

La CGT du CHPM vous informe

Les fonctionnaires peuvent quitter leur emploi à travers une rupture conventionnelle depuis ce 1er janvier 2020. Cette procédure leur offre des conditions de départ plus favorables qu'une démission, mais les expose aussi à la pression de leur administration, qui peut en être à l'initiative.

Depuis ce 1er janvier, les agents des trois [fonctions publiques](#) peuvent quitter leur emploi dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Comme dans le secteur privé, cette procédure leur permet de mettre fin à leur contrat de travail d'un commun accord avec leur employeur. Elle prévoit le versement d'une indemnité au salarié, dont le montant est inscrit dans une convention signée entre les deux parties. Ce dédommagement doit respecter un plancher, calculé sur différentes tranches en fonction de l'ancienneté du fonctionnaire (un quart du traitement mensuel par an jusqu'à 10 ans par exemple). Par exemple, un agent payé 2.000 euros brut par an pendant 30 ans touchera au minimum 18.800 euros. Cette indemnité est aussi plafonnée à un douzième de la rémunération brute annuelle multipliée par l'ancienneté dans la limite de 24 ans, soit l'équivalent de deux ans de traitements maximum (48.000 euros pour notre agent à 2000 euros brut par mois), comme précisé [dans un décret publié ce 31 décembre](#).

Cet élargissement de la rupture conventionnelle permet aux fonctionnaires de quitter leur emploi dans des conditions plus favorables que lors d'une démission. Mais il les expose à une potentielle mise sous pression de leur administration : celle-ci peut être à l'initiative de la démarche en les convoquant à un entretien. Elle doit pour cela envoyer à l'agent visé une lettre recommandée avec avis de réception au minimum dix jours avant le rendez-vous, lors duquel il se verra exposer les "motifs de la demande", détaille un autre décret. Cette possibilité était passée sous silence dans la [loi de transformation de la vie publique](#) adoptée en août dernier, qui prévoyait l'élargissement de la rupture conventionnelle. la procédure n'est pas aussi codifiée dans le secteur privé : un entretien doit aussi avoir lieu avant une rupture conventionnelle, mais [le code du travail](#) ne prévoit pas ses conditions d'organisation, qui sont "librement fixées par les parties". Ce qui implique que le salarié peut refuser la tenue d'un tel rendez-vous, au contraire du fonctionnaire. À la sortie de ce conciliabule, l'agent pourra bien sûr refuser de s'engager dans une rupture conventionnelle. Mais il retournera au travail avec un statut d'indésirable...



Pourquoi faut-il continuer à se mobiliser contre ce projet de réforme des retraites ?

Pour la CGT, La fin de la catégorie active à l'hôpital, c'est nier la pénibilité du travail des hospitaliers, notamment celle liée aux horaires décalés. Pour une aide-soignante par exemple, c'est travailler 7 ans de plus (les 5 ans de la catégorie active et les 2 ans de l'âge pivot à 64 ans).

Versement du supplément familial

20/12/2019

Le Conseil d'État statuant au contentieux décide :

la circonstance que l'épouse de l'agent, salariée de droit privé, a reçu, de son côté, un supplément familial de traitement en application de la convention collective dont elle relevait, ne saurait faire obstacle, en l'absence de toute disposition législative interdisant un tel cumul, au versement de ce supplément ; que ce cumul n'est en tous cas pas interdit par l'article R.513-1 du code de la sécurité sociale.

Ce qui signifie que :

Si votre conjoint/conjointe/pacs travaille dans le privé et qu'elle perçoit un supplément familial de traitement, ça ne doit pas vous empêcher de toucher le supplément familial versé par l'hôpital.

