



# Modalités de mise en place de la rupture conventionnelle



# SOMMAIRE DE LA PRESENTATION

1. Définition et contexte réglementaire
2. Les bénéficiaires potentiels
3. Les effets de la rupture conventionnelle
4. La procédure proposée au sein d'AMU
5. Les aspects financiers
6. Etat des lieux des demandes
7. Les enjeux - Synthèse

# 1) Définition et contexte réglementaire

La rupture conventionnelle consiste en un **accord mutuel** par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. L'agent perçoit une **indemnité de rupture**. Il a également **droit aux allocations de chômage**, s'il en remplit les conditions d'attribution.

**Elle ne peut pas être imposée** par l'une ou l'autre des 2 parties. La rupture conventionnelle **ne constitue pas un droit**.

Elle est encadrée par les textes suivants :

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : article 72

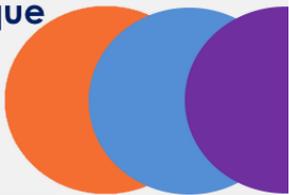
Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) dans la fonction publique

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

Note de service MESRI 20 juillet 2020

Transformer  
la fonction  
publique



## 2) Les bénéficiaires

Sont concernés:

- Les agents contractuels en contrat à durée indéterminée**
- Les fonctionnaires titulaires (à titre expérimental)**

Sont exclus du dispositif :

<b>Parmi les agents fonctionnaires</b>	<b>Parmi les agents contractuels</b>
<i>Les fonctionnaires stagiaires</i>	<i>Les agents en contrat à durée déterminée</i>
<i>Les fonctionnaires ayant atteint l'âge de 62 ans et remplir la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein</i>	<i>Les agents ayant atteint l'âge de 62 ans et remplir la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein</i>
<i>Les fonctionnaires détachés sur contrat</i>	<i>Les agents faisant l'objet d'une procédure de licenciement</i>
	<i>Les agents sollicitant une démission</i>
	<i>Les fonctionnaires détachés sur contrat</i>
	<i>Les agents en période d'essai</i>

### 3) Effets de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle entraîne la **radiation des cadres** et la perte de la qualité de fonctionnaire ou la radiation des effectifs de l'agent contractuel.

L'agent a droit à une **indemnité versée en une fois, ainsi qu'aux allocations chômage**, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Si l'agent est à nouveau recruté dans la fonction publique d'État au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, il doit **rembourser** l'indemnité de rupture à l'État.

Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) nouvellement recruté dans la fonction publique d'État doit fournir à cet effet une **attestation sur l'honneur**. Il devra y certifier qu'il n'a pas bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle de l'État au cours des 6 années précédant son recrutement.

# L'analyse des demandes de rupture conventionnelle

## Préconisations de la circulaire MEN juillet 2020

### ❑ Rupture conventionnelle à l'initiative de l'agent :

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

- La **rareté de la ressources** : le fait que l'agent concernée occupe ou non un emploi en tension constitue le 1<sup>er</sup> 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

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 « universitaire », en particulier du fait du principe de continuité pédagogique, conduisent à éviter la négociation d'un départ en cours d'année « universitaire ».

Souhait de la gouvernance d'AMU de ne pas envisager la rupture conventionnelle pour des agents proches de l'âge permettant de solliciter une admission à la retraite.

# L'analyse des demandes de rupture conventionnelle

## Préconisations de la circulaire MEN juillet 2020

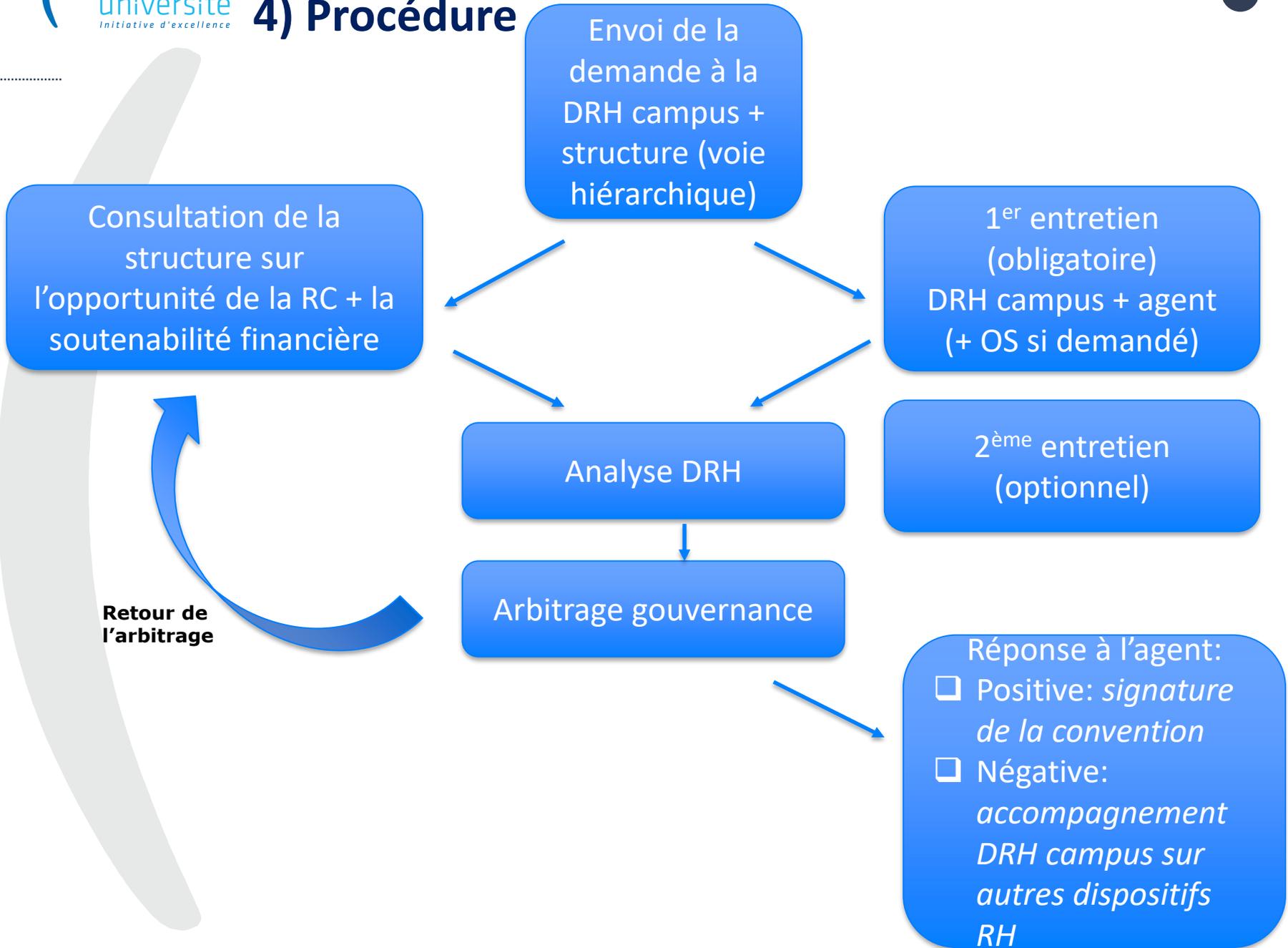
### ❑ Rupture conventionnelle à l'initiative de l'administration

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 prévu pour ce type d'opération.

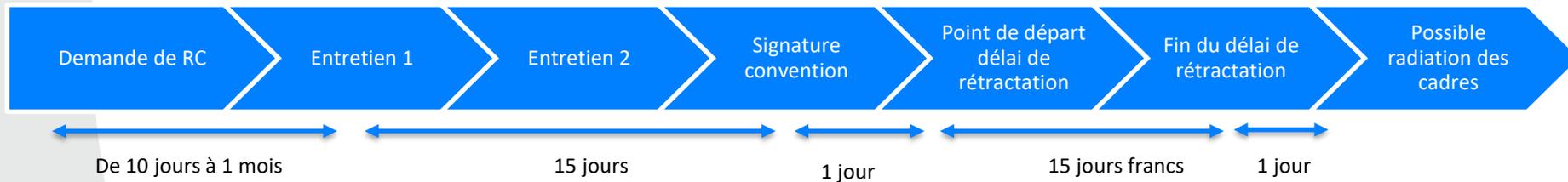
La rupture conventionnelle peut également être proposée dès lors qu'elle peut constituer une option appropriée au regard de l'évolution professionnelle de l'agent concerné.

## 4) Procédure

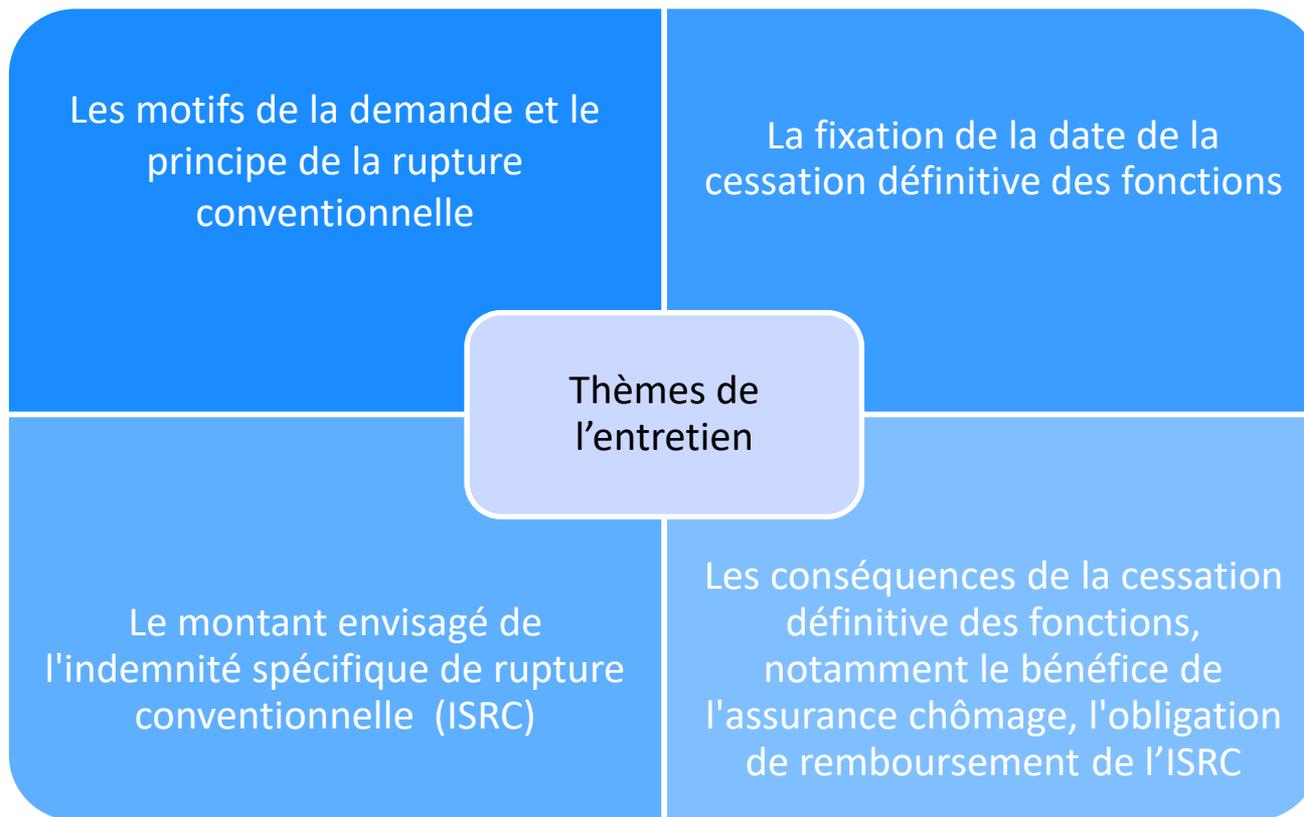


# Procédure : un calendrier très contraint

**Période de 42 jours minimum incompressibles de la demande de RC à radiation des cadres / effectifs**



## Procédure: un entretien encadré



## 5) Aspects financiers

# Montant de l'indemnité de rupture

Les décrets ont prévu un montant plancher et un montant plafond :

Paiement en fonction  
du calendrier de paie

### Montant plancher :

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

Années d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 15 à 20 ans	1/2 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 20 à 24 ans	3/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

*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.*

### Montant plafond :

Le montant de l'ISRC ne peut pas être supérieur à 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté => **MAXIMUM = 2 ANS DE REMUNERATION**

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

# L'allocation de retour à l'emploi (ARE)

### ❑ 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'ARE.

Cette allocation est déterminée et calculé selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit au chômage, dans les conditions prévues par le code du travail par la réglementation relative à l'assurance chômage.

2 modalités de gestion au sein d'AMU :



- ❑ 9 demandes déposées– 6 titulaires / 3 CDI – 1 demande rejetée, 1 demande acceptée (en cours de finalisation sur les aspects de mise en œuvre)
- ❑ Information des composantes en conférence des doyens prévue mardi 22 décembre 2020
- ❑ Information des services centraux en revue d'actualité en janvier 2020

Plusieurs demandes à venir (agents en attente des conditions de déploiement du dispositif auprès des DRH campus)

Ont été mis en place:

- Un formulaire agent
- Un guide agent
- Un formulaire d'analyse permettant de soumettre les demandes à l'arbitrage de la gouvernance
- Un modèle de convention (contraint par la réglementation)

## 7) Les enjeux - Synthèse

Pour les agents

Opportunité de départ avec indemnité et ARE  
  
(reconversions professionnelles, ...)

Pour les structures

Risque de départs d'agents (sur des métiers en tension ou non)  
  
Opportunité de départs plus souple d'agents  
  
Une prise en compte du coût induit par la RC

Pour AMU

Nouvel outil RH

Dépenses supplémentaires (indemnités versées + financement des ARE pour les titulaires) non financées



Financement par les structures – pas d'enveloppe centralisée (gel d'emplois ou mobilisation de ressources propres)



MERCI DE VOTRE ATTENTION