



AUTONOME, EFFICACE ET RESPONSABLE

UNSA – Cité Cambronne Nantes – bât Delambre -2e Etage – porte 210
F Le breton Tel : 06 58 05 02 34 mel : unsadgfp44@gmail.com

SITE INTERNET UNSA
www.unsadgfp.fr

POUR RECEVOIR NOTRE
INFORMATION PAR
MESSAGERIE ENVOYEZ
« OK pour UNSA infos »
A L'ADRESSE SUIVANTE
unsadgfp44@gmail.com

Modalités de mise en oeuvre de la rupture conventionnelle à la DGFIP

La note de service DGFIP sur la mise en oeuvre du dispositif de rupture conventionnelle a été adressée à l'ensemble des directions du réseau (note 2020/03/853 du 18 juin 2020 du bureau RH-1A).

La rupture conventionnelle résulte d'un accord mutuel entre l'agent et l'administration et non d'une décision unilatérale d'une des deux parties.

L'application d'une rupture conventionnelle relève de la responsabilité des directions qui devront veiller au respect d'un dialogue avec l'agent et l'informer de toutes les conséquences de sa demande.

Afin d'éviter de faire reposer la décision sur une seule autorité, au risque de faire naître des soupçons de partialité et/ou de favoritisme, le Directeur Général a souhaité instaurer une collégialité de cette décision. Cette collégialité lèvera les suspicions potentielles ultérieures sur une entente entre le demandeur et l'autorité décisionnaire.

Le départ de l'agent doit être compatible avec le bon fonctionnement du service. De plus, il ne doit pas créer un effet d'aubaine inadéquat.

Les situations de rejet

Afin d'éviter les effets d'aubaine ou accroître les difficultés d'attractivité d'une filière, les situations suivantes devraient faire l'objet d'un rejet :

- les agents dont le projet professionnel est déjà très avancé ;
- les agents difficilement remplaçables (métiers en tension) ou indispensables au bon fonctionnement du service ;
- les agents arrivés très récemment ;
- les agents dont la situation a été récemment revalorisée dans la perspective d'une montée en responsabilité ;
- les agents ayant dépassé l'âge d'ouverture des droits à pension.

Certaines demandes pourront cependant faire l'objet d'une étude et être acceptées en fonction de la situation personnelle de l'agent.

Les situations qui peuvent faire l'objet d'un avis favorable

Dans tous les cas, la demande doit être compatible avec l'intérêt du service et ne pas être concernée par un motif de rejet.

- Les agents impactés par une restructuration mais qui ne respectent plus la limite d'âge les rendant éligibles à l'Indemnité de Départ Volontaire (IDV), soit deux ans avant la limite d'âge d'ouverture des droits à pension ou 60 ans.
 - Les agents dont la restructuration du service est prévue mais encore non actée.
 - Les agents qui souhaitent opérer une réorientation professionnelle.
- Rappel : l'IDV pour création ou reprise d'entreprise est supprimée et est remplacée par ce nouveau dispositif.

- Les situations individuelles complexes d'agents qui voudraient quitter l'administration pour des raisons de réorientation personnelle. Ces situations feront l'objet d'un examen approfondi en lien avec l'administration centrale.

Les situations appréciées au cas par cas

Certaines demandes feront l'objet d'une étude « au cas par cas » en fonction d'éléments qui tiennent à la fois à la situation personnelle de l'agent et à des questions d'organisation du service. Sont notamment concernés les agents proches de l'âge d'ouverture des droits à retraite.

De même, certaines situations faisant l'objet d'un rejet de principe pourront rentrer dans ce cadre.

Le barème

Le montant proposé sera fonction du nombre d'année d'ancienneté détenu avec un montant minimum et un montant maximum. Le montant qui sera proposé par l'administration sera toujours le montant minimum. Les directions locales pourront déroger à ce montant minimum en fonction des situations particulières et du contexte de la demande, mais uniquement avec l'accord de la Centrale.

Ancienneté		Nombre de mois de salaire Montant minimum		Nombre de mois de salaire Montant maximum	
Tranche d'ancienneté	Nbre d'année	Par année d'ancienneté	Pour la période	Par année d'ancienneté	Pour la période
De la 1 ^{ère} à la 10 ^e année révolue	10	1/4	2,5	1	10
De la 11 ^e à la 15 ^e année révolue	5	2/5	2	1	5
De la 16 ^e à la 20 ^e année révolue	5	1/2	2,5	1	5
De la 21 ^e à la 24 ^e année révolue	4	3/5	2,4	1	4
Total	24		9,40		24

L'analyse de l'UNSA DGFIP

Les dispositions inscrites dans la note d'application sont clairement restrictives. L'objectif de notre administration est de rendre le dispositif le moins intéressant possible pour limiter au maximum les demandes.

Pourquoi alors proposer une mesure de départ volontaire pour mettre en place un dispositif qui

Pour l'UNSA DGFIP, on est loin d'une convention négociée entre deux parties puisque d'emblée l'administration décrète que c'est le montant plancher qui sera proposé systématiquement. Drôle de culture de la négociation !

À la DGFIP, c'est clairement un dispositif au rabais qui est mis en place puisqu'il n'existe aucune marge de négociation. Pourtant, la différence de l'indemnisation entre le montant

Domage, car le décret prévoyait bien cette marge de manoeuvre.

Au risque de choquer certains, nous comprenons tout à fait que des collègues puissent faire une demande de rupture conventionnelle parce qu'ils en ont simplement assez de travailler à la DGFIP bien qu'ils n'aient pas de projet

devenir moins intéressant que ce qui existait auparavant.

La mesure de rupture conventionnelle, potentiellement intéressante pour des collègues souhaitant quitter l'administration, se transforme en un miroir aux alouettes. On est très loin du dispositif existant dans le privé.

plancher et le montant maximal va de 9,4 mois à 24 mois. Autant dire que proposer l'indemnisation au plancher de 9,4 mois rend ce nouveau dispositif totalement inintéressant.

personnel défini.

En imposant des règles aussi restrictives, l'administration démontre son incapacité à mettre en place une gestion des ressources humaines innovante et moins bureaucratique.

Vous pouvez retrouver toutes les informations concernant la procédure (dépôt de la demande, délai, ...) en consultant notre guide sur la rupture conventionnelle.

Nous restons à votre disposition pour toutes informations complémentaires.