



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

Secrétariat général

Direction générale
des ressources
humaines

Service des
personnels
enseignants de
l'enseignement
scolaire

Sous-direction de la
gestion
prévisionnelle, de la
formation et des
affaires statutaires et
réglementaires

Bureau des études
statutaires et
réglementaires
DGRH B1-3

Affaire suivie par
Pauline FOURNEL

N°2020-

72 rue Regnault
75243 Paris cedex 13

Direction des
affaires financières

Sous-direction
de l'expertise statutaire,
de la masse salariale,
des emplois
et des rémunérations

Bureau de l'expertise
statutaire et indemnitaire

Affaire suivie par
Jeannette KOUTA-BENGNAKEN

110 rue de Grenelle
75357 Paris SP 07

Paris, le **09 JUL. 2020**

Le ministre de l'éducation nationale, de la
jeunesse et des sports

A

Mesdames et Messieurs les secrétaires
général d'académie
Mesdames et Messieurs les secrétaires
général des directions des services
départementaux de l'éducation nationale
Mesdames et messieurs les directeurs des
ressources humaines

**Objet : Mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les services
déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse**

Annexe : éléments de procédure

Textes de références : Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique - Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique - Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles - Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré, à compter du 1er janvier 2020, une procédure de rupture conventionnelle par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail.

Ce nouveau cas de cessation de fonctions est créé à titre expérimental pour les fonctionnaires, et de manière pérenne pour les agents contractuels recrutés en CDI.

La création de la rupture conventionnelle s'accompagne d'une extinction de l'indemnité de départ volontaire pour création/reprise d'entreprise (IDV création/reprise d'entreprise). A titre transitoire, l'agent qui démissionne pour créer ou reprendre une entreprise peut continuer à bénéficier de cette IDV s'il formule sa demande d'indemnité avant le 1^{er} juillet 2020 et si sa démission est effective avant le 1^{er} janvier 2021¹. Après cette date, seul le dispositif de l'indemnité de départ volontaire liée à une opération de restructuration est maintenu.

¹ Article 9 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

La rupture conventionnelle, décidée d'un commun accord, ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties. Elle ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration.

Deux décrets, publiés le 31 décembre 2019 et entrés en vigueur le 1er janvier 2020, précisent la conduite de la procédure de rupture conventionnelle applicable dans la fonction publique ainsi que les modalités de versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC). Un arrêté définissant un modèle non obligatoire de convention de rupture a été publié le 6 février 2020.

Cette procédure, qui comprend plusieurs étapes, doit être mise en œuvre dans le respect des principes de non-discrimination fixés aux articles 6, 6 bis et suivants de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Enfin, le principe du « silence vaut refus » constitue une protection pour l'administration afin d'éviter une décision implicite d'acceptation, passé le délai de deux mois. Toutefois, ce délai ne contraint pas l'administration à mener et clore le processus de discussion et de négociation dans le délai de deux mois.

Si la négociation relève de la responsabilité du recteur ou, pour les agents recrutés par les EPLE et les personnels relevant d'un établissement de l'enseignement supérieur, du chef d'établissement concerné, elle s'inscrit en cohérence avec la doctrine d'emploi ministérielle de la rupture conventionnelle. En raison de l'impact budgétaire de cette procédure, la négociation et la conclusion de la convention gagneront à être centralisée à un niveau élevé de traitement.

Les conventions de rupture sont signées par les autorités responsables.

A l'issue du délai de rétractation, le fonctionnaire est radié des cadres à la date prévue dans la convention. Aujourd'hui, pour l'essentiel des corps de fonctionnaires concernés, l'autorité prononçant la radiation des cadres pour rupture conventionnelle est le ministre.

Pour articuler au mieux les deux procédures, vous veillerez à adresser au ministère², à l'issue du délai de rétractation, les conventions de rupture conventionnelle que vous avez signées pour permettre la radiation des cadres des agents concernés. Vous informerez également le ministère, chaque trimestre, du nombre de négociations en cours et du nombre de celles susceptibles de déboucher sur un accord. Vous indiquerez la part des procédures de rupture conventionnelle ayant donné lieu au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle supérieure au plancher réglementaire et préciserez le motif ayant justifié ce montant.

1- Encadrer les départs dans le cadre de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle n'a pas vocation à se substituer aux différents cas de cessation de fonctions prévus par la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (démission, insuffisance professionnelle, inaptitude physique...). Par ailleurs, le consentement de l'agent doit être libre et éclairé, exempt de tout vice : il ne peut s'agir d'un licenciement déguisé.

Ce nouveau mode de cessation définitive des fonctions peut néanmoins permettre, d'une part, de faire face à l'évolution des besoins de l'administration et, d'autre part, de répondre, le cas échéant, à un souhait d'un agent de poursuivre sa vie professionnelle hors de l'administration dans le cadre d'une reconversion professionnelle. En tout état de cause, l'administration apprécie les demandes à l'aune de l'intérêt du service. La rupture conventionnelle résulte en effet d'une convention librement signée par les deux parties.

² Sur la boîte fonctionnelle rupture-conventionnelle-sco@education.gouv.fr

a- Champ d'application de la rupture conventionnelle

Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique s'applique aux fonctionnaires, à titre expérimental du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, ainsi qu'aux contractuels en CDI.

Sont exclus du bénéfice de la procédure de rupture conventionnelle :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les fonctionnaires ou contractuels 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 de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;
- les agents 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 ;
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuels ;
- les agents contractuels en CDD ainsi que ceux en cours de période d'essai.

Le fonctionnaire détaché (à l'exception de celui détaché en qualité d'agent contractuel exclu du champ d'application de la rupture conventionnelle) ou mis à disposition ou placé en position normale d'activité (PNA) dans une autre administration doit formuler la demande de rupture conventionnelle auprès de l'administration dont il relève, c'est-à-dire celle ayant prononcé l'affectation dans l'administration d'accueil.

Les demandes de rupture conventionnelle reçues par l'administration centrale en charge de la gestion des personnels détachés seront transmises au recteur de l'académie d'origine de l'agent qui conduira la procédure.

En cas de réponse positive à la demande de rupture conventionnelle, pour que l'agent puisse être radié des cadres, l'agent sera réintégré dans son corps et dans son académie d'origine.

b- Rupture conventionnelle à l'initiative de l'agent

Les demandes de rupture conventionnelle formulées par les agents doivent être examinées au cas par cas, en tenant compte notamment du ou des critères suivants :

- **La rareté de la ressource** : le fait que l'agent concerné occupe ou non un emploi en tension constitue le premier niveau d'examen de la demande,
- **L'ancienneté dans la fonction** : la demande effectuée par un personnel récemment nommé et donc récemment formé, peut être jugée moins opportune que celle d'un agent disposant d'une plus longue ancienneté de service,
- **La sécurisation du parcours professionnel** : l'examen de la demande tient compte du projet envisagé par l'agent.

En termes de calendrier, la date de la cessation définitive des fonctions constitue l'un des éléments de la négociation. Les sujétions liées à l'année scolaire, en particulier du fait du principe de continuité pédagogique, conduisent à éviter la négociation d'un départ en cours d'année scolaire.

c- Rupture conventionnelle à l'initiative de l'administration

L'administration doit formuler sa proposition de manière factuelle et neutre, sans confusion possible avec les autres formes de départ de l'administration, comme le licenciement pour insuffisance professionnelle.

L'administration peut envisager de proposer une rupture conventionnelle dans le cadre d'une opération de restructuration. Toutefois, l'agent doit également pouvoir être informé de l'existence des différentes mesures d'accompagnement prévues pour ce type d'opération.

La rupture conventionnelle peut également être proposée dès lors qu'elle peut constituer une option appropriée au regard de l'évolution professionnelle de l'agent concerné.

2- Accompagner l'agent au long de la procédure

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature (destinataire pour l'administration : le directeur des ressources humaines, le recteur ou le DASEN, le chef d'établissement pour les AESH HT2).

Au minimum 10 jours et maximum 1 mois après réception de la demande, un **entretien** est organisé par le recteur ou, le cas échéant, le chef d'établissement ou la personne qu'ils désignent. D'autres entretiens peuvent être également organisés si nécessaire.

Pendant cet entretien,

- l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative (détenant au moins 1 siège au CT ministériel, académique ou départemental) après en avoir informé au préalable l'autorité hiérarchique. Ce conseiller est alors tenu à une obligation de confidentialité ;
- sont abordées les questions relatives aux **motifs** de la demande et principe de la rupture conventionnelle, à la **date** de la cessation définitive des fonctions et ses **conséquences** (en termes de droit à l'assurance chômage, d'obligation de remboursement et de respect des règles déontologiques) ainsi qu'au **montant de l'indemnité** spécifique.

L'entretien est l'occasion d'échanger avec l'agent sur les autres dispositifs qui peuvent s'offrir à lui au regard de son projet et de son parcours.

Une attention vigilante doit être portée aux agents dont les demandes n'auraient pas été acceptées pour faciliter la poursuite de l'activité professionnelle au sein du ministère ou, le cas échéant, réfléchir à l'évolution de leurs parcours professionnels. Ils peuvent notamment bénéficier d'un accompagnement par la RH de proximité.

3- Déterminer le montant de l'indemnité spécifique (ISRC)

La négociation du niveau d'indemnisation s'inscrit dans l'enveloppe budgétaire dont dispose l'académie ou l'établissement concerné. Le montant minimum de l'ISRC doit être, pour l'administration, la référence de base dans le cas d'une procédure enclenchée par l'agent. Dans la mesure où cette situation reste exceptionnelle, un montant supérieur à ce plancher peut cependant être envisagé pour prendre en compte un intérêt spécifique commun des parties, notamment au regard du projet professionnel de l'agent. Les motifs d'une telle décision feront l'objet de la remontée trimestrielle, telle que précisée précédemment.

Les modalités de détermination du montant de cette indemnité spécifique sont prévues par le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est obligatoirement versée dès lors que la procédure est conduite à son terme et débouche sur une convention approuvée par les deux parties.

Le montant peut être déterminé, au regard de la doctrine d'emploi adoptée par les services, en tenant compte des motifs de la demande, du projet de l'agent ou de la date de départ envisagée.

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

Cette rémunération comprend tous les éléments perçus à l'exception d'une liste de primes et indemnités prévue par le décret du 31 décembre 2019 :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- l'indemnité de résidence à l'étranger ;
- 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.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération de référence est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

Pour l'application du calcul aux agents ayant perçu l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE) au cours de l'année n-1, il conviendra en équité de prendre en compte l'indemnité de fonction versée au titre d'un emploi équivalent en administration centrale et correspondant au grade de l'agent.

Le montant de l'indemnité est progressif, selon l'ancienneté de l'agent. L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière. Elle exclut les services militaires ou les contrats de droit privé (ex : contrat aidé).

La notion d'ancienneté correspond à la durée des services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Elle exclut les services militaires ou les contrats de droit privé (ex : contrat aidé).

Le montant plancher (minimum) est progressif selon l'ancienneté de l'agent (dans la limite de 24 années) et les règles de calcul suivantes :

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} à la 20 ^{ème} année révolue	0,5 x 1/12 ^{ème} de la RBA n-1
De la 21 ^{ème} à la 24 ^{ème} année révolue	3/5 ^{ème} x 1/12 ^{ème} de la RBA n-1

Le montant plafond (maximum) ne peut pas dépasser deux fois la RBA n-1.

4- Conclure la rupture conventionnelle

a- Formation de la convention de rupture conventionnelle

La convention de rupture conventionnelle :

- prévoit les termes et conditions de sa mise en œuvre ;
- est signée par les deux parties ;
- fixe le montant de l'indemnité, la date de cessation définitive des fonctions correspondant au jour suivant la fin du délai de rétractation (cf. infra).

Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique du 6 février 2020 fixe un modèle de convention de la rupture conventionnelle, qu'il est suggéré de suivre sans être juridiquement prescrit.

b- Exercice du droit de rétractation

Le délai de rétractation est de 15 jours francs et commence à courir un jour franc après la date de signature de la convention. La demande de rétractation se formalise par l'envoi d'une lettre RAR ou remise en main propre contre signature.

c- Conséquences de la rupture conventionnelle

A l'issue du délai de rétractation, le fonctionnaire est radié des cadres à la date prévue dans la convention. La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres de l'agent.

En cas de nouveau recrutement en qualité d'agent public, le fonctionnaire doit adresser une attestation sur l'honneur indiquant qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement prévue, selon le cas, au septième, huitième ou neuvième alinéa du I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susvisée.

d- Bénéfice de l'ARE

La rupture de la relation de travail à l'issue d'une rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre droit au bénéfice de l'**allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)**. Cette allocation est **déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage**, dans les conditions prévues par le code du travail et par la réglementation relative à l'assurance chômage.

Le ministère supporte la charge financière liée au versement de l'ARE en auto-assurance, sauf en cas d'adhésion au régime d'assurance chômage géré par l'UNEDIC pour les opérateurs de l'enseignement supérieur et de la recherche ayant fait ce choix de gestion

Pour bénéficier de l'ARE, le bénéficiaire doit respecter les **conditions attendantes à la qualité de demandeur d'emploi** : aptitude au travail, accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi. En outre, le demandeur d'emploi ne doit **pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite** de droit commun (62 ans) couplé au nombre de trimestres pour un départ à taux plein (172 en cible) ou l'âge d'annulation de la décote (67 ans) ou encore bénéficier d'une pension de retraite anticipée visée à l'article L. 5421-4 du code du travail³.

Le directeur général des
ressources humaines,

Vincent SOETEMONT

La directrice des affaires
financières,

Mélanie JODER

³ Retraite dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, retraite pour carrière longue, retraite de travailleur handicapé, retraite pour incapacité permanente, cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante dans les conditions prévues aux troisième et septième alinéas du I de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999.