les agents ne sont pas impactés de la même façon : les fonctionnaires sont plus concernés que les contractuels par le jour de carence ; les agents de catégorie A sont moins concernés que ceux de catégorie B et C ; hommes et femmes sont impactés dans les mêmes proportions.

En décembre 2019 et comme l'an dernier, les sénateurs se sont prononcés pour le passage à 3 jours de carence dans la fonction publique. Mais heureusement, pour l'instant (en 2017 comme en 2018) les députés ont retoqué cette mesure très défavorable aux agents.

Le petit mot de la Section Retraités du syndicat FO de Bordeaux-Métropole

Adhérents Force ouvrière ou non, une fois à la retraite vous pouvez défendre vos droits et poursuivre l'action syndicale avec la Section Retraités du Syndicat Force Ouvrière de Bordeaux- Métropole.

N'hésitez pas à contacter la section :

Alain VASSAL (Secrétaire)

Guy Laplace (Trésorier)



Didier CLION

Sylvain VERNEY



Raymond LEGLISE