



# ACADÉMIE DE MONTPELLIER

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Direction des services départementaux  
de l'éducation nationale  
des Pyrénées-Orientales

Perpignan, le 24 octobre 2022

Direction des ressources humaines  
et des emplois du 1<sup>er</sup> degré  
DRHE 1<sup>er</sup> degré  
Affaire suivie par :  
Aude PIERRON  
Tél : 04 68 66 28 30  
Mél : ce.dsden66drhe@ac-montpellier.fr

45 avenue Jean Giraudoux  
BP 71080  
66 103 Perpignan Cedex

Le directeur académique des services de l'Education  
nationale des Pyrénées-Orientales

à

Mesdames et Messieurs les enseignants du 1<sup>er</sup> degré  
public  
S/c de Mesdames et Messieurs les inspecteurs de  
l'Education Nationale

**Objet** : Ruptures conventionnelles

**Réf** : 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 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.

La rupture conventionnelle peut être conclue à l'initiative de l'agent ou à l'initiative de l'administration, décidée d'un commun accord, elle 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.

## **1/ champ d'application du dispositif.**

Qui peut demander une rupture conventionnelle ?

- Les fonctionnaires, à titre expérimental, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.
- Les 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 à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination dans son corps d'origine et ayant prononcé l'affectation dans l'administration d'accueil.

## **2/ La procédure.**

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception (à l'adresse de la DRHE) ou remise en main propre contre signature.

Au minimum 10 jours et maximum 1 mois après réception de la demande, un entretien est organisé. Pendant cet entretien sont abordées :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
- La date envisagée de la cessation définitive de fonctions
- Le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

Le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative après en avoir informé au préalable l'autorité hiérarchique. Ce conseiller est alors tenu à une obligation de confidentialité.

Le fonctionnaire est également invité à se rapprocher de l'équipe mobile des ressources humaines de proximité de son département afin de bénéficier d'un accompagnement pour préparer son projet.

## **3/ Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

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.

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.

Le montant de l'indemnité est progressif, selon l'ancienneté de l'agent dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté. 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).

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- 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 seize ans et jusqu'à vingt ans
- Trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt et un ans et jusqu'à vingt- quatre ans.

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté.

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture.

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 remise en mains propres contre signature.

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 ou son licenciement.

Il est vivement conseillé de se rapprocher du service des retraites de l'Etat (SRE) pour étudier vos droits à retraite et des agences pôle emploi pour étudier vos droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

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.

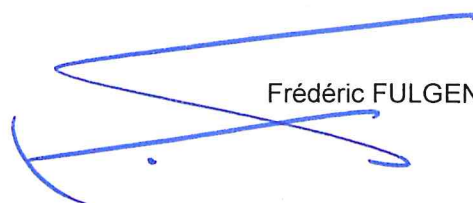
#### **4/ Calendrier.**

Un calendrier encadre le dispositif des ruptures conventionnelles dans le département. Il a pour objectif le respect du budget académique dédié aux ruptures conventionnelles, les sujétions liées à l'année scolaire, en particulier du fait du principe de continuité pédagogique ainsi que la volonté de traiter de façon équitable les demandes.

- Date limite de réception des demandes de ruptures conventionnelles : **le 23 décembre 2022.**
- Réponses apportées aux intéressés **au plus tard le 31 mai 2023**, prenant en compte notamment :
  - La rareté de la ressource :
  - La sécurisation du parcours professionnel : l'examen de la demande tient compte du projet envisagé par l'agent, les personnels peuvent notamment bénéficier d'un accompagnement par la GRH de proximité,
  - 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.

Une attention particulière est également portée aux agents ayant déjà formulé une demande l'année précédente et qui n'ont pas obtenu satisfaction.

- La date d'effet de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat sera, en principe, pour des questions d'organisation liées à la préparation de rentrée et dans un souci de continuité pédagogique, **le 1<sup>er</sup> septembre 2023.**

  
Frédéric FULGENCE

