



La loi de transformation de Fonction Publique du 6.08.2019, a introduit la rupture conventionnelle pour les agents de la fonction publique. Depuis ce 1^{er} janvier 2020, il est possible pour un fonctionnaire d'État de solliciter une rupture conventionnelle. Ce système déjà bien implanté dans le privé fait donc, comme pour beaucoup d'autres choses, son entrée dans le public.

Voici une synthèse des conditions pour demander une rupture conventionnelle : qui peut la demander ? dans quel délai ? Comment ? peut-on se rétracter ? Combien percevrait on ?

Textes de référence :

- **Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique :** <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039727613&categorieLien=id>
- **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 :** <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039728021&categorieLien=id>
- **Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle :** <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrrete/2020/2/6/CPAF2002931A/jo/texte>
- **Note du Secrétariat Général du Ministère de la Justice du 19 janvier 2021** portant mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle au sein du Ministère de la Justice : <http://www.cgtspip.org/wp-content/uploads/2021/01/Note-SG-rupture-conventionnelle.pdf>

La loi de transformation de la fonction publique entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020 instaure une expérimentation de la rupture conventionnelle pour la période allant jusqu'au 31 décembre 2025.



La rupture conventionnelle, dans le code du travail, a des garde-fous : homologation de chaque rupture par la Direccte, autorisation quand il s'agit d'un salarié protégé, interdiction en cas d'inaptitude, de restructuration avec un plan de sauvegarde de l'emploi... Rien de tout cela pour la Fonction Publique ; Il est d'autant plus important de se faire accompagner par un représentant syndical.

Qui peut demander une rupture conventionnelle ?

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration dont il relève. (Elle ne peut pas être imposée par l'une des parties de façon unilatérale).

➡ **Par agent, on entend fonctionnaire titulaire ou agent non titulaire en CDI.**

Les fonctionnaires ayant le statut de stagiaires (ou élèves) et fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel ne peuvent prétendre à demander une rupture conventionnelle.

Il n'est pas possible pour un **fonctionnaire titulaire** de demander une rupture conventionnelle durant le temps où il n'a pas satisfait aux obligations de durée liées à l'engagement de servir (engagement de 5 ans à compter de la titularisation pour un CPIP étant rentré à l'ENAP après le 1^{er} février 2019, 3 ans à compter de la titularisation pour les promos d'avant). De la même façon, s'il est dans les conditions pour bénéficier de l'ouverture de ses droits à retraite à taux plein, il ne le peut pas non plus. En revanche, si l'agent a atteint l'âge de départ à la retraite mais que ses droits ne lui permettent pas de percevoir sa retraite à taux plein, il peut bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle.

Pour un **agent non titulaire** en CDI, la rupture ne peut pas être demandée durant la période d'essai, si l'agent a atteint l'âge d'ouverture de droits à retraite (sauf si comme évoqué plus haut, il n'est pas en mesure de bénéficier d'une retraite à taux plein), ou encore en cas de licenciement ou de démission.

★ **La position du Ministère** : Le Ministère de la Justice évoque sa volonté de renforcer son attractivité et fidéliser les agents. Il ne souhaite pas que ce dispositif soit utilisé alors que c'est un Ministère qui recrute et ne cherche pas à « dégraisser », pour les métiers en tension soumis à une forte concurrence du privé, aux services dans lesquels les effectifs sont insuffisants ou au sein desquels les recrutements sont difficiles ainsi que pour les agents qui viennent de bénéficier d'une formation « d'au moins un mois, dans les trois ans précédant la date de cessation définitive des fonctions »

En outre, le Ministère, bien qu'il s'en défende, exige un projet professionnel (reconversion) présenté par l'agent comme préalable pour faire suite à la demande de rupture conventionnelle.



Cela n'est prévu dans aucun texte et la CGT s'oppose à ce que la rupture conventionnelle soit écartée pour ce motif. Ce d'autant plus que jamais la maltraitance institutionnelle, totalement niée par le Ministère, ne soit à aucun moment envisagée pour expliquer les demandes de rupture conventionnelle.

PROCÉDURE

Règles de base

La note rappelle que l'administration doit veiller à l'application des principes généraux de non-discrimination dans l'utilisation de ce nouveau dispositif. De même, le consentement de l'agent doit être libre, éclairé et exempt de tout vice. Le dispositif de rupture conventionnelle vient s'ajouter aux autres dispositifs de séparation entre un agent public et l'administration (licenciement pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude, démission, révocation, mise à la retraite qui peut être d'office, terme d'un CDD). Elle n'a pas vocation à s'y substituer. L'ensemble de ces dispositifs coexistent et répondent à des objectifs distincts.

Quelle forme doit prendre la demande ?

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

Lorsque la demande émane du fonctionnaire, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination, soit le service RH de proximité ou sous-direction RH de la DAP.

Nota bene : L'autorité compétente pour mener les entretiens relatifs à la rupture conventionnelle est indiquée à l'Annexe 5 de la note du S.G .

Après l'envoi de la demande, comment ça se passe ?

➡ **Au moins un entretien obligatoire** (il peut être décidé qu'il y en ait plusieurs) relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle pour permettre un échange approfondi.

➡ **Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique** ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève le fonctionnaire ou son représentant. Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens. La présence du service RH de proximité est recommandée.

➤ L'objet du ou des entretiens porte uniquement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
 - la fixation de la date de cessation définitive des fonctions
 - le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (**pour le calcul, se reporter à la rubrique quel montant je percevrai en cas de rupture conventionnelle?**)
- les conséquences liées à la cessation définitive des fonctions (assurance chômage, obligation de remboursement au cas où l'agent qui a bénéficié d'une indemnité reprendrait un poste au sein de l'une des trois fonctions publiques dans le délai de 6 ans).

Le Secrétariat Général recommande à l'interlocuteur de l'agent en charge de l'entretien de s'intéresser aux motifs de la demande de l'agent, à la solidité de son projet professionnel ainsi que son employabilité. L'autorité hiérarchique peut aussi l'accompagner dans l'élaboration de la suite de son parcours professionnel en mobilisant à son bénéfice l'utilisation du compte personnel de formation.

La durée de la phase d'entretiens a vocation à être achevée sous un mois.

➤ Suite de l'entretien obligatoire : le premier entretien doit servir de base aux futures négociations. L'agent doit être particulièrement éclairé sur les conséquences de la cessation définitive de ses fonctions. La tenue de l'entretien obligatoire ne préjuge en rien de l'issue de la discussion : la marge discrétionnaire des parties est totale pour accepter ou refuser le principe de la rupture. Chaque entretien doit faire l'objet d'un compte-rendu écrit.

★ Puis je me faire accompagner ?

Rôle du représentant syndical : l'agent peut se faire assister par un représentant désigné par une organisation syndicale de son choix (organisation représentative au CTM, CTSPIC ou CT local). Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

★ Le circuit décisionnel

La convention est élaborée entre l'agent et son service de proximité après au moins un entretien. Puis la convention est adressée à la sous-direction RH de la DAP via la DISP.

Le processus ne s'arrête pas au niveau de la DAP (ce qui aura pour conséquence d'allonger encore un peu plus les délais de réponse). La sous-direction RH de la DAP soumet la convention à la direction RH du Secrétariat Général.

Une formation collégiale (Direction RH du SG et sous directions RH des différentes Directions : DAP – DSJ – DPJJ) se réunit pour statuer sur la convention telle que soumise. Le Ministère indique vouloir réunir les sous directions tous les 15 jours pour se prononcer sur les demandes de rupture conventionnelle (en sept 20 : 152 demandes formalisées en attente de réponse dont 68 pour la DAP).

★ La décision de l'administration

➤ En cas d'accord de l'administration : suite à cet ou ces entretiens, une convention doit être élaborée pour conclure à la rupture conventionnelle.

➤ En cas de désaccord de l'administration :

- sur l'indemnité : l'Administration propose à l'agent une indemnité qu'il accepte ou non. Si accord de

l'agent, la convention est définitivement conclue, si désaccord de l'agent, nouvelles négociations à mener et donc nouveau point de départ du délai.

- sur la date de départ : l'Administration peut demander à repousser la date de départ « dans l'intérêt du service ». Ce serait une condition de l'accord ce qui peut se caractériser en une forme de chantage ou de tentative de faire renoncer l'agent selon l'appréciation.

➔ **En cas de refus de l'administration** : dans la mesure où la rupture repose sur l'accord des deux parties, il est toujours possible pour l'administration de refuser (sans obligation de le motiver) ou de repousser un départ, si ce dernier n'est pas compatible avec l'intérêt du service.

Le SG précise que la rupture conventionnelle doit être individualisée et compatible avec l'intérêt du service.

FORMALISATION DE LA RUPTURE

La convention de rupture signée par les deux parties

Les modèles de convention sont fixés par arrêté ministériel.

Délai : Cette convention ne peut pas être signée moins de 15 jours après l'entretien ou le dernier entretien relatif à la demande de rupture conventionnelle. Il reprend les éléments suivants (une convention type va être proposée prochainement par arrêté ministériel) : le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions.

La date de cessation définitive ne peut être fixée moins de 16 jours après la signature. Après signature, un exemplaire est remis à chacun.

Si un délai minimal est bien indiqué, il en est tout autrement des délais qui engagent l'Administration.



Le Ministère indique que sans réponse au courrier initial après 2 mois, cela vaut décision implicite de rejet. Si la procédure de rupture conventionnelle s'engage (fixation ou tenue d'un premier entretien), le Ministère se retranche alors derrière la seule exigence d'un « délai raisonnable ».

Le droit de rétractation

Il existe bien un droit de rétractation. Celui-ci peut s'exercer à compter du lendemain de la signature de la convention et **durant un délai de 15 jour franc**. Pour se rétracter, il est nécessaire d'adresser une lettre recommandée avec avis de réception ou de remise en mains propres dans le délai indiqué.

Quelles sont les conséquences d'une rupture conventionnelle pour le fonctionnaire ?

À la date d'effet de la convention de rupture conventionnelle, c'est à dire la date de cessation définitive des fonctions, l'agent perd son statut de fonctionnaire. Il est « radié des cadres » selon la terminologie. Celui-ci ne peut plus réintégrer **la fonction publique d'État** avant un délai de 6 ans, sous peine d'avoir à rembourser le montant perçu au titre de la rupture conventionnelle. Un délai de 2 ans à compter de son recrutement lui serait, en ce cas, laissé pour rembourser cette somme.

CALCUL DES MONTANTS

Quel montant percevrai-je au minimum en cas de rupture conventionnelle ?

Les montants sont calculés en « mois de rémunération brute par année ». Cela signifie concrètement qu'il convient de prendre en compte la rémunération brute perçue sur les 12 mois précédant la date d'effet (cessation définitive des fonctions) et de la diviser par douze (un changement d'échelon ou revalorisation pouvant intervenir durant cette période). La rémunération brute n'est pas le traitement brut mais la rémunération totale brute (primes comme l'ISS, IFSE, CIA ou IFO comprises). Sont exclues les primes d'installation ou déménagement, primes liées au service en Outre Mer etc (toutes primes non liées à l'emploi occupé en tant que tel).

Attention : les rémunérations prises en compte sont uniquement celles versées par le Ministère de la Justice. Les agents en congé maladie, disponibilité, congé parental et même détachement devront ainsi prendre pour seule référence les rémunérations perçues par leur employeur (DAP)

Pourquoi parler de montant minimum ? Parce que les modalités de calcul indiquées ci-après constituent le montant minimal. Dans la mesure où la rupture conventionnelle est une convention signée, cela implique comme tout contrat qu'elle peut être négociée.

Chaque agent peut ainsi, seul ou à l'aide du représentant syndical qui l'accompagne, négocier à la hausse ce montant.

Le montant est calculé par tranche : c'est-à-dire que les années 3 à 9 d'un agent correspondent à un mode de calcul, auquel s'additionne un autre calcul pour les années 10 à 14, et ainsi de suite. Il existe en tout 4 tranches dont les durées et les modes de calcul sont exposés ci-dessous :

➤ **A = Moins de 10 ans d'ancienneté : calcul à appliquer pour les 9 premières années de la carrière.**

Sur cette tranche est pris en compte le 1/4 de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté comme titulaire (à multiplier par un chiffre compris entre 3 et 9 en fonction du nombre d'années. Cela ne peut être inférieur à 3 au vu de l'engagement de servir le plus favorable).

Exemple : J'ai 5 ans d'ancienneté, j'ai 1 an dans l'échelon 3. J'ai perçu 29861,16 euros de traitement brut sur les 12 derniers mois, cela représente donc une moyenne de 2488,43 € par mois. Mon indemnisation minimale sera calculée selon le calcul suivant : $(5 \times 2488,43) \times 0,25 = 3110,54$ euros

➤ **B = de 10 jusqu'à 15 ans d'ancienneté : calcul à appliquer pour la période allant de la 10ème à la 14ème année de carrière.**

Sur cette tranche est pris en compte 2/5ème de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté, soit montant brut $\times 0,4$ que l'on multiplie par le nombre d'année effectué dans cette tranche. (il faut donc multiplier par 9 le premier critère soit $9 \times 1/4$ ou 2,25 puis entre 1 et 5 ce coefficient) .

Exemple : J'ai 12 ans d'ancienneté, je suis depuis un an à l'échelon 6 de la 2nde classe, j'ai perçu 33735,72€ euros de traitement brut sur les 12 derniers mois, cela représente donc une moyenne de 2811,31€ par mois. Mon indemnisation minimale sera effectuée selon le calcul suivant :

Pour les 9 premières années : $A = (9 \times 2811,31) \times 0,25 = 6325,45$

Pour les années 10 à 12 : $B = (3 \times 2811,31) \times 0,4 = 3373,57$

$A + B = 9699,01$ euros

➤ **C = de 15 ans à 20 ans d'ancienneté : calcul à appliquer pour la période allant de la 15ème à la 19ème année de carrière.**

Sur cette tranche est pris en compte la moitié de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté, soit montant brut $\times 0,5$ que l'on multiplie par le nombre d'année effectué dans cette tranche.

Exemple : J'ai 17 ans d'ancienneté et je suis à l'échelon 3 du 1ère classe depuis un an, j'ai perçu 38260,92€ euros de traitement brut sur les 12 derniers mois, cela re-présente donc une moyenne de 3188,41€ par mois. Mon indemnisation minimale sera effectuée selon le calcul suivant :

Pour les 9 premières années : $A = (9 \times 3188,41) \times 0,25 = 7173,92$

Pour les années 10 à 14 : $B = (5 \times 3188,41) \times 0,4 = 6376,82$

Pour les années 15 à 17 : $C = (3 \times 3188,41) \times 0,5 = 4782,61$

$A + B + C = 18333,35$ euros.

➤ **D = Au-delà de de 20 ans d'ancienneté : calcul à appliquer pour la période au-delà de la 19ème année de carrière.**

Sur cette tranche est pris en compte 3/5ème de la rémunération brute mensuelle par année d'ancienneté, soit montant brut $\times 0,6$ que l'on multiplie par le nombre d'année effectué dans cette tranche.

Exemple : j'ai perçu 44343,48€ euros de traitement brut sur les 12 derniers mois, cela représente donc une moyenne de 3695,29 € par mois. Mon indemnisation minimale sera effectuée selon le calcul suivant :

Pour les 9 premières années : $A = (9 \times 3695,29) \times 0,25 = 8314,4$

Pour les années 10 à 14 : $B = (5 \times 3695,29) \times 0,4 = 7390,58$

Pour les années 15 à 19 : $C = (5 \times 3695,29) \times 0,5 = 9238,22$

Pour les années 20 à 24 : $D = (5 \times 3695,29) \times 0,6 = 11085,87$

$A+B+C+D : = 36029,08$ euros



L'indemnité de rupture conventionnelle sera défiscalisée (dans la limite de deux fois le montant de la rémunération brute annuelle, ou 50% du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, à savoir 246 816 € en 2020). **Attention, si l'agent a atteint l'âge de départ en retraite, Le montant de l'indemnité est imposable. Il n'y aura pas de prélèvements sociaux sur son montant si celui ci est inférieur à 82 272 euros. Des prélèvements seront opérés sur le différentiel si le montant est supérieur à 82 272 euros et inférieur à 411 360 euros (au delà les prélèvements sociaux s'appliquent sur la somme entière).**

ET ENSUITE ?

La rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) si le fonctionnaire remplit les conditions d'attribution (7 conditions) :

- Être inscrit comme demandeur d'emploi
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite
- Avoir travaillé au moins 130 jours ou 910 heures (6 mois) au cours des 24 derniers mois ou 36 mois pour les personnes de 53 ans et plus.
 - Être involontairement privé d'emploi (certaines ruptures du contrat de travail ouvrent également droit à une prise en charge. Il s'agit de la rupture conventionnelle et de la rupture d'un commun accord ;)
 - Être physiquement apte à travailler
 - Être à la recherche effective et permanente d'un emploi
 - Habiter sur un territoire couvert par l'Assurance chômage : France métropolitaine - Dom hors Mayotte - Saint-Pierre et Miquelon - Saint-Barthélemy - Saint-Martin

➔ **En cas de retour dans la Fonction Publique d'Etat au cours des 6 ans** qui suivent la rupture conventionnelle, l'agent 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. Lorsqu'il doit y avoir remboursement, celui-ci doit intervenir au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

Si un agent de l'État est réemployé sur un emploi relevant de la FPE dans les six ans suivant la rupture conventionnelle, il rembourse l'État de l'ISRC dans les deux ans qui suivent.



Pour contacter un représentant syndical de la CGT Insertion probation :

➔ spip.cgt@gmail.com

Sur notre site, la liste des contacts locaux :

➔ <http://www.cgtspip.org/les-syndicats-locaux/>