



## MINISTÈRE DES ARMÉES

**SGA**

Secrétariat général pour l'administration

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES  
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Service des ressources humaines civiles

Sous-direction de la gestion du personnel civil

Mission d'accompagnement  
des réorganisations

Affaire suivie par Marie-Pierre RIGNAULT  
Tel. 01.86.93.81.10  
Mail : marie-pierre.rignault@intradef.gouv.fr

Arcueil, le

**16 MAR. 2020**

N° ARM/SGA/DRH-MD/SRHC/GPC/MAR  
0001020006322

NOTE

à l'attention des  
destinataires « in fine »

**OBJET** : Note de gestion 2020 relative au dispositif de rupture conventionnelle.

**REFERENCES** :

- a) Loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique ;
- b) décret 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;
- c) décret 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- d) arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle.

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'instauration, à compter du 1er janvier 2020, d'une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail.

Ce dispositif crée un nouveau cas de cessation de fonctions pour les fonctionnaires, à titre expérimental, et un nouveau cas pérenne de rupture du contrat pour les agents contractuels recrutés sur un CDI et les ouvriers de l'Etat. A l'issue d'une période de négociation et en cas d'accord entre les deux parties, une convention est établie pour fixer la date de cessation définitive des fonctions de l'agent et le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle.

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration dont il relève. Décidée d'un commun accord, elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties. Elle ne constitue, du reste, en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration.

Ce nouveau mode de cessation définitive des fonctions peut permettre, d'une part, de faire face à l'évolution des besoins de l'administration tout en prévoyant pour l'agent qui en bénéficie les conditions d'indemnisation et de versement de l'allocation chômage, et, d'autre part, de répondre, le cas échéant, à un souhait d'un agent de poursuivre sa vie professionnelle hors de l'administration, notamment dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Deux décrets, publiés le 31 décembre 2019 et entrés en vigueur le 1er janvier 2020, précisent la conduite de la procédure de rupture conventionnelle applicable dans la fonction publique ainsi que les modalités de versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC). Un arrêté définissant un modèle de convention de rupture a été publié le 6 février 2020.

La mission d'accompagnement des réorganisations (MAR) du SRHC pilote la procédure de rupture conventionnelle et est le garant du respect de l'enveloppe budgétaire allouée<sup>1</sup>. Afin d'assurer une cohérence ministérielle en particulier pour la première année de mise en œuvre, SRHC demande que tous les dossiers de rupture conventionnelle lui soient transmis au plus tard le **1<sup>er</sup> juin 2020**. Des dossiers avec une date de départ convenue avant le 1<sup>er</sup> juin pourront toutefois être validés au cas par cas avant cette échéance. Il est précisé que le montant définitif de l'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra être communiqué à l'agent qu'après sa validation par SRHC.

Selon le résultat de cette première campagne, il pourra être décidé d'organiser une deuxième campagne au 1<sup>er</sup> septembre 2020. Aucun départ ne sera accepté entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre 2020 afin d'éviter tout report de gestion en 2021.

La présente note vise à rappeler le cadre réglementaire du dispositif de la rupture conventionnelle (annexe 1), à présenter les règles de gestion retenues pour l'année 2020 (annexe 2) ainsi que le processus associé (annexe 3). Les modèles de convention figurent en annexe 4, et l'annexe 5 rappelle à titre d'information les principales règles d'indemnisation pour bénéficier de l'allocation chômage.

L'administrateur général **Marc TREGLIA**  
Chef du service des ressources humaines civiles

<sup>1</sup> Les dépenses afférentes à la rupture conventionnelle relèveront du BOP APRH.

**Destinataires pour action:**

- CMG Saint-Germain-en-Laye (CRMR) ;
- CMG de Metz (CRMR) ;
- CMG de Lyon (CRMR) ;
- CMG de Toulon (CRMR) ;
- CMG de Bordeaux (CRMR) ;
- CMG de Rennes (CRMR) ;
- SD/SPAC (CRMR) ;
- SGA/SDPRHF ;
- DGA/DRH ;
- EMA/RH ;
- DRH AT ;
- DRH AA ;
- EMM ;
- DRM ;
- DCSSA ;
- DCSEA ;
- DIRISI ;
- DCSCA ;
- SIMu ;
- DRSD ;
- DMAé ;
- DGRIS ;
- ACSIA ;
- SDC ;
- CGA ;
- DPID ;
- CBCM ;
- DGNUM ;
- DICoD ;
- SIAé.

## CADRE REGLEMENTAIRE

### 1. Agents éligibles

La procédure de rupture conventionnelle s'applique aux fonctionnaires à titre expérimental du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025, ainsi qu'aux contractuels en CDI et aux ouvriers de l'Etat. Elle ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires, aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel, ou pendant la période d'essai, en cas de licenciement ou de démission pour les agents non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux ouvriers de l'Etat pendant leur période probatoire. Les agents en CLM ou en CLD ne sont ainsi pas réglementairement exclus de ce dispositif.

Un fonctionnaire détaché (dans un corps d'accueil ou sur contrat) ou mis à disposition ou placé en position normale d'activité (PNA) dans une autre administration n'est pas éligible au dispositif de rupture conventionnelle au titre du contrat ou du corps d'accueil. Il doit formuler sa demande auprès de l'administration dont il relève, c'est-à-dire à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination dans le corps d'origine et ayant prononcé l'affectation dans l'administration d'accueil: la demande sera instruite et financée par l'administration d'origine.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas 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 de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal.

Par conséquent, un agent qui a atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mais qui n'a pas cotisé le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein est éligible au dispositif de la rupture conventionnelle.

### 2. La procédure de la rupture conventionnelle

Les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat sont similaires pour les différentes populations d'agents qui peuvent en bénéficier.

- *Demande de rupture conventionnelle*

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration dont il relève. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. En cas de demande formelle, la tenue d'un premier entretien dans le respect des délais réglementaires impartis est obligatoire (cf. partie 3 : délais réglementaires à respecter). Les autres entretiens sont facultatifs.

- *Le ou les entretiens préalables à la signature de la convention*

Le ou les entretiens permettent de s'accorder ou non sur le principe d'une rupture conventionnelle et ses modalités. La tenue de l'entretien obligatoire ne préjuge en rien l'issue de la discussion : la marge discrétionnaire des parties pour accepter ou refuser le principe de la rupture est totale ; la procédure peut donc s'arrêter à ce stade précoce s'il y a désaccord avéré sur le principe de la rupture. En cas de position défavorable de l'employeur à une demande de rupture conventionnelle

émanant d'un agent, il est ainsi possible d'informer ce dernier dès le premier entretien de la position de l'administration ; l'organisation d'entretiens complémentaires n'a alors pas lieu d'être.

De même, le premier entretien n'a pas nécessairement vocation à être conclusif et le recours à des entretiens complémentaires, laissé à la discrétion de l'employeur, doit permettre de ne pas précipiter la prise de décision.

Le ou les entretiens préalables entre l'agent et la formation d'emploi (chef d'établissement ou son représentant) ont pour objet :

- 1) les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2) la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- 3) le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- 4) les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment :
  - le bénéfice de l'assurance chômage,
  - l'obligation de remboursement,
  - 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.

Sur le périmètre de l'administration centrale, l'entretien peut être conduit par le sous-directeur ou son représentant. En service déconcentré, il peut être conduit par le chef d'organisme ou son représentant. Un expert RH de la chaîne d'emploi de l'agent peut également participer à ces entretiens.

L'agent qui souhaite se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée. Ce conseiller est astreint à une obligation de confidentialité (en particulier les montants négociés de l'ISRC). Il est à noter que l'agent n'est pas obligé de conserver le même conseiller pendant les différents entretiens. Il sera précisé dans la convention de rupture conventionnelle si l'agent a été assisté lors des entretiens par un conseiller syndical (le nom et prénom du conseiller y sont mentionnés).

En dehors des délais réglementaires pour la tenue du premier entretien, les textes relatifs à la rupture conventionnelle n'imposent pas de formalisme pour l'organisation des entretiens. Une convocation par mail peut ainsi être envisagée. De même, la rédaction d'un procès-verbal ou d'un compte-rendu d'entretien n'est pas nécessaire.

La rupture conventionnelle ne constituant pas un droit de l'agent, tout refus de l'administration n'a pas à être motivé. Ainsi, les textes n'imposent pas de notification de refus par écrit. Le refus de l'administration peut être communiqué oralement à l'occasion de l'entretien.

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle (date de départ, montant de l'indemnité) sont énoncés dans la convention signée par les deux parties, de même que les dates des différents entretiens. Chacune des parties conserve un exemplaire de la convention. Les modèles de conventions figurent en annexe 4 de la présente note.

La convention et la radiation des cadres (ou radiation des contrôles ou acte de fin de contrat) sont insérées au dossier de l'agent.

### 3. Délais réglementaires à respecter impérativement

Une attention particulière devra être portée sur le respect des délais réglementaires quant à la tenue du premier entretien, à la signature de la convention et aux délais de rétractation :

- entre la réception du courrier et le premier entretien préalable : entre 10 jours francs et 1 mois ;
- entre le dernier entretien et la signature de la convention : « au moins » 15 jours francs ;
- après la signature de la convention (délai de rétractation) : 17 jours (1 jour franc + 15 jours francs + « au moins » 1 jour).

S'il existe un délai réglementaire pour la tenue du premier entretien, le nombre total d'entretiens à réaliser n'est pas défini par la réglementation (prévoir en général plusieurs entretiens). De même, il n'existe pas de délais pour clôturer une demande de rupture conventionnelle.

### 4. Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

Une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est versée à l'agent en cas d'accord sur une rupture conventionnelle entre l'employeur et l'agent. Son montant est précisé dans la convention et dans l'arrêté de radiation.

Cette indemnité est exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux dans la limite de plafonds<sup>2</sup>.

Ses montants minimum et maximum sont définis par décret.

#### • Rémunération de référence pour le calcul de l'ISRC

La rémunération brute de référence est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle. Seules les rémunérations effectivement perçues au titre de cette année civile doivent être prises en compte (un agent en disponibilité au cours de toute cette période ne pourra pas bénéficier d'une ISRC).

Sont exclues les cinq indemnités suivantes :

- 1) les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2) les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- 3) l'indemnité de résidence à l'étranger ;
- 4) les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- 5) les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour l'application du calcul aux agents ayant perçu l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE) au cours de l'année n-1, il conviendra en équité de prendre en compte l'indemnité de fonction versée au titre d'un emploi équivalent en administration centrale et correspondant au grade de l'agent. En effet, l'IRE couvre à la fois la cherté de la vie locale et les fonctions exercées et son exclusion totale de l'assiette constitue un désavantage pour les agents concernés.

La monétisation des jours épargnés au titre d'un compte épargne temps (CET) n'est pas intégrée dans la rémunération brute de référence servant au calcul de l'ISRC.

<sup>2</sup> Exonération fiscale limitée à deux fois le montant de la rémunération brute annuelle ou à 50% du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, le tout dans la limite de 6 PASS (243 144 €).

Exonération de prélèvements sociaux limitée à 2 PASS (81 048 €). En revanche, les ISRC d'un montant supérieur à 10 PASS (405 240 €) sont assujetties dès le 1er euro aux contributions et aux cotisations sociales.

Enfin, la rémunération de référence servant à calculer l'ISCR doit intégrer les régularisations avec effet rétroactif que le centre de gestion pourrait être amené à effectuer postérieurement à l'année de référence prise en compte pour le calcul de l'ISRC.

- *Montant plancher*

Le montant plancher (minimum) est progressif selon l'ancienneté de l'agent (dans la limite de 24 années). Il ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

Par année d'ancienneté	Montant minimum
De la 1 <sup>ère</sup> à la 10 <sup>ème</sup> année révolue	0,25 x 1/12 <sup>ème</sup> de la rémunération brute de référence n-1
De la 11 <sup>ème</sup> année à la 15 <sup>ème</sup> année révolue	2/5 <sup>ème</sup> x 1/12 <sup>ème</sup> de la rémunération brute de référence n-1
De la 16 <sup>ème</sup> à la 20 <sup>ème</sup> année révolue	0,5 x 1/12 <sup>ème</sup> de la rémunération brute de référence n-1
De la 21 <sup>ème</sup> à la 24 <sup>ème</sup> année révolue	3/5 <sup>ème</sup> x 1/12 <sup>ème</sup> de la rémunération brute de référence n-1

- *Montant plafond*

Le montant plafond ne peut pas excéder 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.

- *Exemple de cas pratique*

Agent ayant 17 ans 4 mois et 17 jours d'ancienneté dans l'administration à la date de prise d'effet de la rupture conventionnelle.

Rémunération de référence 45 000 € (soit 12 x 3 750 €).

Ancienneté prise en compte pour les calculs = 17 années révolues.

- ✓ Calcul du plancher : 20 625 €
  - Pour les 10 premières années : 10 ans x 3 750 x 1/4 = 9 375 €
  - De la 11<sup>ème</sup> à la 15<sup>ème</sup> année : 5 ans x 3 750 x 2/5 = 7 500 €
  - De la 16<sup>ème</sup> à la 17<sup>ème</sup> année : 2 ans x 3 750 x 1/2 = 3 750 €
- ✓ Calcul du plafond : 17 x 3 750 € = 63 750 €.

- *Notion d'ancienneté*

La notion d'ancienneté correspond à la durée des services effectifs accomplis dans la fonction publique d'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière. Elle exclut les années de services militaires qui ouvrent déjà droit à la liquidation d'une pension, ainsi que les contrats de droit privé (y compris les contrats aidés).

- *Obligation de remboursement de l'ISRC*

Le fonctionnaire, l'agent de droit public ou l'ouvrier de l'Etat qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique d'Etat<sup>3</sup> est tenu de rembourser à l'Etat, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

## 5. Un dispositif qui ouvre droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

La rupture de la relation de travail à l'issue d'une rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à

<sup>3</sup> Y compris en tant que réserviste.

chômage, dans les conditions prévues par le code du travail et par la réglementation relative à l'assurance chômage.

Pour bénéficier de l'ARE, le bénéficiaire doit respecter les conditions attenantes à la qualité de demandeur d'emploi : aptitude au travail, accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi. En outre, le demandeur d'emploi ne doit pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite de droit commun (62 ans) couplé au nombre de trimestres pour un départ à taux plein (172 en cible) ou l'âge d'annulation de la décote (67 ans) ou encore bénéficier d'une pension de retraite anticipée visée à l'article L. 5421-4 du code du travail<sup>4</sup>.

Le différé d'indemnisation spécifique (150 jours calendaires maximum) s'applique à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) pour sa partie supérieure au plancher. Pour l'année 2020, le différé d'indemnisation spécifique est calculé selon la modalité suivante : montant total des indemnités et sommes entrant dans le différé / 95,8 (résultat exprimé en jours calendaires).

Le délai d'attente de 7 jours s'applique également dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Il est important que les agents souhaitant bénéficier d'une rupture conventionnelle soient bien informés au préalable des règles d'indemnisation pour bénéficier de l'ARE. Les principales règles relatives à ce dispositif sont rappelées en annexe 5.

Les informations relatives à l'indemnisation au titre du chômage peuvent être obtenues directement auprès du Centre de traitement de l'indemnisation du chômage (DRH-MD/ARD/CTIC) qui est en lien avec Pôle Emploi. Il est également possible d'estimer le montant des droits au chômage et la durée d'indemnisation via un simulateur en ligne disponible sur le site de Pôle emploi (<https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi>).

<sup>4</sup> Retraite dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, retraite pour carrière longue, retraite de travailleur handicapé, retraite pour incapacité permanente, cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante dans les conditions prévues aux troisième et septième alinéas du I de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999.



## REGLES DE GESTION

Afin de garantir la cohérence ministérielle, les critères de gestion figurant ci-après devront être pris en compte.

### 1. Agents concernés

La procédure de rupture conventionnelle ne doit pas favoriser le départ d'agents exerçant dans des métiers en tension, ré-ouverts au recrutement ou de personnels dont le départ serait contraire aux intérêts du ministère des armées (sauf en cas de suppression de poste).

S'agissant des fonctionnaires et des agents sous contrat, chaque armée, direction et service pourra décider les métiers qu'il considère comme étant en tension. S'agissant des ouvriers de l'Etat, les métiers en tension sont ceux dont le recrutement est autorisé et mentionnés ci-après :

BRANCHES PROFESSIONNELLES	METIERS
AERONAUTIQUE	AGENT D'ESSAI AERONAUTIQUE
	MECANICIEN D'AERONAUTIQUE
	ELECTROMECHANICIEN D'AERONAUTIQUE
MECANIQUE	FRIGORISTE
	DIESELISTE
	MECANICIEN MICROMECHANIQUE
	AJUSTEUR
	MECANICIEN HYDRAULIQUE
	CHAUDRONNIER
	CONDUCTEUR DE TRAITEMENT DES MATERIAUX
	SOUDEUR
	OUVRIER DE PRODUCTIQUE
	MECANICIEN D'ARMEMENT
	MECANICIEN EN MECANIQUE GENERALE
	MECANICIEN DE MAINTENANCE EXPLOITATION PETROLIERE
	MODELEUR/MOULEUR
PYROTECHNIE	OUVRIER DE PYROTECHNIE
ELECTROTECHNIQUE	OUVRIER DES TECHNIQUES DE L'ENERGIE
TECHNIQUES DE L'OPTIQUE ET DE L'IMAGE	OPTRONICIEN
LOGISTIQUE	CONDUCTEUR D'EMBARCATION FLUVIALE (PIROGUIER)
SECURITE	FAUCONNIER

Le dispositif de l'indemnité de départ volontaire (IDV) devra être privilégié concernant les ouvriers de l'Etat. De même, si un agent dépose en parallèle une demande de rupture conventionnelle et une demande d'IDV, cette dernière sera traitée prioritairement.

Les personnels se situant à proximité de leur limite d'âge ne sont pas formellement exclus du dispositif de la rupture conventionnelle. Afin d'éviter les effets d'aubaine, il est recommandé d'éviter d'attribuer une rupture conventionnelle à des agents ayant atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite et, à tout le moins, à ceux se situant à 2 ans ou moins d'une retraite à taux plein à la date de départ envisagée.

Une attention particulière sera portée sur les choix des agents retenus, notamment ceux listés dans le diagnostic territorial de l'emploi (DTE) tels que les « personnels absents payés » (PAP).

D'une manière générale, en cas de demande de rupture conventionnelle émanant de l'agent, l'employeur doit d'abord déterminer son intérêt pour la conclusion d'une telle rupture.

Enfin, l'attention des employeurs est attirée sur le principe de non-discrimination et sur l'importance du consentement libre et éclairé de l'agent.

## **2. Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)**

Il n'y a pas de barème de calcul réglementaire permettant de déterminer le montant de l'ISRC qui sera versée à l'agent : seuls les montants plancher et plafond sont réglementaires. Le montant de l'ISRC résulte de la négociation menée entre l'employeur et l'agent.

Les critères suivants peuvent toutefois être retenus pour orienter vers un montant maximum :

- la création ou la reprise d'une entreprise<sup>5</sup> ;
- des perspectives d'évolution professionnelle limitées à court terme<sup>6</sup> ;
- la suppression de poste ;
- l'inaptitude à exercer ses fonctions ;
- la perte d'un mandat syndical.

Le montant de l'indemnité ne doit pas être le premier point abordé au cours des échanges. En effet, le contexte de la démarche de l'agent (motifs de la demande, date de départ envisagée) peut être de nature à préciser le niveau de l'indemnité au regard des règles de gestion. Il est par ailleurs préconisé que l'agent estime, avant la tenue du premier entretien, les montants plancher et plafond qui pourraient lui être accordés. Ces éléments, qui seront validés ultérieurement par le CMG, permettront d'éclairer la position de l'employeur.

Le montant minimum de l'ISRC doit être, pour l'administration, la référence de base dans le cas d'une procédure enclenchée par l'agent. Un montant supérieur à ce plancher peut cependant être envisagé pour prendre en compte un intérêt spécifique commun des parties.

Le montant définitif de l'ISRC ne pourra être communiqué à l'agent qu'après sa validation par SRHC, garant des règles de gestion et du respect de l'enveloppe budgétaire ministérielle. En cas d'accord sur ce montant, la convention pourra ensuite être signée par l'agent.

## **3. Calendrier 2020**

Les demandes de rupture conventionnelle devront être transmises au SRHC au plus tard le **1<sup>er</sup> juin 2020**. Les dossiers seront étudiés par SRHC dans le but de garantir une cohérence ministérielle dans la mise en œuvre du dispositif. Des demandes pourront toutefois être validées avant cette date en fonction des situations particulières des agents.

Il conviendra d'éviter les départs après le 1<sup>er</sup> novembre 2020 (pas de report en gestion).

Dans l'attente des textes de déconcentration, les conventions 2020 seront signées par SRHC.

<sup>5</sup> Un justificatif devra être fourni par l'agent (extrait Kbis). Pour mémoire, l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise (IDV CRE) a été abrogée avec l'instauration de la rupture conventionnelle.

<sup>6</sup> Par exemple : un agent qui n'a bénéficié d'aucun avancement de grade ou de corps sur les 7 dernières années et qui n'a pas de perspectives sur les 3 ans à venir.

## LES ACTEURS DU PROCESSUS

La **mission d'accompagnement des réorganisations (MAR)** pilote le dispositif de rupture conventionnelle. Elle définit les objectifs annuels, veille au respect des critères de gestion et garantit le respect de l'enveloppe budgétaire allouée. A ce titre, elle valide les montants d'indemnités proposés par les employés.

Dans l'attente des textes de déconcentration, les conventions sont signées par le SRHC. Dans les conventions (dans la partie 1), l'administration sera donc représentée par le chef de service du SRHC (les modèles de convention figurant en annexe ont été amendés en ce sens).

Le **gestionnaire CMG/SDGPAC** vérifie la recevabilité de chaque demande (ouverture de droit à pension, estimation de la date à laquelle l'agent remplira les conditions pour percevoir sa retraite à taux plein, ancienneté de service de l'agent, rémunération brute annuelle de l'année précédant le départ de l'agent) en étroite coordination avec l'autorité territoriale d'emploi (ATE). Sur la base de ces éléments, le CMG/SDGPAC calcule le montant plancher et le montant plafond de l'ISRC. Seuls les montants plancher et plafond calculés par le CMG/SDGPAC feront foi.

Le CMG/SDGPAC est informé de l'ensemble des demandes de rupture conventionnelle formulées (qu'elles émanent de l'employeur ou de l'agent), même en cas d'absence d'accord entre les deux parties. Ces éléments lui permettront de disposer d'une visibilité sur les demandes de rupture conventionnelles formulées sur son périmètre de compétence. Le CMG/SDGPAC transmet le projet de convention à SRHC pour validation du montant et signature de la convention.

L'**autorité territoriale d'emploi (ATE)** centralise les différentes demandes relevant de son périmètre de compétence et se prononce sur l'opportunité de chaque attribution, en lien avec l'ACE et en cohérence avec la politique RH de chaque chaîne d'emploi. L'ATE transmet ensuite ces éléments à la formation d'emploi ou à son représentant.

La **formation d'emploi ou son représentant** conduit le(s) entretien(s) avec l'agent. Sur le périmètre de l'administration centrale, l'entretien peut être conduit par le sous-directeur ou son représentant. En service déconcentré, il peut être conduit par le chef d'organisme ou son représentant. Un expert RH de la chaîne d'emploi de l'agent peut également participer à ces entretiens.

Dans le cas d'une demande de rupture conventionnelle formulée par un agent en détachement sortant, l'entretien peut être conduit par le centre de gestion dont relève l'agent.

La procédure de traitement d'une demande de rupture conventionnelle est présentée dans le schéma figurant page suivante.

## 20.4 – Cessation de fonctions sur demande sous réserve d'acceptation

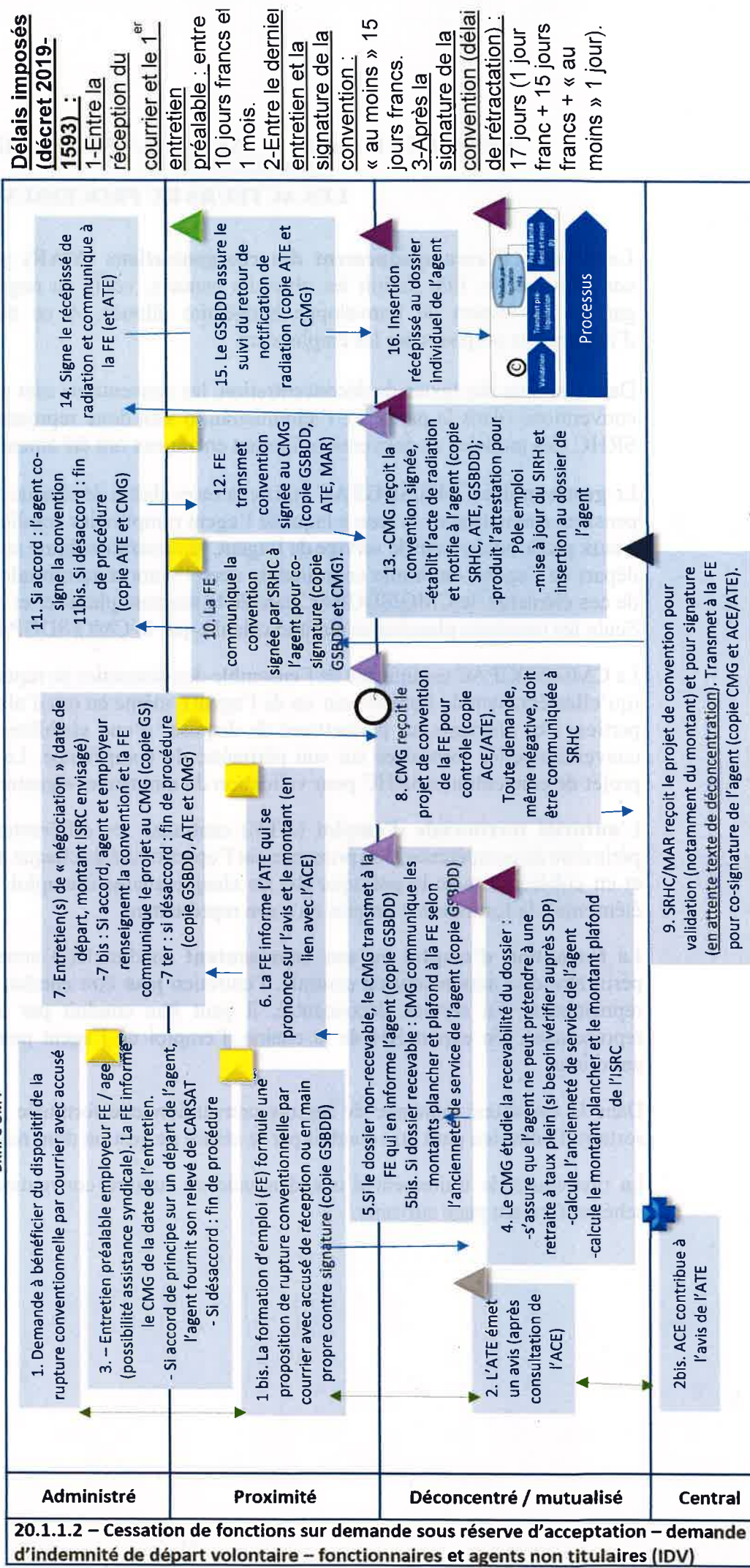
### 20.4.1 – Cessation de fonctions sur demande sous réserve d'acceptation – la rupture conventionnelle – fonctionnaires et agents contractuels en CDI et ouvriers de l'Etat



- Contrôle**  
 Mngt GSBDD/ CPP/ BRHPC OM : 
  
 Mngt ATE : 
  
 GA-RH GSBDD/ CPP/ BRHPC OM :

- Grand employeur/employeur autonome : 
  
 Mngt ACE : 
  
 GA Paie : 
  
 Mngt CMG/ SPAC DIV RH : 
  
 GA Paie : 
  
 GA CMG / SPAC DIV RH :

- R-BOP : 
  
 Mngt DRH-MD : 
  
 GA-RH DRH-MD :



20.1.1.2 – Cessation de fonctions sur demande sous réserve d'acceptation – demande d'indemnité de départ volontaire – fonctionnaires et agents non titulaires (IDV)

16 MAR. 2020

ANNEXE 4 à la note n° /ARM/SGA/DRH-MD/SRHC/GPC/MAR du  
0001020066322

**MODÈLE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE APPLICABLE AUX  
CONTRACTUELS PRÉVU AUX ARTICLES 9, 10, 11 DU DÉCRET N.2019-1593 DU 31  
DÉCEMBRE 2019 RELATIF À LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS  
LA FONCTION PUBLIQUE**

**1. Une convention de rupture conventionnelle est conclue entre les deux parties ci-après désignées:**

D'une part, l'administration dont relève l'agent :

Entité administrative d'affectation:

Direction ou service:

Adresse postale:

Représentée par (*nom et prénom*) :

Fonction : chef du service des ressources humaines civiles

D'autre part, l'agent :

Nom et prénom:

Date de naissance:

Lieu de naissance :

Adresse postale:

Téléphone :

Adresse email:

Corps ou cadre d'emplois:

Grade :

Echelon :

Fonction :

Date de prise de fonction de l'agent sur le poste:

Ancienneté de l'agent dans la fonction publique à la date envisagée de la cessation définitive de fonctions  
(*chiffres en toutes lettres*) : [.....] ans et [.....]  
mois.

**2. Préalablement à la signature de la convention de rupture conventionnelle, les parties se sont  
accordées, au cours d'un/plusieurs entretien(s), sur le principe d'une cessation définitive de fonctions  
de l'agent:**

Date de l'accusé réception par l'une partie de la demande de rupture conventionnelle de l'autre partie (au  
format jj/mm/aaaa) :

Date de l'entretien (\*) (au format jj/mm/aaaa) :

Agent assisté d'un conseiller désigné par une organisation représentative ou, à défaut, d'un conseiller  
syndical de son choix (*rayez la mention inutile*) : OUI / NON

Si OUI par (*nom, prénom, organisation syndicale représentative dont relève le conseiller*) :

Entretiens supplémentaires facultatifs (pour chaque entretien supplémentaire, indiquer la date au format  
jj/mm/aaaa, la présence d'un conseiller désigné par une organisation représentative pour assister l'agent,  
ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné) :

**3. Les parties conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation définitive des fonctions de l'agent :**

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en toutes lettres) :

*Les modalités de calcul des montants minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont précisées dans le 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.*

Solde, avant la date envisagée de cessation définitive des fonctions de l'agent, des congés annuels, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes et interventions au cours de celles-ci.

*Les jours inscrits sur le compte épargne temps sont utilisés dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 (pour la fonction publique d'Etat), 3.1, 4 et 5 du décret no 2004-878 du 26 août 2004 (pour la fonction publique territoriale), et 4 et 5 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière.*

Date envisagée de la cessation définitive des fonctions de l'agent (\*) (au format jj/mm/aaaa) :

Observations éventuelles de l'agent:

Observations éventuelles de l'autorité hiérarchique ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination :

En signant la présente convention, l'agent déclare être informé des conséquences de la cessation définitive de ses fonctions, notamment l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et du bénéfice de l'assurance chômage.

L'agent déclare également être informé que l'une ou l'autre des parties dispose d'un droit de rétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs et 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 ou remise en main propre contre signature.

Eu égard à la date de signature de la présente convention, le délai de rétractation prend fin le (au format jj/mm/aaaa) (\*):

Date et signature par chaque partie:

L'agent :

Le chef du service des ressources humaines civiles

(\*) Rappels concernant les délais applicables aux procédures de rupture conventionnelle :

- l'entretien se tient au moins dix jours francs et au plus un mois après réception de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature de la demande de rupture conventionnelle ;
- la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien ;
- la période de rétractation, d'une durée de quinze jours francs, commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle ;
- la cessation définitive des fonctions de l'agent intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation.



**MODÈLE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE APPLICABLE  
AUX FONCTIONNAIRES PRÉVU À L'ARTICLE 5 DU DÉCRET N° 2019-1593 DU 31  
DÉCEMBRE 2019 RELATIF À LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

**1. Une convention de rupture conventionnelle est conclue entre les deux parties ci-après désignées:**

D'une part, l'administration dont relève l'agent :

Entité administrative d'affectation:

Direction ou service:

Adresse postale:

Représentée par (*nom et prénom*):

Fonction : chef du service des ressources humaines civiles

D'autre part, l'agent :

Nom et prénom:

Date de naissance:

Lieu de naissance :

Adresse postale:

Téléphone :

Adresse email:

Corps ou cadre d'emplois:

Grade :

Echelon :

Fonction :

Date de prise de fonction de l'agent sur le poste:

Ancienneté de l'agent dans la fonction publique à la date envisagée de la cessation définitive de fonctions (*chiffres en toutes lettres*) : [.....] ans et [.....] mois.

**2. Préalablement à la signature de la convention de rupture conventionnelle, les parties se sont accordées, au cours d'un/plusieurs entretien(s), sur le principe d'une cessation définitive de fonctions de l'agent:**

Date de l'accusé réception par l'une partie de la demande de rupture conventionnelle de l'autre partie (au format jj/mm/aaaa) :

Date de l'entretien (\*) (au format jj/mm/aaaa) :

Agent assisté d'un conseiller désigné par une organisation représentative ou, à défaut, d'un conseiller syndical de son choix (*rayez la mention inutile*) : OUI / NON

Si OUI par (*nom, prénom, organisation syndicale représentative dont relève le conseiller*) :

Entretiens supplémentaires facultatifs (*pour chaque entretien supplémentaire, indiquer la date au format jj/mm/aaaa, la présence d'un conseiller désigné par une organisation représentative pour assister l'agent, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné*) :

### 3. Les parties conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation définitive des fonctions de l'agent :

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en toutes lettres) :

*Les modalités de calcul des montants minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont précisées dans le 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.*

Solde, avant la date envisagée de cessation définitive des fonctions de l'agent, des congés annuels, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes et interventions au cours de celles-ci.

*Les jours inscrits sur le compte épargne temps sont utilisés dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 (pour la fonction publique d'Etat), 3.1, 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 (pour la fonction publique territoriale), et 4 et 5 du décret no 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière.*

Date envisagée de la cessation définitive des fonctions de l'agent (\*) (au format jj/mm/aaaa) :

Observations éventuelles de l'agent:

Observations éventuelles de l'autorité hiérarchique ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination :

En signant la présente convention, l'agent déclare être informé des conséquences de la cessation définitive de ses fonctions, notamment l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et du bénéfice de l'assurance chômage.

L'agent déclare également être informé que l'une ou l'autre des parties dispose d'un droit de rétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs et 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 ou remise en main propre contre signature.

Eu égard à la date de signature de la présente convention, le délai de rétractation prend fin le (au format jj/mm/aaaa) (\*):

Date et signature par chaque partie:

L'agent :

Le chef du service des ressources humaines civiles

(\*) Rappels concernant les délais applicables aux procédures de rupture conventionnelle :

- l'entretien se tient au moins dix jours francs et au plus un mois après réception de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature de la demande de rupture conventionnelle ;
- la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien ;
- la période de rétractation, d'une durée de quinze jours francs, commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle ;
- la cessation définitive des fonctions de l'agent intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation.



**MODÈLE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE APPLICABLE AUX  
OUVRIERS DE L'ETAT PRÉVU A L'ARTICLE 17 DU DÉCRET N° 2019-1593 DU 31  
DÉCEMBRE 2019 RELATIF À LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

**1. Une convention de rupture conventionnelle est conclue entre les deux parties ci-après désignées:**

D'une part, l'administration dont relève l'agent :

Entité administrative d'affectation:

Direction ou service:

Adresse postale:

Représentée par (*nom et prénom*):

Fonction : chef du service des ressources humaines civiles

D'autre part, l'agent :

Nom et prénom:

Date de naissance:

Lieu de naissance :

Adresse postale:

Téléphone :

Adresse email:

Corps ou cadre d'emplois:

Grade :

Echelon :

Fonction :

Date de prise de fonction de l'agent sur le poste:

Ancienneté de l'agent dans la fonction publique à la date envisagée de la cessation définitive de fonctions (*chiffres en toutes lettres*) : [.....] ans et [.....] mois.

**2. Préalablement à la signature de la convention de rupture conventionnelle, les parties se sont accordées, au cours d'un/plusieurs entretien(s), sur le principe d'une cessation définitive de fonctions de l'agent:**

Date de l'accusé réception par l'une partie de la demande de rupture conventionnelle de l'autre partie (au format jj/mm/aaaa) :

Date de l'entretien (\*) (au format jj/mm/aaaa) :

Agent assisté d'un conseiller désigné par une organisation représentative ou, à défaut, d'un conseiller syndical de son choix (*rayez la mention inutile*) : OUI / NON

Si OUI par (*nom, prénom, organisation syndicale représentative dont relève le conseiller*) :

Entretiens supplémentaires facultatifs (pour chaque entretien supplémentaire, indiquer la date au format jj/mm/aaaa, la présence d'un conseiller désigné par une organisation représentative pour assister l'agent, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné) :

### 3. Les parties conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation définitive des fonctions de l'agent :

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en toutes lettres) :

*Les modalités de calcul des montants minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont précisées dans le 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.*

Solde, avant la date envisagée de cessation définitive des fonctions de l'agent, des congés annuels, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes et interventions au cours de celles-ci.

*Les jours inscrits sur le compte épargne temps sont utilisés dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 (pour la fonction publique d'Etat), 3.1, 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 (pour la fonction publique territoriale), et 4 et 5 du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière.*

Date envisagée de la cessation définitive des fonctions de l'agent (\*) (au format jj/mm/aaaa) :

Observations éventuelles de l'agent:

Observations éventuelles de l'autorité hiérarchique ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination :

En signant la présente convention, l'agent déclare être informé des conséquences de la cessation définitive de ses fonctions, notamment l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et du bénéfice de l'assurance chômage.

L'agent déclare également être informé que l'une ou l'autre des parties dispose d'un droit de rétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs et 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 ou remise en main propre contre signature.

Eu égard à la date de signature de la présente convention, le délai de rétractation prend fin le (au format jj/mm/aaaa) (\*):

Date et signature par chaque partie:

L'agent :

Le chef du service des ressources humaines civiles

(\*) Rappels concernant les délais applicables aux procédures de rupture conventionnelle :

- l'entretien se tient au moins dix jours francs et au plus un mois après réception de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature de la demande de rupture conventionnelle ;
- la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien ;
- la période de rétractation, d'une durée de quinze jours francs, commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle ;
- la cessation définitive des fonctions de l'agent intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation.

ANNEXE 5 à la note n° /ARM/SGA/DRH-MD/SRHC/GPC/MAR du 16 MAR. 2020  
 000120006322

## RAPPEL DES PRINCIPALES REGLES D'INDEMNISATION POUR BENEFICIER DE L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI (ARE)

**Durée d'affiliation minimale pour le bénéfice de l'ARE :** 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées sur une période d'affiliation de 24 mois (pour les agents âgés de moins de 53 ans) ou de 36 mois (pour les autres) précédant la fin de la relation de travail.

**Durée d'indemnisation :** de 182 à 730 jours calendaires (913 jours pour les demandeurs d'emploi de 53 et 54 ans, 1 095 jours au-delà). L'ARE est dégressive à compter du 7<sup>ème</sup> mois pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 57 ans qui percevaient un montant de revenus équivalent à 4 500 euros brut/mois.

**Montant de l'ARE :** l'ARE est calculée sur la base des rémunérations perçues pendant la période d'affiliation. Si aucune rémunération n'a été perçue, on se réfère à la dernière rémunération mensuelle connue. Les rémunérations afférentes à des périodes de maladie ou de maternité n'entrent pas en compte dans le calcul. Il en va de même pour certains temps partiels mais sur demande du bénéficiaire de l'ARE.

Les indemnités qui trouvent leur seule origine dans la rupture de la relation de travail sont exclues de la rémunération de référence (il en va ainsi de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle).

L'ARE est minorée en cas de cumul avec un avantage de vieillesse, hors pensions militaires et d'invalidité. A partir de 50 ans, est alors retiré de l'ARE un pourcentage de cet avantage de vieillesse allant croissant avec l'âge :

- -25 % pour les allocataires de 50 à 55 ans ;
- -50 % pour les allocataires de 55 à 60 ans ;
- -75 % pour les allocataires de 60 ans et plus.

**Point de départ du versement de l'ARE :** plusieurs délais peuvent différer le versement de l'ARE, sans toutefois avoir d'impact sur la durée de l'indemnisation :

- *Différé d'indemnisation spécifique :* prise en compte des indemnités supra-légales inhérentes à la rupture de la relation de travail<sup>7</sup>. Dans la fonction publique de l'Etat, cela s'applique essentiellement à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, pour sa partie supérieure au plancher. Ce différé ne peut pas être supérieur à 150 jours calendaires.
- *Différé d'indemnisation congé payé :* applicable aux demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'indemnités de congés payés (donc essentiellement aux agents contractuels, dans la fonction publique de l'Etat). Ce différé est limité à 30 jours et est calculé différemment selon qu'il s'agit de l'ouverture<sup>8</sup> ou de la reprise<sup>9</sup> du droit.
- *Délai d'attente :* dans tous les cas, une fois ces différés appliqués, le versement de l'ARE n'est effectif qu'après l'écoulement d'une durée de 7 jours.

**Cessation du versement de l'ARE :** lorsque le demandeur d'emploi perd cette qualité ou lorsque la durée de l'indemnisation est épuisée.

<sup>7</sup> Montant total des indemnités et sommes entrant dans le différé/95,8.

<sup>8</sup> Montant total des indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail / salaire journalier de référence.

<sup>9</sup> Nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 182 jours précédant la dernière fin de contrat de travail.

**Prise en compte du chômage dans la pension** : les périodes de chômage ne sont pas prises en compte dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'Etat. En revanche, dès lors qu'un agent public a relevé du régime général d'assurance vieillesse au moins un jour, la période est prise en compte pour la durée d'assurance. Elle est également prise en compte à l'IRCANTEC, sous réserve du versement de cotisations, sauf cas de validation gratuite (validation d'une période d'une année maximum).