



Rupture conventionnelle dans la fonction publique

Cf.01 janvier 2022 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Vous êtes agent de droit public et envisagez de quitter votre emploi ? Nous vous présentons les informations concernant la rupture conventionnelle dans le secteur public.

Si vous êtes un.e professeur.e contractuel.le de droit public dans l'enseignement privé,

Qui est concerné ?

Vous pouvez conclure une rupture conventionnelle uniquement si vous êtes en CDI.

Vous ne pouvez pas convenir d'une rupture conventionnelle pendant la période d'essai ou en cas de licenciement ou de démission.

Vous ne pouvez pas non plus convenir d'une rupture conventionnelle si vous êtes âgé d'au moins 62 ans et justifiez du nombre de trimestres exigé pour obtenir une pension de retraite à taux plein.

Enfin, la rupture conventionnelle n'est pas possible non plus si vous êtes fonctionnaire détaché en tant que contractuel.

Quelle est la procédure ?

La rupture conventionnelle peut être conclue à votre initiative ou à initiative de l'administration.

Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties.

Lorsque l'une des 2 parties souhaite conclure une rupture conventionnelle, elle en informe l'autre partie par courrier, recommandé avec accusé de réception, ou remis en mains propres contre signature. Lorsque c'est vous qui avez l'initiative de la rupture conventionnelle, vous adressez votre courrier à la direction des ressources humaines.

À savoir : si vous êtes mis à disposition, vous devez adresser votre demande de rupture conventionnelle à votre administration d'origine et en informer votre administration ou organisme d'accueil.

Un entretien est organisé par l'administration.

Cet entretien doit avoir lieu entre 10 jours francs: Jour qui dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi. Si le délai s'achève un jour férié, il est reporté d'un jour. Ainsi, par exemple, si un délai s'achève un samedi et le lundi suivant est un jour férié, il est reporté au mardi et un mois après la réception du courrier.

Cet entretien est conduit par votre supérieur hiérarchique ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination.

Au cours de cet entretien, vous pouvez, après en avoir informé l'administration, vous faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de votre choix.

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

- Motifs de la demande et principe de la rupture conventionnelle
- Date envisagée de cessation définitive de fonctions
- Montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle
- Conséquences de la cessation définitive des fonctions

Signature d'une convention de rupture

Lorsque les 2 parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture selon un modèle de convention fixé par arrêté ministériel.

Ce modèle peut être adapté, en fonction des spécificités des administrations.

Toute convention doit toutefois obligatoirement contenir le montant de l'indemnité de rupture et la date de fin du contrat fixée par les parties d'un commun accord.

La date de signature de la convention de rupture est fixée par l'administration au moins 15 jours francs: Jour qui dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi. Si le délai s'achève un jour férié, il est reporté d'un jour. Ainsi, par exemple, si un délai s'achève un samedi et le lundi suivant est un jour férié, il est reporté au mardi. après l'entretien préalable. Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs.

Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de fin de contrat. La date de fin de contrat est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture est conservée dans votre dossier individuel.

Quel est le montant de l'indemnité de rupture ?

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne **peut pas être inférieur** aux montants suivants :

Montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle selon l'ancienneté	
Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 11 à 15 ans	2/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté
De 16 à 20 ans	½ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 21 à 24 ans	3/5 ^e de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté

La rémunération mensuelle brute prise en compte est 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile: Du 1er janvier au 31 décembre précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle **ne peut pas être supérieur** à 1/12^e de la rémunération brute annuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

La rémunération brute prise en compte est celle perçue auprès d'employeurs publics.

Elle peut comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics, si vous avez effectué une mobilité en cours d'année civile.

Si vous n'avez perçu aucune rémunération par un employeur public l'année précédant celle de la rupture, le montant de l'indemnité est égale à zéro.

L'ancienneté prise en compte comprend les services accomplis dans les 3 fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

Exemple :

Pour un agent ayant 22 ans d'ancienneté et dont la rémunération brute annuelle de l'année précédente est de 33 400 €, le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle est calculé sur la base de $33\,400 / 12 = 2\,783,33$ €.

Il est égal à $(2\,783,33 / 4 \times 10) + (2\,783,33 \times 2 / 5 \times 5) + (2\,783,33 / 2 \times 5) + (2\,783,33 \times 3 / 5 \times 2) = 6\,958,33 + 5\,566,66 + 6\,958,33 + 3\,340 = 22\,823,31$ € brut.

Et son montant maximum est égal à $33\,400 / 12 \times 22 = 61\,233,33$ € brut.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte sauf quelques uns :

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte sauf quelques uns :

Éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture	
Éléments de rémunération	Pris en compte
Traitement indiciaire	Oui
Indemnité de résidence	Oui
Supplément familial de traitement	Oui
Nouvelle bonification indiciaire	Oui
<u>Remboursements de frais</u>	Non
Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer	Non
Indemnité de résidence à l'étranger	Non
Primes et indemnités de <u>changement de résidence</u> , de primo-affectation, liées à la <u>mobilité géographique</u> et aux <u>restructurations</u>	Non
Indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi	Non

Lorsque vous avez un logement de fonction, le montant des primes et indemnités pris en compte est celui que vous auriez perçu si vous n'aviez pas bénéficié de ce logement.

L'indemnité de rupture conventionnelle n'est pas soumise à cotisations au régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale dans la limite de 82 272 €.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG si son montant ne dépasse pas 82 272 €.

L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu sauf si vous pouvez bénéficier d'une pension de retraite.

Votre indemnité (ou une part de votre indemnité) peut être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas 2 fois le montant de votre rémunération annuelle brute de l'année précédant celle de votre rupture conventionnelle.

Toutefois, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 246 816 €.

L'indemnité de rupture peut aussi être exonérée d'impôt sur 50 % de son montant.

Cependant, là encore, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 246 816 €.

Votre indemnité (ou une part de votre indemnité) peut aussi être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas le montant minimum d'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux parmi ces 3 montants qui est retenu.

Quels sont les effets de la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle entraîne votre radiation des effectifs.

Vous êtes radié des effectifs à la date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture.

Vous avez droit aux allocations chômage, si vous en remplissez les conditions d'attribution.

Si vous êtes à nouveau recruté au sein de la fonction publique d'État au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, vous devez rembourser à l'État l'indemnité de rupture.

Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) nouvellement recruté dans la fonction publique d'État doit fournir pour cela une attestation sur l'honneur.

Il doit certifier qu'il n'a pas bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle de l'État au cours des 6 années précédant son recrutement.

Lorsqu'il doit y avoir remboursement, celui-ci doit intervenir au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

Les périodes de chômage indemnisé qui suivent la rupture conventionnelle sont prises en compte pour la retraite par le régime général de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale

Ce qu'en pense le SUNDEP Solidaires

A plusieurs reprises, les élu.es du SUNDEP Solidaires ont accompagné, préparé les professeurs durant les trois entretiens avec voulant demander une rupture conventionnelle.

Ce qu'il faut savoir :

Cf. article du 20 juillet 2021

Dans la poursuite de son objectif de destruction de la fonction publique, le gouvernement expérimente une rupture conventionnelle dans les 3 versants de la fonction publique, pour les fonctionnaires et les contractuels, durant la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Ce que dit la loi :

Loi du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique ;

Décret n°2019-1593 du 31/12/2019 ;

Décret n°2019-1596 du 31/12/2019 ;

Note de service DAF D1 n°20-175 du 26/11/2020 portant mise en œuvre de la rupture conventionnelle pour les maîtres exerçant dans les établissements d'enseignement privés

*sous contrat ;
Note de service DGRH/DAF du 09/07/2020*

La rupture conventionnelle a été introduite en 2008 dans le code du travail, elle permet, dans le secteur privé, à l'employeur et au salarié de rompre à l'amiable un contrat de travail (Loi n° 2008-596). L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique permet l'expérimentation d'un dispositif proche dans la fonction publique, pour 6 ans. Dispositif proche, car si dans le secteur privé, chaque rupture conventionnelle doit être validée par la Direccte, ou par l'inspection du travail dans le cas d'un salarié protégé, aucun garde-fou n'est prévu pour la fonction publique.

L'autorité hiérarchique détient tous les pouvoirs, celui de proposer, d'accorder, ou de refuser la rupture conventionnelle, ainsi que de fixer le montant de l'indemnité !

Les 2 décrets précisant le dispositif d'application de la rupture conventionnelle et le montant de l'indemnité ont été publiés le 1er janvier 2020. Ils sont immédiatement applicables.

Le SUNDEP Solidaires a accompagné au Rectorat des collègues qui demandaient une rupture conventionnelle.

Le SUNDEP Solidaires constate que l'administration freine des quatre pieds toutes les demandes!

Ce nouveau dispositif a été introduit par la loi de transformation de la Fonction Publique.

Ce qu'il faut savoir:

- Ce dispositif permet de quitter l'Education nationale avec des indemnités.
- La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive des fonctions.

Qui est éligible?

En l'état actuel de la réglementation, le dispositif est applicable à titre expérimental aux maîtres contractuels de l'enseignement privé sous contrat d'association, bénéficiant d'un contrat définitif.

En revanche ce dispositif ne s'applique pas aux :

- Maîtres contractuels en contrat provisoire (stagiaires)
- Maîtres agréés et délégués qui servent dans des établissements sous contrat simple
- Maîtres délégués exerçants dans les établissements sous contrat d'association

Quelle est sa mise en oeuvre?

Nous avons bien compris lors d'un premier entretien que le cadre était strict. La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des deux parties. Elle peut être à l'initiative de l'agent ou de l'administration et obéit à une stricte procédure.

Les demandes formulées par les agents sont examinées en tenant compte du ou des critères suivants :

- **La rareté de la discipline** : occupation ou non par l'agent en question d'un emploi en tension (premier niveau d'examen de la demande).

Analyse du SUNDEP Solidaires:

Si la discipline enseignée est sous tension, alors il est peu probable que la rupture conventionnelle soit acceptée.

- **L'ancienneté dans la fonction**: la demande effectuée par un agent récemment nommé et donc formé peut-être jugée moins opportune que celle d'un agent disposant d'une plus grande ancienneté.

Analyse du SUNDEP Solidaires:

Cependant, nous avons aussi compris que plus l'enseignant.e aura de l'ancienneté, moins le rectorat acceptera son départ!

Pourquoi? il ne souhaite pas que celui-ci lui coûte trop cher en indemnité! Et jusqu'à présent, les rectorats ne se mouillent pas avec les indemnités, c'est à chaque fois l'indemnité plancher qui est proposée.

-**La sécurisation du projet professionnel**: l'examen de la demande tient compte du projet envisagé par l'agent.

Analyse du SUNDEP Solidaires

Pourquoi le rectorat veut s'assurer que le projet professionnel de l'agent est bien ficelé? Tout simplement pour lui éviter de financer le chômage trop longtemps! Nous restons pantois face à cette attitude car l'Etat n'aide à aucun moment l'enseignant.e dans sa reconversion ou son accompagnement à sa reconversion. C'est sur la seule motivation du collègue que repose le projet professionnel et donc aussi sur son délégué syndical qui l'accompagne dans la rédaction et le contenu du projet. N'hésitez pas à nous contacter!

La procédure

1. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature.

2. Au minimum 10 jours et maximum 1 mois après réception de la demande : un entretien est organisé par le recteur ou, le cas échéant, la personne qu'il désigne. D'autres entretiens peuvent être organisés si nécessaire.

Bulletin académique n° 873 du 14 décembre 2020

- Pendant cet entretien l'agent peut se faire assister par un délégué syndical du SUNDEP Solidaires après avoir informé au préalable l'autorité hiérarchique. Le conseiller sera tenu à une obligation de confidentialité.

- Seront abordés au cours de cet entretien les points suivants : les motifs de la demande et principe de la rupture conventionnelle ; la date de la cessation définitive des fonctions (le principe de continuité pédagogique conduit à éviter de manière négociée un départ en cours d'année scolaire) et ses conséquences (en termes de droits et obligations) ainsi que le montant de l'indemnité spécifique (parfois il faut attendre le 2ème entretien). Cet entretien sera aussi l'occasion d'aborder les autres dispositifs pouvant s'offrir à lui au regard de son projet et de son parcours.

3. La signature de la convention intervient au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

4. Chacune des 2 parties dispose d'un droit de rétractation qui s'exerce dans un délai de 15 jours francs commençant à courir un jour franc après la signature de la convention visée ci-dessus. Ce droit de rétractation s'exerce par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature. Il est à noter que la date de cessation définitive des fonctions intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

La rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est la rémunération brute annuelle (RBA) de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle. La notion d'ancienneté sera fonction des services effectifs accomplis dans les 3 versants de la fonction publique. Elle exclut les services militaires et contrats de droit privé.

Par année d'ancienneté	Montant minimum
De la 1 ^{ère} à la 10 ^{ème} année révolue	0.25 x 1/12 ^{ème} de la RBA n-1
De la 11 ^{ème} année à la 15 ^{ème} année révolue	2/5 ^{ème} x 1/12 ^{ème} de la RBA n-1
De la 16 ^{ème} année à la 20 ^{ème} année révolue	0.5 x 1/12 ^{ème} de la RBA n-1
De la 21 ^{ème} année à la 24 ^{ème} année révolue	3/5 ^{ème} x 1/12 ^{ème} de la RBA n-1

Les modalités d'accompagnement des bénéficiaires de la rupture conventionnelle

La rupture de la relation de travail à l'issue de la rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) selon les dispositions en vigueur pour ce type d'allocation.

A l'heure d'aujourd'hui, nous n'avons pas assez de recul pour connaître des chiffres précis car dans l'enseignement privé, les ruptures conventionnelles se mettent à peine en place. Mais par exemple dans le département de la Haute Garonne de l'académie de Toulouse, 14 demandes ont été faites de la part d'enseignant.es et 9 ont été acceptées, 5 refusées, soit parce que le projet n'était pas assez abouti, soit parce que l'ancienneté des collègues était trop importante. L'enveloppe du rectorat n'a de fait pas été suffisante pour répondre aux demandes. La directrice académique de l'enseignement privé nous avait interpellé sur le fait qu'ils avaient demandé au ministère une rallonge de leur budget.

Le ministère avait-il prévu autant de départs?

En tous les cas, nous constatons que les collègues en ont assez d'être maltraité, en ont assez de répondre aux injonctions de toutes part comme changer les programmes à tour de bras, travailler en équipe, faire travailler les élèves en groupe, être aux ordres des chefs d'établissement qui veulent toujours plus de séjours à

l'international, de projets pédagogiques. Nous comprenons ce malaise qui s'installe d'année en année.

L'overdose des enseignants envers le système et non leur métier ou leurs élèves est à son comble.

Aubaine ou mirage ?

Nombreux sont les agents en souffrance, qui cherchent une solution pour quitter au plus vite l'administration et s'imaginent que la rupture conventionnelle pourra répondre à leurs attentes. Selon l'exposé des motifs du projet de loi de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle « s'inscrit dans l'objectif du Gouvernement qui est de favoriser la mixité des carrières publiques et privées. » Elle est donc censée faciliter les reconversions professionnelles. L'administration ne dispose pas de budget dédié au paiement des indemnités de rupture, elle ne pourra donc sûrement pas satisfaire toutes les demandes, même au montant plancher de l'indemnité. Il est envisageable de penser que l'administration puisse utiliser la rupture conventionnelle pour « convaincre » certains agents au départ. Mais il pourrait être trompeur de penser que la rupture conventionnelle puisse constituer un "pécule" en vue d'un départ anticipé ou d'une pseudo cessation progressive d'activité.

A l'inverse même, au ministère de la justice – dont les services déconcentrés sont déjà en souffrance de personnel et restent dans une dynamique de recrutement (DAP, DSJ...) – il est probable que l'administration refuse les demandes de rupture des agents.

Solidaires-Justice appelle à la plus grande précaution avec ce dispositif, qui pourrait générer bien des déceptions et désillusions.

cf. le document en pièce jointe.