



L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 Aout 2019 introduit la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les contractuels. Les textes qui régissent cette rupture conventionnelle sont :

- le [décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#) (description du dispositif)
- le [décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019](#) (aspects financiers)
- l' [arrêté du 6 février 2020](#) paru au JO 0036 du 12 février 2020 (modèles de convention)

Pour les fonctionnaires, l'expérimentation de la rupture conventionnelle entre en vigueur pour une période de six ans jusqu'au 31 décembre 2025.

Quels sont les agents concernés ?

La rupture conventionnelle est ouverte au fonctionnaire titulaire et au contractuel en CDI. Cependant, il faut faire attention à la situation administrative des agents qui la demandent :

- l'agent contractuel ne doit pas être dans une période d'essai ;
- l'agent ne doit pas être dans le cadre d'un licenciement ou d'une démission ;
- l'agent ne doit pas avoir 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 ;
- l'agent ne doit pas être un fonctionnaire détaché en tant que contractuel ;
- l'agent ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation doit avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement pour bénéficier de la rupture conventionnelle.

Procédure

La rupture conventionnelle peut être conclue à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties.

Lorsque l'une des 2 parties souhaite conclure une rupture conventionnelle, elle en informe l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

L'administration a alors entre 10 jours francs et un mois après la réception du courrier pour convoquer l'agent à un entretien préalable afin de s'accorder sur le principe d'une rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique dont dépend le fonctionnaire ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination.

Au cours de cet entretien, le fonctionnaire peut, après en avoir informé l'administration, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Les organisations syndicales représentatives sont celles disposant d'un siège au comité technique ministériel, de réseau ou de proximité dont relève le fonctionnaire. En l'absence de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité technique, le fonctionnaire peut choisir un représentant syndical de son choix.

L'entretien porte principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
- la date envisagée de la cessation définitive de fonctions,
- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

Convention de rupture

Lorsque les 2 parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture.

La date de signature est fixée par l'administration au moins 15 jours francs après l'entretien préalable. Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs. Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire. La date de cessation définitive des fonctions est fixée au moins 1 jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture est établie selon un modèle fixé par arrêté ministériel.

Elle est conservée dans le dossier individuel du fonctionnaire.

Montant de l'indemnité de rupture / CSG / Imposition / Droits chômage

- Montant maximum :

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être supérieur à $1/12^{\text{ème}}$ de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

- Montant minimum :

Années d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 10 à 15 ans	2/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 15 à 20 ans	½ mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 20 à 24 ans	3/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

- Ancienneté prise en compte :

services accomplis dans les 3 fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

- Rémunération brute prise en compte :

rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle.

- Éléments de rémunération non pris en compte :

remboursements de frais ; majorations et indexations liées à une affectation outre-mer ; Indemnité de résidence à l'étranger ; primes et indemnités de changement de résidence, de primo-affectation, liées à mobilité géographique et restructurations ; indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi. Lorsque l'agent avait un logement de fonction, le montant des primes et indemnités pris en compte est celui qu'il aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié de ce logement.

- Indemnité de rupture conventionnelle exonérée de CSG si :

son montant ne dépasse pas 82 272 €.

- Indemnité de rupture conventionnelle exonérée d'impôt sur le revenu (sauf si vous êtes en droit de bénéficier d'une retraite) dans la limite de :

2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année précédant celle de la rupture dans la limite de 246 816 € / ou de 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année précitée, dans la limite de 246 816 € / ou du montant minimum de l'indemnité prévu par la loi /montant le plus avantageux pour l'agent retenu.

- Droit aux allocations chômage si : vous en remplissez les conditions d'attribution.

Effets de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive des fonctions convenue dans la convention de rupture.

Si le fonctionnaire est à nouveau recruté dans la Fonction publique d'État au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, il 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.

Le SNUDI FO 29 souligne :

- la procédure est extrêmement rapide et définitive conduisant à la perte de la qualité de fonctionnaire
- la porte est ouverte à toutes les pressions de l'employeur pouvant utiliser cette procédure pour pousser les personnels à quitter la fonction publique et déguiser des licenciements
- pour des personnels en difficulté professionnelle ou de santé, s'ils sont "incités" à ce dispositif, il pourrait s'avérer tout à fait défavorable
- chaque département va accorder ou refuser ... en fonction de ses besoins locaux, quelle égalité de droit et de traitement des dossiers ... on est bien dans une logique de contrat et non de statut de fonctionnaire d'état
- l'indemnité, d'après de premières estimations de notre fédération, se révélerait inférieure à celle des dispositifs existants comme l'actuelle indemnité de départ volontaire.

Le SNUDI FO 29 sera présent :

- **pour informer et conseiller dans leurs démarches les collègues optant pour ce dispositif**
- **pour accompagner ses adhérents**
- **pour défendre au mieux, pour chacun, le résultat de cette rupture conventionnelle.**