

**SYNDICAT
NATIONAL
AUTONOME de la
FiLIERE
TECHNIQUE**

Syndicat affilié à l'UNSA



La rupture conventionnelle

Fiche pratique

Version juin 2021

Table des matières

Table des matières	2
Textes de références	3
Principe	3
Pour qui	3
Durée	3
Avertissement	3
PROCEDURE GENERALE	4
La demande	4
L'entretien	4
L'assistance par un conseiller syndical	4
La convention de rupture	4
La rétractation	4
Conséquences	5
Les aspects et obligations déontologiques en cas d'activité dans le secteur privé	5
L'indemnité (ISRC)	5
Le montant de l'indemnité	5
Rémunération de référence	5
Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	6
POUR PLUS D'INFOS	7
La permanence du SNAFiT-UNSA	7
Le site internet	7
ADHESION	8
Votre adhésion au SNAFiT-UNSA permettra	8
Adhérez en ligne	8
Bulletin d'adhésion	8

Textes de références

[Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique \(article 72\).](#)

Décrets [n°2019-1593](#) et [n°2019-1596](#) du 31 décembre 2019 relatifs à la procédure et à l'indemnité de rupture conventionnelle dans la FP.

[Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle.](#)

[Note de gestion du 3 mai 2021 relative à la mise en œuvre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle aux MTE/MCTRCT/MM.](#)

Principe

La rupture conventionnelle est un dispositif de cessation définitive de fonctions qui consiste en un accord mutuel entre l'agent public et son administration qui ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties. L'accord mutuel est formalisé par une convention qui définit les conditions de la rupture.

Pour qui

- Les fonctionnaires titulaires
- Les contractuels en CDI

Ne sont pas éligibles :

- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite (ouvrant une liquidation au taux plein)
- les contractuels en CDD ou en période d'essai
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
- les agents qui ont signé un engagement de servir l'Etat à l'issue d'une période de formation et qui n'ont pas accompli la totalité de la durée de leur engagement
- les stagiaires

Durée

- Expérimenté sur 6 ans, jusqu'au 31 décembre 2025, pour les fonctionnaires
- Pérenne pour les contractuels en CDI

Avertissement

Cette procédure n'est pas un droit pour l'agent public. Il est recommandé de prévoir un délai de plus de 4 mois entre la demande et la signature de la convention.

L'éventuel refus (qui ne sera pas motivé) intervient dans un délai de 2 à 3 mois à compter de la demande.

La rupture conventionnelle ne se substitue pas aux autres dispositifs de départ de la fonction publique.

PROCEDURE GENERALE

La demande

Elle peut être engagée à l'initiative de l'agent public ou de l'administration.

Le demandeur établit sa demande de rupture conventionnelle à l'aide d'un formulaire type et informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent public, celle-ci est adressée, au service des ressources humaines du service employeur.

L'entretien

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. D'autres entretiens peuvent être organisés (qui ne sont pas soumis au délai des 10 jours).

L'entretien, conduit par le supérieur hiérarchique ou son représentant, porte principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions,
- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment : le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 du décret n°2019-1593 et le respect des obligations déontologiques prévues par la loi du 13 juillet 1983 et à l'article 432-13 du code pénal.

L'assistance par un conseiller syndical

L'agent public peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix lors du ou des entretiens. Il en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

La convention de rupture

La convention de rupture conventionnelle est établie selon [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 convention, signée par les deux parties, prévoit les termes et les conditions de la rupture conventionnelle.

Elle fixe notamment :

- le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- la date de cessation définitive des fonctions de l'agent (au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation).

La signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier de l'agent.

La rétractation

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. Son délai est de 15 jours francs, qui commence un jour franc après la date de la signature de la convention.

Conséquences

- Pour le fonctionnaire : il est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.
- Pour le contractuel en CDI : son contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

Les aspects et obligations déontologiques en cas d'activité dans le secteur privé

La loi du 6 août 2019 de réforme de la fonction publique a modifié plusieurs dispositions sur la déontologie des agents publics.

Pour les agents occupant des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, son contrôle est confié à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) qui est chargée de donner un avis sur les projets de départ d'agents publics vers le secteur privé.

Pour les autres agents, les dossiers sont instruits par décision directe de l'autorité hiérarchique qui saisira au besoin le référent déontologue.

L'indemnité (ISRC)

La convention de rupture conventionnelle prévoit le montant d'une indemnité. Elle peut être versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels à durée indéterminée de droit public.

Elle ne peut être inférieure ni supérieure au montant fixé par le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019.

Le montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur aux montants suivants :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
- 2/5^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans
- 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans
- 3/5^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

L'ancienneté prise en compte comprend les services accomplis dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

Il est à noter que l'ISRC est exonérée de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un plafond, fixé à deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année qui précède celle de la rupture, et est exonérée de prélèvements sociaux.

Une simulation financière de l'ISRC peut être demandée à la DRH de proximité de l'agent.

Rémunération de référence

La rémunération prise en compte pour calculer l'indemnité 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**.

L'indemnité de rupture est calculée sur la base d'1/12^e de cette rémunération brute.

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

Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

L'agent ayant signé une rupture conventionnelle ouvre droit à l'ARE et son calcul suit les mêmes modalités que pour tout autre cas d'ouverture du droit à chômage (dispositions du code du travail et réglementation relative à l'assurance chômage). Le versement de l'ARE débute à la fin d'un délai d'attente et des différés d'indemnisation.

L'allocation est déterminée et calculée conformément aux dispositions du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

Dans la fonction publique, les allocations chômage sont quasi-systématiquement prises en charge par l'employeur.

Pour bénéficier de l'ARE, l'agent public doit :

- être inscrit à Pôle emploi en qualité de demandeur d'emploi,
- rechercher activement un emploi,
- justifier d'une période d'emploi et donc d'affiliation suffisante, à savoir 130 jours ou 910 heures dans les 24 derniers mois, pour les agents de moins de 53 ans ou 36 mois, pour les 53 ans et plus,
- ne pas être retraitsable et ne pas avoir validé tous ses trimestres,
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi,
- résider en métropole, dans les DOM ou dans les Collectivités d'outre-mer,
- avoir perdu involontairement son emploi : la rupture conventionnelle constitue une perte involontaire d'emploi.

La durée de versement de l'ARE est fonction de la durée d'affiliation effective avant la perte involontaire d'emploi. Il existe une durée plancher (voir plus haut), mais aussi une durée maximale calculée en fonction de l'âge de la demandeuse ou du demandeur d'emploi :

- pour les agents âgés de moins de 53 ans à la date de privation d'emploi : la durée d'indemnisation ne peut être supérieure à 730 jours (24 mois)
- pour les agents âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de privation d'emploi : la durée d'indemnisation ne peut être supérieure à 913 jours (30 mois), avec une possibilité de prolongation jusqu'à 1095 jours (36 mois)
- pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de la privation d'emploi : la durée d'indemnisation ne peut être supérieure à 1095 jours (36 mois).

POUR PLUS D'INFOS

La permanence du SNAFiT-UNSA

M. Grégory VIGNA

DEAL Réunion

Tél : 06 92 85 64 63

gregory.vigna@developpement-durable.gouv.fr

ou

permanence@snafit-unsa.org

Le site internet

<http://snafit-unsa.org/>

ADHESION

Votre adhésion au SNAFiT-UNSA permettra

- La participation à la vie du syndicat aux décisions et aux prises de position du SNAFiT-UNSA ;
- Des informations dédiées aux adhérents ;
- Un accompagnement juridique renforcé ;
- Un accompagnement personnalisé pour la carrière ; un service d'aide à la préparation des concours et examens (oral blanc, ...).

Les primo adhérents au SNAFiT-UNSA peuvent bénéficier d'une réduction de 15€ sur leur adhésion. À cette fin, après avoir adhéré au tarif qui vous concerne, **à la demande de Sylvie DAVAL**, Trésorière adjointe du SNAFiT-UNSA, vous lui transmettez par retour de mail un RIB en précisant dans l'objet « Réduction primo-adhérent(e) » et vous serez remboursé(e) par virement bancaire.

Adhérez en ligne

<https://www.snafit-unsa.org/spip.php?rubrique6>

Bulletin d'adhésion



Vous voulez voir défendre vos intérêts ?

**Alors soutenez le SNAFiT UNSA
par votre adhésion !!**

Nous vous rappelons que votre adhésion ouvre droit à un crédit d'impôt d'une valeur de 66% du montant de la cotisation.

Un SNAFiT UNSA fort,
c'est la garantie de l'équité entre nous tous
et d'un soutien sans faille de nos dossiers !

BULLETIN D'ADHESION 2021

A retourner à ton secrétaire départemental (SD), ou à défaut à :

VNF / A l'attention Sylvie DAVAL (mention : personnel ne pas ouvrir)
6, rue Alfred Engel - BP 80004 Bavilliers - 90400 DANJOUTIN

Accompagné de la cotisation nationale d'un montant annuel de :

- | | |
|--|--|
| ☐ 135€ pour un agent de catégorie A+ | ☐ 105€ pour un agent de catégorie A |
| ☐ 75€ pour un agent de catégorie B et les OPA | ☐ 45€ pour un agent de catégorie C |

Payable par :

- | | |
|--|---|
| ☐ Virement bancaire
IBAN FR76 1010 7002 0300 6230 3703 066 | ☐ CB (paiement en ligne sécurisé avec
bulletin d'adhésion)
https://paiement.systempay.fr/vads-site/SNAFIT_UNSA |
| ☐ Chèque à l'ordre du SNAFiT UNSA | |

Nom et Prénom : Année de naissance :

Corps : Grade :

Direction/Service (préciser si en PNA ou en détachement) :

Téléphone fixe : Téléphone mobile :

Courriel professionnel : Courriel personnel :

Adresse personnelle :

Déclare adhérer au SNAFiT UNSA et autorise l'utilisation de mes informations exclusivement à des fins de développement syndical de l'UNSA développement durable et le partage avec les autres fédérations (MA, MI, MINEFI) (signature)

Conformément à la loi «informatique et libertés» du 06/01/78, le SNAFiT UNSA garantit un droit d'accès et de rectifications aux informations te concernant.