ACADÉMIE
DE PARIS
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction des ressources humaines

Ce.drh@ac-paris.fr
12 boulevard d'Indochine
CS 40 049
75933 Paris Cedex 19

Paris, le 21 décembre 2021

Le Recteur de la région académique Île-de-France,
Recteur de l'académie de Paris,
Chancelier des universités

à

Mesdames et messieurs les chefs d'établissements du second degré public
Mesdames et Messieurs les chefs d'établissement de l'enseignement privé sous contrat

Mesdames et messieurs les directrices et directeurs des écoles maternelles et élémentaires du 1e degré public
s/c de Mesdames et Messieurs les Inspecteurs de l'éducation nationale chargés de circonscription

Mesdames et messieurs les directrices et directeurs des écoles maternelles et élémentaires de l'enseignement privé sous contrat

Mesdames et messieurs les Directeurs de CIO

Monsieur le DRAJES

Mesdames et messieurs les chefs de division et de service du Rectorat

21AN0187

Objet : circulaire relative à la rupture conventionnelle

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 la rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;
- note DGRH/DAF du 9 juillet 2020 relative à la mise en œuvre de la rupture conventionnelle ; remplacée par la note SG/DGRH du 19 novembre 2020.

PJ : Annexe 1 - Focus 2020-2021

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique a instauré, à compter du 1er janvier 2020, une procédure de rupture conventionnelle par laquelle l'administration et un agent conviennent d'un accord commun de la fin de leur relation de travail.

Ce dispositif est créé de manière expérimentale pour les fonctionnaires jusqu'au 31 décembre 2025 et de manière pérenne pour les contractuels en CDI. Il s'est substitué au dispositif de l'indemnité de départ volontaire (IDV) qui reste cependant maintenu pour les seules opérations de restructuration.

Ce dispositif n'a pas vocation à se substituer aux différents cas de cessation de fonction prévus par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (démission, insuffisance professionnelle, inaptitude à l'exercice des fonctions).

Sont cependant exclus de ce dispositif :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les fonctionnaires ou agents contractuels ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurances, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée des services et bonifications exigées 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 contractuel ;
- 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) ou mis à disposition dans une autre administration doit formuler sa demande auprès de l'administration dont il relève, soit celle qui a prononcé l'affectation dans l'administration d'accueil. En cas de réponse positive, l'agent sera réintégré dans son corps et département/académie d'origine pour qu'il puisse être radié des cadres.

Le fonctionnaire en position de disponibilité ou de congé parental doit formuler sa demande auprès de son administration d'origine.

1. le cadre de la rupture conventionnelle

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration. Elle ne peut être imposée ni par l'une ni par l'autre des parties et ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration.

Cette procédure, qui comprend plusieurs étapes, est mise en œuvre dans le respect des principes de non-discrimination fixés aux articles 6, 6 bis et suivants de la loi n° 83-634 du13 juillet 1983.

- la rupture à l'initiative de l'agent

Les demandes de rupture conventionnelle formulées par les agents, sont examinées, au cas par cas, en tenant compte notamment du ou des critères suivants :

- Le fait que l'agent concerné occupe ou non un emploi à tension constitue le premier niveau d'examen de la demande ;
- L'ancienneté dans la fonction : la demande effectuée par un personnel récemment nommé peut être considérée comme moins opportune que celle d'un agent justifiant d'une ancienneté de fonctions plus grande ;
- La sécurisation du parcours professionnel : l'examen de la demande tient compte du projet préparé et envisagé par l'agent.

Il convient de noter que les sujétions liées à l'année scolaire, en particulier du fait de la continuité pédagogique, conduisent à éviter la négociation d'un départ en cours d'année scolaire.

- La rupture à l'initiative de l'administration :

L'administration peut proposer une rupture conventionnelle dans le cadre d'une opération de restructuration ou au regard de la situation professionnelle de l'agent. L'agent doit pouvoir être informé des différentes mesures d'accompagnement mises en œuvre dans ce cadre.

2. Accompagner l'agent tout au long de la procédure : modalités de dépôt des demandes

L'agent, après information de son supérieur hiérarchique, transmet sa demande à la division de gestion dont il dépend par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Un entretien organisé par la division de gestion du rectorat concernée sera proposé au minimum 10 jours et au maximum un mois après la réception de la demande. D'autres entretiens peuvent être organisés si nécessaire.

Au cours de l'entretien, sont abordées les questions relatives aux motifs de la demande, la date de la cessation définitive de fonctions et ses conséquences en termes de droit à l'assurance chômage, ainsi qu'au montant de l'indemnité spécifique.

L'entretien est l'occasion d'échanger avec l'agent sur les autres dispositifs qui peuvent s'offrir à lui au regard de son projet et de son parcours, le cas échéant en lien avec les conseillers RH.
Pendant cet entretien, l'agent 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 tenu à une obligation de confidentialité.

3. Déterminer le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle :

La rémunération de référence qui sert au calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est la rémunération brute annuelle (RBA) de l'année civile précédent la date d'effet de la rupture conventionnelle. De ce fait, les agents n'ayant pas perçu de rémunération au cours de l'année civile précédent celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle (congé parental, disponibilité) auront une indemnité nulle, en application du I de l'article 4 du décret n° 2019-1596 précité.

Le montant plancher de l'indemnité est progressif et dépend de l'ancienneté de l'agent dans la limite de 24 années. Par ancienneté, il faut entendre la durée des services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, dans la fonction publique territoriale et hospitalière. Elle exclut en revanche les services militaires ou les contrats de droit privé.

Cette rémunération de référence comprend tous les éléments perçus à l'exception des indemnités suivantes :

- Indemnités de remboursement de frais de changement de résidence ;
- Majorations et indexations relatives à une affectation en outre-mer ;
- Indemnité de résidence à l'étranger ;
- Primes et indemnités liés aux changements de résidence, à la primo affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- Indemnités d'enseignement ou de jury ;

Le montant de l'indemnité est calculé de la manière suivante :

Par année d'ancienneté	Montant minimum
De la 1ere à la 10eme année révolue	0,25x1/12eme de la référence brute annuelle n-1
De la 11eme à la 15eme année révolue	2/5eme x1/12eme de la RBA n-1
De la 16eme à la 20eme année révolue	0,5 x 1/12eme de la RBA n-1
De la 21eme à la 24eme année révolue	3/5eme x 1/12eme de la RBA n-1

Le montant plafond ne peut dépasser deux fois la rémunération brute annuelle (RBA) de l'année n-1.

Le montant de l'indemnisation s'inscrit dans l'enveloppe budgétaire dont dispose l'académie de Paris. Dans un souci de satisfaire un maximum de demande, l'académie retient le montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle comme niveau d'indemnisation.

4. Conclure la rupture conventionnelle :

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est obligatoirement versée dès lors que la procédure est conduite à son terme et débouche sur la rédaction d'une convention signée par les deux parties.

- La convention de rupture conventionnelle

La convention de rupture conventionnelle, signée par les deux parties, soit le DRH et l'agent, prévoit les termes et les conditions de sa mise en œuvre. Elle fixe le montant de l'indemnité, la date de cessation définitive des fonctions correspondant au plus tôt le jour suivant la fin du délai de rétractation.

La signature de la convention a lieu au moins 15 jours après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'académie.

- Exercice du droit de rétractation

Le délai de rétractation est de 15 jours francs et commence à courir après la date de signature de la convention. La demande de rétractation se formalise par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature

- Conséquence de la rupture conventionnelle

A l'issue du délai de rétractation, l'agent est radié des cadres à la date prévue par la convention.

En cas de nouveau recrutement en qualité d'agent public, l'agent doit adresser une déclaration sur l'honneur indiquant qu'il n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement prévue, selon les cas, au 7ème alinéa de l'article 72 de la loi du 6 aout 2019 susvisée.

- Bénéfice de l'aide au retour à l'emploi

La rupture de la relation de travail à l'issue de la rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre droit au bénéfice de l'allocation au retour à l'emploi (ARE) versée par Pôle emploi. Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage, dans les conditions prévues par le code du travail et par la réglementation relative à l'assurance chômage.

Pour bénéficier de l'ARE, l'agent doit respecter les conditions attenantes à la qualité de demandeur d'emploi :

- Aptitude au travail ;
- Démarches actives de recherche d'emploi ;

5. Instruction des demandes:

- Une commission d'examen, placée auprès du directeur des ressources humaines, est chargée d'étudier l'ensemble des demandes.
- Pour l'année 2022/2023, l'instruction de l'ensemble des demandes de rupture conventionnelle est organisée par campagne afin de permettre à chacun d'anticiper sur son projet et de s'inscrire dans une enveloppe budgétaire annuelle.

Les demandes sont à adressées avant le 15 mars 2022 aux divisions de gestion concernées.

CALENDRIER DES OPERATIONS

Demande à l'initiative de l'agent ou de l'administration Date limite : 15 mars 2022	Entretien entre 10 et 30 jours après réception de la demande de rupture conventionnelle	Commission d'examen des demandes de rupture conventionnelle placée auprès du DRH Printemps 2022	Signature de la convention au moins 15 jours après le dernier entretien et après avis de la commission académique	Délai de rétractation de 15 jours après la signature de la convention	Cessation effective de fonctions au plus tôt 1 jour après la fin du délai de rétractation de 15 jours

Pour le recteur de la région académique Ile-de-France,
Recteur de l'académie de Paris
Chancelier des universités de Paris et d'Ile de France,
Et par délégation
La secrétaire générale de l'enseignement scolaire

signé
Sandrine DEPOYANT-DUVAUT

ANNEXE 1

Focus sur la mise en œuvre du dispositif dans l'académie- année 2020/2021- :

91 demandes d'indemnité de rupture conventionnelle ont été présentées lors des commissions organisées autour du DRH entre le 22 juillet 2020 et le 15 juillet 2021.

Elles concernent :
- 45 demandes pour les personnels enseignants du premier degré,
- 31 demandes pour les personnels enseignants du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale ;
- 7 pour les personnels de la filière administrative, technique et sociale ;
- 5 demandes pour les accompagnants des élèves en situation de handicap/assistants d'éducation ;
- 3 pour les personnels de l'enseignement privé ;

Sur les 91 demandes, 64 ont fait l'objet d'un avis favorable.
Demandées par des personnels dont l'âge est compris entre 27 et 62 ans, elles sont cependant formulées par des agents de moins de 40 ans (36 dossiers) et moins d'une dizaine d'agents ont plus de 60 ans.
Ces demandes d'indemnité de rupture conventionnelle prennent effet dans la majorité des situations au 1er septembre de l'année même si la commission a validé des départs en cours d'année dès lors que les agents n'étaient pas affectés.

Majoritairement formulées par des femmes (70), les demandes de rupture conventionnelle sont généralement accompagnées d'éléments portant sur :

- un projet de reconversion professionnelle : création individuelle d'entreprise (centre de danse, ateliers d'éducation créative, médiation culturelle, art thérapie, guide conférencière, atelier de bijouterie…),
- une reprise de formation (DUT de géomètre, formation de thérapeute, médecines traditionnelles chinoises, CAPES d'histoire géographie ou de philosophie…) ;
- un accompagnement de proches en situation de vieillesse ou de handicap.