

Direction des Ressources Humaines
Affaire suivie par :
Christelle DERACHE
Secrétaire générale adjointe
Directrice des ressources humaines
Tél : 03 20 15 63 88
Mél : ce.drh@ac-lille.fr

144 rue de Bavay
59000 Lille

Lille, le

15 NOV. 2022

La rectrice

à

Messieurs les directeurs académiques
des services de l'Éducation nationale
Mesdames et Messieurs les chefs d'établissement
Mesdames et Messieurs les directeurs de CIO
Mesdames et Messieurs les chefs de division
et de service

Objet : Demande de rupture conventionnelle – Année scolaire 2022-2023

Références :

- article 72 de la 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.

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.

Ce nouveau cas de cessation de fonctions est créé à titre expérimental pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

La présente circulaire définit les modalités d'application au sein de l'académie pour les personnels de direction et d'encadrement, pour les personnels techniques, administratifs, santé et sociaux, ainsi que les personnels non titulaires recrutés en référence à ces corps.

I - Les principes

La rupture conventionnelle résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'administration. Elle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration.

Elle ne peut pas être imposée par l'un ou l'autre des deux parties et **ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration.**

La rupture conventionnelle peut être sollicitée par :

- **les fonctionnaires titulaires(*)** n'ayant pas atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite **ET** ne remplissant pas la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein,
- **les fonctionnaires titulaires(*)** ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite **ET** ne remplissant pas la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein,
- **les agents contractuels(**) recrutés par contrat à durée indéterminée** de droit public.

Le dispositif s'applique également aux maîtres contractuels de l'enseignement privé sous contrat d'association bénéficiant d'un contrat définitif. Il ne s'applique ni aux maîtres délégués, qu'ils bénéficient d'un contrat à durée

déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, ni aux maîtres agréés exerçant dans les établissements sous contrat simple.

La rupture conventionnelle n'a pas vocation à se substituer aux différents cas de cessation de fonctions prévus par la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (démission, insuffisance professionnelle, inaptitude physique...).

Pour des questions d'organisation liées à la préparation de la rentrée et dans un souci de continuité des activités, la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat prend effet au 1er septembre.

II - Procédure de demande de rupture conventionnelle

Les demandes de rupture conventionnelle sont étudiées par une commission au cas par cas en tenant compte, notamment, de la rareté de la ressource, de l'ancienneté dans la fonction, de la sécurisation du parcours professionnel. En tout état de cause, l'administration apprécie les demandes en considération de l'intérêt du service.

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration dont il relève.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Lorsque la demande émane du fonctionnaire, celle-ci est adressée, **par la voie hiérarchique**, à l'attention du chef du Département de l'Encadrement et des Personnels Administratifs.

Un entretien relatif à la demande de rupture conventionnelle est organisé **au moins 10 jours francs et au plus tard un mois après réception de la demande**. Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique dont relève le fonctionnaire ou son représentant. D'autres entretiens peuvent être organisés le cas échéant.

Lors de cet (ces) entretien(s), le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale. Il en informe préalablement l'autorité hiérarchique dans la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- la prise en compte de la date de la cessation définitive des fonctions au terme de l'année scolaire ;
- le montant estimé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC), basé sur la rémunération de référence correspondant à celle de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle (y compris si l'agent était en disponibilité ou en congé parental). A ce stade de la procédure, il ne peut s'agir que d'une estimation, le montant définitif de l'ISRC n'étant officialisé qu'après validation des services de la coordination de la paye, dans l'hypothèse où la rupture conventionnelle est accordée.
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article 432-13 du code pénal.

A l'issue de la commission, les demandes ayant obtenu un avis favorable font l'objet de conventions individuelles qui énoncent les termes et les conditions de la rupture conventionnelle, de même que le montant de l'ISRC et la date de cessation définitive des fonctions. Cette convention est signée par les deux parties.

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de 15 jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La date de cessation définitive des fonctions intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation. En l'absence de rétractation de l'une des parties, l'agent est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

III – Calendrier

Le calendrier ci-après établit les échéances des différentes étapes de la procédure de demande de rupture conventionnelle au titre de l'année scolaire 2021-2022 :

Transmission des demandes de rupture conventionnelle	Avant le 15 mars 2023
Entretiens individuels	10 jours francs à 1 mois après la réception de la demande
Commission d'examen des demandes	Mai 2023
Réponse aux demandes	Avant le 30 juin 2023
Signature des conventions	Avant le 30 juin 2023
Date effective de départ et radiation des cadres	Le 1 ^{er} septembre 2023
Paie de l'indemnité spécifique (ISRC)	Fin septembre 2023

IV - Les conséquences de la rupture conventionnelle pour l'agent qui en bénéficie

Après la signature de la convention de rupture conventionnelle, l'agent est radié des cadres de la fonction publique. Il perd ainsi son statut de fonctionnaire ou d'agent public.

Dans les 6 ans qui suivent la signature de la convention de rupture conventionnelle, si l'agent est recruté pour occuper un emploi dans la fonction publique d'Etat, il est alors tenu de rembourser dans les deux années qui suivent son recrutement les sommes perçues au titre de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle.

La signature d'une rupture conventionnelle permet à l'agent de bénéficier de l'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) octroyée par Pôle Emploi, s'il respecte les conditions inhérentes au statut de demandeur d'emploi (aptitude au travail...).

Enfin, conformément au décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle (CFP) s'engage à rester au service de l'administration pendant une durée égale au triple de celle durant laquelle il a perçu l'indemnité mensuelle forfaitaire de CFP. Par conséquent, en cas de rupture conventionnelle accordée durant cette période, l'agent sera tenu de rembourser l'intégralité de ladite indemnité au prorata du temps de service non-effectué.

Mes services se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire.

Pour la Rectrice et par délégation
Le Secrétaire Général de l'Académie

Valérie CABUIL
Paul-Eric PIERRE

(*) Pour les fonctionnaires :

- le dispositif ne s'applique pas aux stagiaires et aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel,
- l'expérimentation entre en vigueur pour une période de six ans jusqu'au 31 décembre 2025.

(**) Pour les agents contractuels en CDI : la rupture conventionnelle ne s'applique pas pendant la période d'essai, en cas de licenciement ou démission, aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite ET justifiant d'une durée d'assurance suffisante pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale.

