

<https://47.snuipp.fr/La-rupture-conventionnelle-comment-ca-marche>



# La « rupture conventionnelle », comment ça marche ?

- Pratique -

Date de mise en ligne : jeudi 20 février 2020

Dernière mise à jour : 11 janvier 2024

---

Copyright © FSU-SNUipp 47 - Tous droits réservés

---

# Calendrier 2024

Le [COEE n°5916 du 10/01/24](#) précise le calendrier pour les ruptures conventionnelles prenant effet le 1er septembre 2024 :

- Date limite de dépôt des demandes de rupture conventionnelle à la DRH de la DSDEN 47 ou au Pôle accompagnement des personnels AESH :  
**Vendredi 8 mars 2023**
- Organisation des entretiens à la DSDEN 47 :  
**Avant le jeudi 28 mars 2024**
- Organisation de la commission académique en charge de l'étude des dossiers :  
**Vendredi 12 avril 2024**
- Information des agents :
  - décisions de refus : **Avant le vendredi 10 mai 2024**
  - signature des conventions : **Avant le vendredi 28 juin 2024**
- Paiement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle :  
**Fin septembre 2024**

**Nous pouvons vous calculer les montants plancher et plafond de l'indemnité.  
Contactez-nous !**

---

## Sommaire

- [Textes de référence](#)
- [Qu'est-ce qu'un dispositif de rupture](#)
- [Qui peut en bénéficier ?](#)
- [Démarche](#)
- [Déroulement de l'entretien](#)
  - [Important](#)
- [Convention](#)
- [Plancher et plafond de l'indemnité](#)
  - [Exemple de calcul](#)
  - [Ne rentrent pas dans le calcul de \(â€\)](#)
- [Prélèvements sur l'indemnité de \(â€\)](#)
- [Droit à allocation chômage](#)
- [Cas particulier des contractuel·les de](#)
- [Indemnité de départ volontaire](#)

<!â€"insérer\_sommaireâ†'

# Textes de référence

- [Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#)(description du dispositif)
- [Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#) (déclinaison financière du dispositif)
- [Arrêté du 6 février 2020 paru au JO du 12/02/2020 2019](#) (modèles de convention de rupture conventionnelle annexes 1 et 2)
- Note de cadrage DGRH du 9 juillet 2020 (mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

Les décrets et l'arrêté découlent de la loi du 6 août 2019 dite de "transformation de la fonction publique".

# Qu'est-ce qu'un dispositif de rupture conventionnelle ?

Il s'agit de convenir d'un commun accord entre l'agent-e et l'employeur de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat.

Il a pour conséquence la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Il institue également une procédure de rupture conventionnelle entraînant la fin du contrat pour les agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée.

Le dispositif de rupture conventionnelle entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les contractuel.les en CDI et les fonctionnaires. Pour ces derniers, il est expérimental pour une durée de 6 ans.

# Qui peut en bénéficier ?

Tous les fonctionnaires titulaires ainsi que l'ensemble des agent-es en CDI dans la fonction publique : enseignants et AESH sont donc concernés.

Seules restrictions :

- En cas de licenciement ou de démission ;
- Ayant signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation et n'ayant pas accompli la totalité de la durée de leur engagement.
- Aux agents 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 d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

Le fonctionnaire détaché (autre que détaché en qualité d'agent contractuel) ou mis à disposition dans une autre administration doit formuler sa demande auprès de l'administration dont il relève.

## Attention

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. Ceci est donc applicable pour les collègues ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle.

## Démarche

La demande peut être engagée soit par l'agent soit par l'administration.

Lorsque c'est l'agent qui engage cette démarche, elle ne doit et ne peut relever que du seul volontariat.

Une note de mise en oeuvre la DGRH à l'attention de secrétaires généraux académiques et départementaux datant de juillet 2020 indique que les demandes doivent être examinées par l'administration au cas par cas, selon les critères suivants :

- La rareté de la ressource : le fait que l'agent occupe ou non « un emploi en tension » constitue le premier niveau d'examen de la demande,
- L'ancienneté dans la fonction : les demandes d'agents récemment formés sont jugées moins opportunes que celles d'agents ayant une plus grande ancienneté,
- La sécurisation du parcours professionnel : l'examen de la demande doit tenir compte du projet envisagé par l'agent.

Cette note préconise d'éviter la négociation d'un départ en cours d'année scolaire afin de préserver le principe de continuité pédagogique.

La demande doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. Elle est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Un entretien 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. Il est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant (DASEN, DASEN Adj, SG, IEN). Des entretiens complémentaires peuvent être convoqués.

L'agent a la possibilité d'être accompagné par un représentant issu d'une organisation syndicale représentative. Il doit en informer préalablement l'autorité hiérarchique avec laquelle la procédure est engagée..

La note de cadrage précise qu'en cas de rupture conventionnelle à l'initiative de l'administration, la proposition doit être formulée de manière factuelle et neutre, sans confusion possible avec les autres formes de cessation de fonction comme le licenciement pour insuffisance professionnelle.

## Déroulement de l'entretien

L'entretien doit principalement porter sur les points suivants :

1Â° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;

2Â° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;

3Â° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;

4Â° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, (le bénéfice de l'assurance chômage, le respect des obligations déontologiques etc.).

## Important

Dans le cas d'un nouveau recrutement en tant qu'agent public dans les six ans suivants le versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, celle-ci devra être remboursée.

## Convention

[Un modèle de convention est défini par arrêté](#)).

Il est suggéré de suivre ce modèle, sans qu'il soit juridiquement prescrit.

La convention comporte le montant de l'indemnité spécifique et la date de cessation de fonction. La convention sera à la signature des deux parties dans les quinze jours francs suivant le dernier entretien. À l'issue de la signature chaque partie récupère un exemplaire.

Au surlendemain de la signature, les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours.

La demande de rétractation se formalise par l'envoi d'un courrier RAR ou remise en main propre contre signature.

Passé ce délai, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation des fonctions prévue par la convention.

## Plancher et plafond de l'indemnité

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.

Il s'obtient par cumul des différentes périodes d'ancienneté auxquelles on applique pour chacune un coefficient spécifique :

- 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.

L'ancienneté correspond à la durée des services effectifs accomplis dans les trois fonctions publiques. Sont exclus les services militaires et les périodes de contrats de droit privé (ex : contrat aidé).

Le montant plancher est fixé sur la base d'une ancienneté à concurrence de 24 ans révolus.

L'indemnité est plafonnée à 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.

Cette indemnité est exonérée d'impôt et de cotisation sociale.

La note de cadrage précise que l'ISRC s'inscrit dans l'enveloppe budgétaire de l'académie.

De plus, il est indiqué qu'en cas de demande à l'initiative de l'agent, la norme doit être de fixer l'indemnité à son plancher, mais qu'un montant supérieur à ce plancher peut être envisagé, de façon exceptionnelle, pour prendre en compte un intérêt spécifique commun des parties, notamment au regard du projet professionnel de l'agent.

Enfin, l'ISRC est obligatoirement versée dès lors que la procédure est conduite à son terme et débouche sur une convention signée par les deux parties.

## Exemple de calcul

Une collègue comptant 30 années d'ancienneté sollicite une rupture conventionnelle en 2024. C'est donc son traitement brut de l'année civile 2023 qui sert de base de calcul.

Elle est au 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale et a perçu un traitement brut annuel de 41 112,40 € (augmentation indiciaire de juillet et augmentation de l'ISAE de septembre compris) soit 3426,05 € de salaire brut mensuel de référence.

Pour rappel, l'indemnité est calculée sur la base de 24 années d'ancienneté maximum.

- **Montant plancher de l'indemnité :**  
 $0,25 \times 3426,05 \times 10$  (entre 0 et 10 ans) +  $0,4 \times 3426,05 \times 5$  (entre 10 et 15 ans) +  $0,5 \times 3426,05 \times 5$  (entre 15 et 20 ans) +  $0,6 \times 3426,05 \times 4$  (entre 20 et 24 ans) = **32 204,87 €**
- **Montant plafond de l'indemnité :**  
 $24 \times 3426,05 =$  **82 225,20 €**

Lors de l'entretien entre cette collègue et l'IA, l'indemnité de rupture conventionnelle devra être fixée dans une fourchette comprise entre 32 204,87 € et 82 225,20 €.

## Ne rentrent pas dans le calcul de l'indemnité

1<sup>Â</sup> Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;

2<sup>Â</sup> Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;

3<sup>Â</sup> L'indemnité de résidence à l'étranger ;

4<sup>Â</sup> Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;

5<sup>Â</sup> Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

## Prélèvements sur l'indemnité de rupture conventionnelle (CSG, Fiscalité)

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG pour la partie inférieure à 82 272 € puis soumise à la CSG pour 98,25 % du montant compris entre 82 272 € et 411 360 €.

Dans la situation des agents des écoles, l'indemnité de RC est défiscalisée.

## Droit à allocation chômage

La rupture conventionnelle donne droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) avec application de 7 jours de carence. C'est le ministère qui en supporte la charge financière.

Le calcul de l'ARE doit faire l'objet d'une analyse individuelle et d'une prise de contact avec pôle emploi, dans les conditions prévues par le code du travail et par la réglementation relative à l'assurance chômage. Concernant l'obligation de la recherche d'emploi, les règles de gestion en la matière se sont fortement durcies. S'il a pu exister une dispense de recherche d'emploi, non écrite mais appliquée dans les faits, pour les personnes indemnisées lorsqu'elles étaient à 3 ou 4 ans de la retraite, désormais cette souplesse est réduite le plus souvent à moins de 6 mois avant la retraite.

# Cas particulier des contractuel-les de droit public

Pour pouvoir bénéficier de la rupture conventionnelle, l'agent doit :

- avoir été recruté en CDI ;
- avoir terminé la période d'essai ;
- ne pas se trouver dans une situation de licenciement ou de démission préalablement actée ;
- ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et ne pas justifier d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- ne pas être fonctionnaire en situation de détachement sur un emploi de contractuel.

## Indemnité de départ volontaire

L'indemnité de départ volontaire (IDV) pour création d'entreprise est abrogée à partir du 1er janvier 2020 avec toutefois une phase de transition.

Depuis le 1er janvier 2021, seul le dispositif de l'indemnité de départ volontaire lié à une opération de restructuration est maintenu.

Pour mémoire, le montant de l'IDV est égal à 1/12e du traitement brut perçu par le fonctionnaire lors de l'année civile précédant la date de la demande, multiplié par le nombre d'année d'ancienneté. Ce montant est plafonné à 24 x 1/12 e, c'est-à-dire à 2 années de traitement brut.

Dans le cas de notre exemple précédent, cette collègue devra percevoir alors 82 225.20 €.

Voir notre article dédié sur le sujet : [Indemnité de départ volontaire](#)

*Post-scriptum :*

*La rupture conventionnelle est créée à titre expérimental pour les fonctionnaires jusqu'au 31/12/2025, et de manière pérenne pour les agents contractuels recrutés en CDI.*