Conseil d'administration du 10 juillet 2020
Point III- Rupture conventionnelle

La réglementation permet de mettre en œuvre la rupture conventionnelle dans l'ensemble de la fonction publique.

Plusieurs agent-es ont transmis une demande de rupture conventionnelle.

Les textes réglementaires prévoient très précisément l'ensemble des conditions ainsi que la procédure à mettre en œuvre présentés ci-après.

Il est rappelé que la rupture conventionnelle est bien le résultat d'un accord mutuel qui ne peut s'imposer à l'une ou l'autre des parties, le projet de l'agent-e, l'intérêt du service et l'impact financier devront être conjointement pris en compte.

Compte tenu de la nouveauté du dispositif, il n'est pas prévu d'ajouter des critères supplémentaires limitant a priori les demandeurs, toutes les demandes réglementaires seront donc examinées. En fonction du nombre et de la nature des demandes, des critères plus sélectifs pourront être envisagés à l'issue d'une année de mise en œuvre.

Le dispositif doit faire l'objet d'une délibération en conseil d'administration et un budget devra être identifié à cet effet.

Textes réglementaires applicables

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : article 72
- l'article 5 de la loi de finances pour 2020
- l'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale 2020
- 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
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE, Articles 49-1 à 49-9
- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Définition

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties. L'agent perçoit une indemnité de rupture. Il a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution. Procédure applicable jusqu'au 31 décembre 2025.

Bénéficiaires

Fonctionnaires

- Titulaire (stagiaire n'y a pas droit)
- Si l'agent a eu un congé de formation professionnelle, la durée d'engagement doit être expirée.
- Ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (62 ans et plus)
- Ne justifie pas de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le % maximum de pension

Dates de naissance	Nombre de trimestres exigé
1959, 1960	166 trimestres (41 ans + 6 mois)
1961 à 1963	167 trimestres (41 ans + 9 mois)
1964 à 1966	168 trimestres (42 ans)
1967 à 1969	169 trimestres (42 ans + 3mois)
1970 à 1972	170 trimestres (42 ans + 6 mois)
1973 à 1975	171 trimestres (42 ans + 9 mois)
1976 et après	172 trimestres (43 ans)

Contractuels :

- ne doit pas être détaché sur contrat,
- ne doit pas être en CDD (uniquement possible pour des CDI),
- ne doit pas être en période d'essai, durant une procédure de licenciement ou de démission,
- ne doit pas être éligible à une pension de retraite à taux plein (62 ans et plus) ni remplir la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein
- s'il a bénéficié d'un congé de formation professionnel : vérifier que la durée d'engagement est expirée.

Montant de l'indemnité

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 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.

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, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle. Sont exclues de cette rémunération de référence :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 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 est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.
- Les agents ayant signé un engagement à servir l'Etat 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.

Le régime fiscal et social de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est établi à l'article 5 de la loi de finances pour 2020 et à l'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale 2020.

Ainsi, l'indemnité sera une rémunération non imposable au titre du code général des impôts et est exclue de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents et de leurs employeurs (les indemnités d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel de la sécurité sociale sont intégralement assujetties).

Procédure

L'agent **dépose sa demande** en LRAR ou en main propre contre signature.

Examiner la recevabilité de la demande

Organiser un ou plusieurs entretiens avec l'agent dans le mois qui suit la réception de la demande (au plus tôt 10 jours francs après la réception, au plus tard un mois après la réception). L'agent peut être assisté par un délégué syndical.

L'entretien devra obligatoirement aborder les points suivants :

- motifs de la demande et principe de la rupture conventionnelle
- fixation de la date de la cessation définitive des fonctions
- montant envisagé

- conséquences de la cessation définitive des fonctions (notamment le bénéfice de l'assurance chômage, obligation de remboursement si retour dans la fonction publique).

15 jours francs après le dernier entretien, **signature d'une convention de rupture** (cf. modèle national).

1 jour franc après la signature de la convention, débute le **délai de rétractation** de 15 jours francs où une partie comme l'autre peut se rétracter.

A l'issue de ce délai de 15 jours francs, si pas de rétractation, **cessation définitive de fonctions** convenue dans la convention de rupture qui intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation (pour un fonctionnaire, cela implique la prise d'un arrêté de radiation des cadres par le rectorat/ministère/ pour un contractuel, acte de fin de contrat).