

COMMUNIQUE CFTC DGFIP

NOUVEAUTÉS FONCTION PUBLIQUE

En fin d'année 2019 sont parus plusieurs décrets apportant des nouveautés importantes pour la fonction publique et les agents sous statuts et contractuels qui la composent.

Ces nouveautés sont :

- **Le dispositif d'accompagnement des restructurations (décret n° 2019-1441 du 23/12/2019 exposant le cadre dans lequel se met en place l'accompagnement personnalisé en cas de restructuration)**

- **S'agissant des mesures spécifiques aux agents fonctionnels de la fonction publique de l'État, les précisions sont données dans le décret n°2019-1442 du 23/12/2019.**

- **L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle** au sein de la fonction publique d'État, visant à accompagner les personnels civils de l'État "concernés, du fait d'une opération de restructuration des services, par un changement de fonctions nécessitant une formation permettant l'adaptation de leurs compétences à leur nouvel emploi est instituée par le décret n°2019-1444 du 23/12/2019.

- 2 décrets relatifs **au recrutement de contractuels** (n° 2019- 1414 du 19 décembre 2019) et listant les postes de direction de l'État pouvant être occupés par des agents contractuels (n°2019-1594 du 31/12/2019) ont été pris.

La modification majeure intervenant dans le cadre de la loi du 6 août 2019 de la modernisation de la fonction publique **est l'expérimentation de 2020 à 2025 de la rupture conventionnelle de contrat pour les fonctionnaires sous statut et sa mise en place pérenne pour les agents contractuels.** Le décret 2019-1593 du 31/12/2019 en expose les modalités. Le décret n°2019-1596 du 31/12/2019 établit le montant plancher et le montant plafond de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle (ISRC) dont le versement sera induit par la rupture de contrat.

Plancher : Le montant de l'indemnité prévue 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.

Plafond : Le montant maximum de l'indemnité prévue 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 pour la détermination de la rémunération 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.

En outre, sont exclues de cette rémunération de référence toutes les primes et indemnités n'ayant pas un lien direct avec l'exercice des fonctions habituelles (exemple d'exclusion : 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.)

La procédure de rupture conventionnelle mise en place met fin au dispositif actuel de départ anticipé ainsi qu'à son corollaire qu'était l'indemnité de départ anticipé.

Pour La CFTC DGFIP ces mises en place vont façonner de manière importante le paysage administratif tel que nous le connaissions. A la DGFIP, cela se traduira par l'amplification de nominations dans la haute hiérarchie de cadres en provenance d'autres sphères sans lien avec notre culture.

La rupture conventionnelle va potentiellement pousser à la réflexion un bon nombre d'agents au cours des prochaines années, dans un contexte de perte de repères, de valeurs et d'identité dans leur quotidien bouleversé depuis plus d'une décennie de réformes.

CONTACT PRESSE CFTC-DGFIP :

Mail : syndicat-national@cftc-dgfip.fr