

Rupture conventionnelle dans la Fonction Publique

Actualisation au 02/09/20

Une note de cadrage DGRH en date du 9 juillet 2020, vient enfin préciser les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle au ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse. Les rectorats et les DSDEN n'ont donc plus aucune raison de ne pas répondre aux demandes des collègues.

Les modifications, précisions ou ajouts apparaissent en rouge.

Textes de référence :

- [Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) (description du dispositif).
- [Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#) (déclinaison financière du dispositif).
- [Arrêté du 6 février 2020 paru au JO du 12/02/2020 2019 \(modèles de convention de rupture conventionnelle annexes 1 et 2\)](#).
- **Note de cadrage DGRH du 9 juillet 2020 (mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse).**

Ces décrets et l'arrêté découlent de la loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la Fonction publique ».

1. Qu'est-ce qu'un dispositif de rupture conventionnelle ?

Il s'agit de convenir d'un commun accord entre l'agent·e et l'employeur de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat.

Il a pour conséquence la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC).

Il institue également une procédure de rupture conventionnelle entraînant la fin du contrat pour les agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée.

Le dispositif de rupture conventionnelle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020 pour les contractuel·les en CDI et les fonctionnaires. Pour ces derniers, il est expérimental pour une durée de 6 ans.

2. Qui peut en bénéficier ?

Tous les fonctionnaires titulaires ainsi que l'ensemble des agent·es en CDI dans la Fonction publique : enseignants et AESH sont donc concernés.

Les seules restrictions concernent, les agents :

- Licenciés ou ayant demandé leur démission.
- **Ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation et n'ayant pas accompli la totalité de la durée de leur engagement.**
- Ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'[article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale](#) et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- Détachés en qualité d'agents contractuels.

Le fonctionnaire détaché (autre que détaché en qualité d'agent contractuel) ou mis à disposition dans une autre administration doit formuler sa demande auprès de l'administration dont il relève.

3. Démarche :

La demande peut être engagée soit par l'agent soit par l'administration.

Lorsque c'est l'agent qui engage cette démarche, elle ne doit et ne peut relever que du seul volontariat. La note de la DGRH du 9 juillet indique que les demandes doivent être examinées par l'administration au cas par cas, selon les critères suivants :

- La rareté de la ressource : le fait que l'agent occupe ou non « un emploi en tension » constitue le premier niveau d'examen de la demande,
- L'ancienneté dans la fonction : les demandes d'agents récemment formés sont jugées moins opportunes que celles d'agents ayant une plus grande ancienneté,
- La sécurisation du parcours professionnel : l'examen de la demande doit tenir compte du projet envisagé par l'agent.

Cette note préconise d'éviter la négociation d'un départ en cours d'année scolaire afin de préserver le principe de continuité pédagogique.

La demande doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. Elle est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination : recteur ou DASEN

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 est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant (DASEN, DASEN Adj, SG, IEN). Des entretiens complémentaires peuvent être convoqués.

L'agent a la possibilité d'être accompagné par un représentant issu d'une organisation syndicale représentative (détenant au moins 1 siège au CT ministériel, académique ou départemental). Il doit en informer préalablement l'autorité hiérarchique avec laquelle la procédure est engagée.

La note de cadrage précise qu'en cas de rupture conventionnelle à l'initiative de l'administration, la proposition doit être formulée de manière factuelle et neutre, sans confusion possible avec les autres formes de cessation de fonction comme le licenciement pour insuffisance professionnelle.

4. Déroulement de l'entretien :

L'entretien doit principalement porter sur les points suivants :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- 4° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, (le bénéfice de l'assurance chômage, le respect des obligations déontologiques ...).

Important: Dans le cas d'un nouveau recrutement en tant qu'agent public dans les six ans suivants le versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, celle-ci devra être remboursée.

5. Convention :

Un modèle de convention est défini par arrêté ([ici](#)).

Il est suggéré de suivre ce modèle, sans qu'il soit juridiquement prescrit.

La convention comporte le montant de l'indemnité spécifique et la date de cessation de fonction. La convention sera à la signature des deux parties dans les quinze jours francs suivant le dernier entretien. A l'issue de la signature chaque partie récupère un exemplaire.

Au surlendemain de la signature, les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours.

La demande de rétractation se formalise par l'envoi d'un courrier RAR ou remise en main propre contre signature.

Passé ce délai, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation des fonctions prévue par la convention.

6. Détermination du montant de l'indemnité (ISRC) :

La rémunération de référence pour le calcul est la rémunération brute annuelle de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Le montant plancher s'obtient par cumul des différentes périodes d'ancienneté auxquelles on applique pour chacune un coefficient spécifique :

- 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.

L'ancienneté correspond à la durée des services effectifs accomplis dans les trois fonctions publiques. Sont exclus les services militaires et les périodes de contrats de droit privé (ex : contrat aidé).

Le montant plancher est fixé sur la base d'une ancienneté à concurrence de 24 ans révolus.

L'indemnité est plafonnée à 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.

Cette indemnité est exonérée d'impôt et de cotisation sociale.

La note de cadrage précise que l'ISRC s'inscrit dans l'enveloppe budgétaire de l'académie.

De plus, il est indiqué qu'en cas de demande à l'initiative de l'agent, la norme doit être de fixer l'indemnité à son plancher, mais qu'un montant supérieur à ce plancher peut être envisagé, de façon exceptionnelle, pour prendre en compte un intérêt spécifique commun des parties, notamment au regard du projet professionnel de l'agent.

Enfin, l'ISRC est obligatoirement versée dès lors que la procédure est conduite à son terme et débouche sur une convention signée par les deux parties.

Exemple de calcul de l'ISRC :

Sylvie compte 30 années d'ancienneté et sollicite une rupture conventionnelle. Elle est au 11ème échelon de la classe normale et perçoit donc un traitement brut annuel de 37844 € + 1200 € d'ISAE (3253 euros bruts/mois). Pour rappel, l'indemnité est calculée sur la base de 24 années d'ancienneté maximum.

Montant plancher de l'indemnité:

$0,25 \times 3253 \times 10$ (entre 0 et 10 ans) + $0,4 \times 3253 \times 5$ (entre 10 et 15 ans) + $0,5 \times 3253 \times 5$ (entre 15 et 20 ans) + $0,6 \times 3253 \times 4$ (entre 20 et 24 ans) = 30 578 euros

Montant plafond de l'indemnité:

$24 \times 3253 = 78\ 072$ euros

Lors de l'entretien entre Sylvie et le DASEN ou son représentant, l'indemnité de rupture conventionnelle devra être fixée pour une somme comprise entre 30578 et 79 072 euros.

Ne rentrent pas dans le calcul de l'indemnité :

- 1° - Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2° - Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- 3° - L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- 4° - Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;

5° - Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Attention :

Les agents ayant signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement pour bénéficier de la rupture conventionnelle. Cette obligation est donc applicable pour les collègues ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle.

7. Prélèvements sur l'indemnité de rupture conventionnelle (CSG, Fiscalité)

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG pour la partie inférieure à 82 272 € puis soumise à la CSG pour 98,25 % du montant compris entre 82 272 € et 411 360 €.

Dans la situation des agents des écoles, l'ISRC est défiscalisée.

8. Droit à allocation chômage

La rupture conventionnelle donne droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) avec application de 7 jours de carence. **C'est le ministère qui en supporte la charge financière.**

Le calcul de l'ARE doit faire l'objet d'une analyse individuelle et d'une prise de contact avec pôle emploi, **dans les conditions prévues par le code du travail et par la réglementation relative à l'assurance chômage.** Concernant l'obligation de la recherche d'emploi, les règles de gestion en la matière se sont fortement durcies. S'il a pu exister une dispense de recherche d'emploi, non écrite mais appliquée dans les faits, pour les personnes indemnisées lorsqu'elles étaient à 3 ou 4 ans de la retraite, désormais cette souplesse est réduite le plus souvent à moins de 6 mois avant la retraite.

7. Cas particulier des contractuel-les de droit public :

Pour pouvoir bénéficier de la rupture conventionnelle, l'agent doit :

- Avoir été recruté en CDI ;
- Avoir terminé la période d'essai ;
- Ne pas se trouver dans une situation de licenciement ou de démission préalablement actée ;
- Ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et ne pas justifier d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- Ne pas être fonctionnaire en situation de détachement sur un emploi de contractuel.

8. Dispositions transitoires :

L'indemnité de départ volontaire (IDV) pour création d'entreprise est abrogée à partir du 1^{er} janvier 2020 avec toutefois une phase de transition.

Les demandes d'IDV formulées avant le 1^{er} janvier 2020 restent valables.

De même, pour toute demande formulée avant le 30 juin pour une démission effective au plus tard au 1^{er} janvier 2021, l'agent peut continuer à bénéficier de l'IDV.

Pour mémoire, le montant de l'IDV est égal à 1/12^{ème} du traitement brut perçu par le fonctionnaire lors de l'année civile précédant la date de la demande, multiplié par le nombre d'année d'ancienneté. Ce montant est plafonné à 24 x 1/12^{ème}, c'est-à-dire à 2 années de traitement brut.

Dans le cas de notre exemple précédent, Sylvie devra percevoir alors 78 072 euros sous la seule condition de créer une entreprise.

Remarques sur l'application de ce dispositif :

Bien des interrogations persistent quant à l'effectivité de sa mise en place :

- les choix budgétaires contraints risquent fort de ne pas inciter les employeurs (le rectorat ou l'IA-DASEN) d'avoir recours à ce dispositif ;
- il y a un risque pour les départements les moins attractifs et déficitaires en personnels, de cumuler un nombre important de demandes et celui d'une réticence forte de l'administration à s'engager dans ce dispositif ;

A contrario, il est possible que l'administration soit volontaire ou fasse preuve de volontarisme pour gérer au travers de ce dispositif la situation des personnels en difficulté professionnelle ou de santé. Pour les collègues concernés, sous des aspects attractifs, ce dispositif pourrait s'avérer particulièrement défavorable.

Cette possibilité pour les agent·es en CDI peut s'avérer une solution pour éviter de démissionner ouvrant ainsi des droits à indemnités chômage sans la période de 4 mois de carence. Cependant, comme en cas de licenciement, le paiement d'indemnités peut retarder le versement des indemnités chômage.

Même s'il est peu probable que ce dispositif soit engagé massivement dans l'Éducation nationale, il y a un enjeu à s'emparer de ce dossier, afin d'informer et d'accompagner les collègues dans leurs démarches. Et même si l'administration annonçait qu'elle ne répondrait pas favorablement à la mise en place de ce dispositif, toute demande d'un agent devra faire l'objet d'un entretien qui devra se tenir 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.

S'il ne s'agit pas de créer de faux espoirs, il faudra placer l'administration devant ses responsabilités.

Enfin, lorsqu'un accord sera possible, les élus du SNUipp-FSU auront à intervenir avec l'agent pour obtenir les conditions les plus favorables.

Le Secteur Administratif