



**Sous-direction des ressources humaines de  
l'administration centrale**  
Réf : SRH2B/2020/07/2517

Paris, le **24 SEP. 2020**

## NOTE

**pour les directrices générales, directeurs généraux,  
directrices et directeurs et chefs de service autonome**  
*(cf. destinataires in fine)*

**Objet : mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle**

**PJ :** fiche relative à la mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique met en place, à titre temporaire, à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025, un dispositif de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires relevant des trois versants de la fonction publique. Il permet le départ de la fonction publique assorti d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) et de la perception d'allocation chômage. Il s'agit d'un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Le même article introduit également un dispositif pérenne de rupture conventionnelle au bénéfice des agents contractuels en CDI des trois versants de la fonction publique ainsi que des ouvriers d'Etat.

Ce dispositif est notamment destiné à permettre aux agents qui le souhaitent de pouvoir envisager une reconversion en dehors de la fonction publique. A ce titre, la rupture conventionnelle doit permettre de favoriser la mixité des carrières publiques et privées. Il constitue également un levier supplémentaire à la disposition des employeurs publics, l'administration pouvant être à l'origine de la proposition de rupture conventionnelle.

**Pour les agents des corps ou les contractuels gérés par le secrétariat général, les demandes seront instruites et les décisions prises par la sous-direction des ressources humaines de l'administration centrale (SRH2) en qualité de représentant de l'autorité investie du pouvoir de nomination, en lien avec la direction ou le service employeur.**

Afin de vous permettre de renseigner les agents qui vous solliciteraient à ce sujet, vous trouverez en annexe une fiche qui apporte des précisions sur le cadre légal de la rupture conventionnelle, les modalités d'instruction des demandes formulées par les agents gérés par le secrétariat général ainsi que les motifs permettant de hiérarchiser les demandes et d'y répondre.

Les points suivants méritent une attention particulière.

Dispositif conventionnel, **sa mise en œuvre doit résulter d'un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions et non d'une décision unilatérale de l'agent ou de l'administration.** Il ne peut donc être imposé par l'une ou l'autre des parties.

Une suite favorable peut être réservée à une demande de rupture conventionnelle dès lors que, non seulement les critères légaux sont remplis, mais également que le départ de l'agent est compatible avec le bon fonctionnement et l'intérêt du service et/ou qu'il ne crée pas un effet d'aubaine inadéquat.

A titre indicatif, sans que cela constitue une liste limitative, les demandes des agents présentant un projet de réorientation professionnelle (création ou reprise d'une entreprise par exemple) seront privilégiées, ainsi que celles des agents concernés par une opération de réorganisation de leur service qui peuvent avoir intérêt à choisir l'indemnité de rupture conventionnelle plutôt que l'indemnité de départ volontaire (IDV), au terme, bien entendu d'une analyse déontologique du projet et du respect d'un délai de réflexion au profit de l'agent afin de ne pas le précipiter dans une décision qu'il pourrait regretter ultérieurement.

A contrario, certaines situations (métiers en tension, agents arrivés très récemment, agents ayant dépassé l'âge d'ouverture des droits à pension...) pourront justifier d'écarter une demande afin notamment de ne pas encourager les effets d'aubaine ou d'accroître les difficultés d'attractivité.

Les demandes seront donc appréciées « au cas par cas » en fonction d'éléments qui tiennent à la fois à la situation personnelle de l'agent et à des questions d'organisation de service.

Une instance collégiale se prononcera, sur la base d'un rapport élaboré par SRH2, sur le principe des ruptures conventionnelles. Compte tenu du coût important que peut constituer la conclusion d'une rupture conventionnelle, outre un représentant de SRH, ainsi le cas échéant de la direction d'emploi, cette instance associera un représentant du responsable de programme (RPROG) sur lequel est rémunéré l'agent (par exemple un représentant du SAFI pour les programmes 218 et 134). Le financement de la rupture conventionnelle sera en effet assuré par le programme ou le budget sur lequel est rémunéré l'agent.

Vous trouverez ci-joint, en annexe, le détail de la procédure qui sera mise en œuvre par les services de SRH2 qui restent à votre disposition pour toute précision.



Marie-Anne BARBAT-LAYANI

Secrétaire générale

FICHE  
RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Table des matières

1 - PRESENTATION DU DISPOSITIF .....	2
1 - 1 Création du dispositif de rupture conventionnelle .....	2
1 - 2 Suppression de l'indemnité de départ volontaire (IDV) pour création ou reprise d'entreprise.....	2
2 - LES AGENTS ELIGIBLES AU DISPOSITIF.....	2
2 - 1 La procédure de rupture conventionnelle est ouverte aux agents ci-après :.....	2
2 - 2 La procédure de rupture conventionnelle ne s'applique pas aux agents ci-après :.....	2
3 - LA DOCTRINE D'EMPLOI.....	3
4 - DEROULEMENT DE LA PROCEDURE.....	4
4 - 1 Envoi de la demande de rupture .....	4
4 - 2 Traitement de la demande .....	4
4 - 3 Déroulement et contenu des entretiens.....	5
4 - 3 - 1 Délai et conduite des entretiens.....	5
4 - 3 - 2 L'issue des entretiens .....	5
4 - 4 Délai de rétractation après la signature.....	6
4 - 5 Date d'effet de la rupture conventionnelle .....	6
5 - MONTANT DE L'INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE.....	6
5 - 1 Principe.....	6
5 - 2 Montant minimum et maximum .....	6
5 - 3 Montant accordé .....	6
6 - APRES LA RUPTURE .....	7
6 - 1 Versement de l'assurance chômage .....	7
6 - 2 Couverture sociale.....	7
6 - 3 Nouveaux recrutements - Remboursement - Déclaration sur l'honneur .....	7
Liste des textes .....	8
Schéma des étapes de la rupture conventionnelle.....	9

La présente fiche s'applique à la procédure de rupture conventionnelle mise en œuvre pour les agents des corps ou les contractuels de l'administration centrale du ministère de l'économie, des finances et de la relance (MEFR) gérés par le secrétariat général (SRH2).

## **1- PRESENTATION DU DISPOSITIF**

### **1 - 1 Création du dispositif de rupture conventionnelle**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a institué, dans son article 72, une procédure de rupture conventionnelle pour les agents dans les trois versants de la fonction publique.

Les décrets d'application ci-après ont été publiés le 1er janvier 2020 :

- 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.

L'arrêté du 6 février 2020 fixe les modèles de convention selon le statut des agents.

Le 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 est enfin venu préciser les règles applicables après la rupture en matière d'allocation chômage aux agents publics.

Ce dispositif constitue un nouveau cas de cessation définitive de fonctions et consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. Il ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties.

Il entraîne, pour les fonctionnaires, la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire et pour les contractuels en contrat à durée indéterminée, la fin du contrat. En contrepartie de la rupture, le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est prévu.

L'entrée en vigueur de ce dispositif est fixée au 1er janvier 2020. Pour les fonctionnaires, il est appliqué à titre expérimental pendant une période de 6 ans, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

### **1 - 2 Suppression de l'indemnité de départ volontaire (IDV) pour création ou reprise d'entreprise**

Dans le cadre de l'instauration de la procédure de rupture conventionnelle, l'indemnité de départ volontaire (IDV) est supprimée, pour la partie correspondant à l'article 3 du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié sur l'IDV, à savoir l'IDV pour création ou reprise d'entreprise.

## **2 - LES AGENTS ELIGIBLES AU DISPOSITIF**

### **2 - 1 La procédure de rupture conventionnelle est ouverte aux agents ci-après :**

- fonctionnaires titulaires ;
- contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI) ;

Pour les agents des corps gérés par SRH2 mis à disposition (MAD), en position normale d'activité (PNA) ainsi que pour les agents en détachement (les agents en détachement sur contrat ne sont pas éligibles), SRH2 est compétent pour l'instruction de leurs demandes de rupture, en qualité de représentant de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

### **2 - 2 La procédure de rupture conventionnelle ne s'applique pas aux agents ci-après :**

#### **❖ Fonctionnaires**

- fonctionnaires stagiaires (sauf s'ils sont titulaires dans un autre corps) ;

A cet égard, les agents stagiaires de catégorie A, B et C qui sont titulaires dans un autre corps et qui sont détachés d'une autre administration pour accomplir leur stage au sein du MEFR, doivent s'adresser à leur administration d'origine.

- fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel ;
- fonctionnaires âgés de 62 ans et plus<sup>1</sup> et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes confondus, leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein.

<sup>1</sup> Article L 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les agents éligibles à la retraite anticipée pour carrière longue, ils sont éligibles à partir de 60 ans (suivant les articles D. 351-1-1, D. 351-1-2 et D. 351-1-3 du code de sécurité sociale ainsi que les articles D. 16-1, D. 16-2 et D. 16-3 du code des pensions civiles et militaires, modifiés par le décret n° 2012-847 du 2.07.2012).

### ❖ Contractuels

- contractuels en contrat à durée déterminée (CDD) ;
- contractuels pendant la période d'essai ;
- contractuels licenciés ou ayant donné leur démission ;
- contractuels âgés de 62 ans et plus et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale.

Il convient de noter que la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein est fixée à l'article L.161-17-3 du code de la sécurité sociale.

Le nombre de trimestres requis est fonction de l'âge de l'assuré. Il est compris entre 167 trimestres pour les assurés nés entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960 et 172 trimestres pour les assurés nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1973.

La date d'appréciation de ce critère est celle de la date d'effet de la rupture.

### ❖ Agents n'ayant pas rempli la durée de l'engagement à servir

Les agents ayant signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation, que ce soit la formation initiale ou un congé de formation professionnelle rémunéré, doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement pour bénéficier de la rupture conventionnelle. A défaut, ils ne sont pas éligibles au dispositif de rupture.

### ❖ Le cas des agents gérés par SRH2 mais affectés et détachés (et donc rémunérés) dans un périmètre extérieur aux MEF (établissements publics sous la tutelle des MEF, AAI, autres ministères, ...).

C'est à l'administration gestionnaire du corps de conduire la procédure, la convention de rupture conventionnelle constituant un acte préparatoire à l'arrêté de radiation, acte qui relève de l'autorité de nomination.

S'agissant de la prise en charge financière de la procédure de rupture conventionnelle, elle devra être assurée par la direction ou le service employeur dont l'avis sera sollicité dans le cadre de l'instruction de la demande de rupture, et qui sera associé à la décision prise sur la suite réservée à cette demande.

## **3 - LA DOCTRINE D'EMPLOI**

La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'agent et l'administration qui conviennent de la cessation définitive des fonctions de l'agent. Elle nécessite donc que les deux parties trouvent un intérêt à sa conclusion.

Elle constitue un nouveau mode de cessation définitive des fonctions, qui n'a pas vocation à se substituer aux autres modes de sortie de la fonction publique (démission, licenciement, etc.), et peut permettre soit à l'administration de faire face à l'évolution de ses besoins, soit à l'agent d'opérer une réorientation professionnelle assortie de conditions d'indemnisation.

Pour être analysée favorablement, toute demande devra s'inscrire dans un cadre compatible avec le bon fonctionnement et l'intérêt du service et ne pas créer d'effets d'aubaine, comme par exemple pour des agents très proches d'un départ à la retraite. Les deux parties devront trouver un intérêt à la conclusion d'une convention de rupture.

### Agents impactés par une restructuration

Les agents qui sont dans le périmètre d'une restructuration mais qui ne respectent plus la limite d'âge les rendant éligibles à l'IDV (deux ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension) ou ceux dont la restructuration du service est prévue, mais non encore actée, peuvent être conduits à déposer une demande de rupture conventionnelle qui pourrait être examinée favorablement.

### Agents souhaitant opérer une réorientation professionnelle

Un examen attentif des demandes des agents souhaitant quitter l'administration pour des raisons de réorientation personnelle sera opéré par SRH2, afin de pouvoir apporter une réponse adaptée, sous réserve de l'analyse déontologique du projet professionnel et du respect d'un délai de réflexion au profit de l'agent afin de ne pas le précipiter dans une décision qu'il pourrait regretter plus tard.

Toutes les demandes seront appréciées « au cas par cas » en fonction d'éléments qui tiennent à la fois à la situation personnelle de l'agent et à des questions d'organisation de service : compétences de l'agent, proximité de l'âge d'ouverture des droits à pension, ...

- ⇒ De manière générale, il sera vérifié que les agents ont pleinement conscience de la portée de leur décision de quitter l'administration et sont en mesure d'apporter un consentement libre et éclairé.

### Situations pour lesquels un refus pourra être opposé

Certaines situations pourront justifier que la demande soit écartée afin notamment de ne pas encourager les effets d'aubaine ou d'accroître les difficultés d'attractivité d'une filière (agents difficilement remplaçables - métiers en tension -, agents indispensables au fonctionnement du service, agents arrivés très récemment, agents dont la situation a été récemment revalorisée, agents ayant dépassé l'âge d'ouverture des droits à pension, agents en disponibilité).

## **4 - DEROULEMENT DE LA PROCEDURE**

Les modalités relatives à la procédure de rupture conventionnelle sont définies par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.

Pour les agents des corps ou les contractuels gérés par le secrétariat général des MEFR, les demandes seront instruites et les mises en œuvre par la sous-direction des ressources humaines de l'administration centrale (SRH2) en qualité de représentant de l'autorité investie du pouvoir de nomination, en lien avec la direction d'emploi.

Les ruptures conventionnelles accordées sont financées sur le budget qui rémunère l'agent et sont à la charge de la direction ou du service employeur.

### **4 - 1 Envoi de la demande de rupture**

La partie à l'initiative de la demande, qui peut être soit l'agent, soit l'administration, adresse sa demande de rupture à l'autre partie, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (LRAR) ou remise en main propre contre signature.

La demande de rupture de l'agent devra être adressée à la sous-direction des ressources humaines de l'administration centrale (SRH2) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (LRAR) ou remise en main propre contre signature.

Dans le cas où elle est transmise par le bureau des ressources humaines de l'agent, une preuve de la date de dépôt devra être conservée et la demande immédiatement transmise à SRH2 compte tenu des délais pour le premier entretien à mener.

- ⇒ Les agents âgés de 62 ans et plus doivent fournir une estimation de leur droit à pension qui montre s'ils bénéficient ou non d'une retraite à taux plein. Ils pourront obtenir ce document via le site <https://ensap.gouv.fr>. Concernant les agents éligibles à la retraite anticipée pour carrière longue à partir de 60 ans, ces derniers devront fournir, en plus du relevé accessible via le site <https://ensap.gouv.fr>, une attestation du service des retraites de l'Etat pour les trimestres « réputés cotisés » au titre du chômage et de la maladie.
- ⇒ Avant sa demande de rupture conventionnelle, il est recommandé que l'agent vérifie l'exactitude des informations contenues dans son compte individuel retraite et signale, le cas échéant au Service des Retraites de l'État, les manques par l'intermédiaire du portail Ensap.

### **4 - 2 Traitement de la demande**

- ❖ Dans le cadre de l'instruction, SRH2 sollicite l'avis de la direction employeuse sur 4 points :
  - le principe de la rupture ;
  - le remplacement ou non de l'agent ;
  - la compatibilité du départ avec l'exercice d'une activité privée si celle-ci est déjà connue<sup>2</sup> ;
  - Le financement de la rupture conventionnelle.
- ❖ SRH2<sup>3</sup> reçoit l'agent afin de l'informer de l'économie générale du dispositif et recueillir tous les éléments nécessaires à l'instruction de sa demande.
- ❖ Afin de ne pas faire reposer la décision sur une seule autorité, toutes les demandes reçues par SRH2 seront transmises à une instance collégiale afin de donner un avis sur la demande de rupture conventionnelle. Cette instance sera composée d'un représentant du SRH, d'un représentant de la direction d'emploi, qui pourra se faire représenter par SRH2, ainsi que, compte tenu du coût important que peut constituer la conclusion d'une convention avec un agent, d'un représentant du responsable de

<sup>2</sup> En matière d'obligations déontologiques, le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 a été abrogé et remplacé par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique qui précise les modalités du cumul d'activités des agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public ou de droit privé des trois versants de la fonction publique) et des contrôles déontologiques préalables ou postérieurs à l'exercice d'une activité privée. Il s'applique à compter du 1er février 2020.

<sup>3</sup> SRH2A pour les administrateurs civils, SRH2B pour tous les autres corps de catégories A, B et C, et SRH2C pour les agents contractuels.

programme (RPROG) sur lequel est rémunéré l'agent (par exemple un représentant du SAFI pour les programmes 218 et 134).

- ❖ En cas d'acceptation de la demande, un ou plusieurs autres entretiens peuvent être organisés afin de négocier les termes de la rupture

#### 4 - 3 Déroulement et contenu des entretiens.

##### 4 - 3 - 1 Délai et conduite des entretiens.

###### ❖ Le délai.

Le décret n°2019-1593 prévoit l'organisation d'un ou plusieurs entretiens.

Le premier doit se tenir au moins dix jours francs et au plus tard un mois à compter de la date de réception de la demande de rupture conventionnelle. Dans ce cadre, une convocation est adressée à l'agent fixant la date et le lieu du rendez-vous.

Il n'y a pas de délai particulier pour la tenue des éventuels autres entretiens.

###### ❖ La conduite et le contenu des entretiens.

- ♦ Les entretiens sont organisés par SRH2.

Le 1<sup>er</sup> entretien est l'occasion d'accueillir la demande de l'agent, de comprendre le contexte et les enjeux qui la sous-tendent (état de son éventuel projet professionnel), d'informer le demandeur sur l'économie générale du dispositif et de répondre à ses questions. Il est proposé au BRH de la direction employeuse de participer à cet entretien. Cette information peut nécessiter des entretiens complémentaires.

Le ou les entretiens préalables doivent porter sur

- ♦ 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 prévue à l'article 8 [retour dans la fonction publique avant un délai de 6 ans] 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 cette 1<sup>ère</sup> phase, l'instruction de la demande par SRH est transmise à l'instance collégiale précitée. Si celle-ci émet un avis de principe favorable à la demande, SRH2 conduit les échanges nécessaires à la conclusion de la convention de rupture.

###### ❖ Assistance d'un conseiller syndical

L'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens. Il doit en informer l'administration préalablement à l'entretien.

Sont représentatives au sens du I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 les organisations syndicales disposant d'au moins un siège, selon le cas, au comité social d'administration ministériel, de réseau ou de proximité.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

##### 4 - 3 - 2 L'issue du ou des entretiens

- ❖ Chaque partie peut refuser la demande de rupture conventionnelle demandée par l'autre.

En cas de refus de l'une des deux parties, la demande de rupture prend fin. En effet, n'étant pas de droit, l'administration peut la refuser sans avoir à motiver son refus. Il en est de même pour l'agent à qui elle est proposée.

- ❖ En cas d'acceptation de la rupture conventionnelle, une convention de rupture est établie par le bureau compétent à SRH2.

La convention est établie en utilisant selon le cas, l'un des modèles fixé par l'arrêté ministériel du 6 février 2020 en fonction du statut des agents (fonctionnaire, contractuels en CDI ou ouvrier de l'État).

Ce document précise le montant de l'indemnité accordée et la date d'effet de la rupture ou la date de fin de contrat définitivement arrêtée. Cette date doit être postérieure au délai de rétractation imposé.

Le projet de convention est adressé par lettre RAR. Le cas échéant, un nouvel entretien est programmé.

La date de la signature est fixée par l'administration au moins 15 jours francs après le dernier entretien.

La signature de la convention est effectuée entre l'agent concerné et SRH2.

Les deux parties doivent dater et signer les deux exemplaires.

L'exemplaire de l'administration signé par les deux parties est transmis au CSRH pour versement au dossier de l'agent avec l'arrêté de radiation et paiement de l'indemnité une fois le délai de rétractation écoulé.

#### **4 - 4 Délai de rétractation après la signature**

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze 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 (LRAR) ou remise en main propre contre signature.

#### **4 - 5 Date et effet de la rupture conventionnelle**

Si aucune des parties n'exerce le droit de rétractation dans les délais, l'agent cesse ses fonctions à la date prévue dans la convention de rupture. A cette date, l'agent est radié des cadres et perd la qualité de fonctionnaire.

### **5 - MONTANT DE L'INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE**

#### **5 - 1 Principe**

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est déterminé selon les dispositions prévues dans le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.

Le calcul est effectué sur la base de 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent concerné au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Pour les agents en disponibilité, il ne peut donc être versé d'indemnité spécifique en cas de rupture conventionnelle.

#### **5 - 2 Montant minimum et maximum**

Le montant de l'ISRC accordé ne peut être inférieur aux montants minimums, ni supérieur aux montants maximums prévus selon l'ancienneté de l'agent (articles 2 et 3 du décret).

Les seuils minimums sont progressifs selon les tranches d'ancienneté. Le montant plancher de l'indemnité ne peut ainsi pas être inférieur aux montants suivants :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Les plafonds correspondent à un mois de salaire par année d'ancienneté avec un plafonnement total de 24 fois 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute annuelle de référence.

#### **5 - 3 Montant accordé**

En cas de demande de l'agent, le montant proposé correspondra au montant plancher.

L'ISRC est alors liquidée par le Centre de Services des Ressources Humaines (CSRH). Elle est versée en une fois après radiation des cadres ou fin de contrat.



## **6 - APRES LA RUPTURE**

### **6 - 1 Versement de l'assurance chômage**

Après la rupture, l'agent ayant fait l'objet de cette procédure, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) s'il en remplit les conditions d'attribution.

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) 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, 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<sup>4</sup>) 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.

Les employeurs de l'Etat sont en auto-assurance pour la gestion du risque chômage, c'est-à-dire qu'ils supportent eux-mêmes la charge financière liée au versement de l'ARE. Au titre de la convention relative à la délégation de la gestion de l'indemnisation du chômage des agents de l'Etat, la mission a été confiée à Pôle emploi qui gère les demandes d'indemnisation au regard des règles en vigueur. A cet effet, une attestation est remise à l'agent pour faire valoir ses droits aux allocations chômage, ainsi qu'à Pôle emploi

Pôle emploi a mis en place un simulateur en ligne, adressé à tous les publics, afin d'estimer le montant des droits d'un demandeur d'emploi et sa durée d'indemnisation. Il s'agit d'un outil qui peut être utilisé par les agents pour estimer leurs droits (<https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi>).

### **6 - 2 Couverture sociale**

Après la rupture, à défaut d'activité la première année, la couverture sociale sera, a minima, maintenue (article L161-3 du code de la Sécurité Sociale) au titre du régime de coordination. Au-delà, les situations de couverture sociale peuvent prendre diverses formes. Les agents concernés devront donc se rapprocher de leur organisme de Sécurité Sociale.

### **6 - 3 Nouveaux recrutements - Remboursement - Déclaration sur l'honneur**

#### **❖ Agent ayant perçu l'ISRC durant les six années précédant le recrutement.**

Les agents ayant perçu l'ISRC et qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'État, sont tenus de rembourser à l'État, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de cette indemnité.

#### **❖ Agent n'ayant pas perçu l'ISRC durant les six années précédant le recrutement.**

Désormais, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi en qualité d'agent public dans la fonction publique de l'État adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié de la part de l'État ou de l'un de ses établissements publics, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

<sup>4</sup> 60 ans pour les agents éligibles à la retraite anticipée pour carrière longue (suivant les articles D. 351-1-1, D. 351-1-2 et D. 351-1-3 du code de sécurité sociale ainsi que les articles D. 16-1, D. 16-2 et D. 16-3 du code des pensions civiles et militaires, modifiés par le décret n° 2012-847 du 2.07.2012).

**Liste des textes**

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72.
  
- 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.
  
- 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.
  
- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention selon le statut des agents (fonctionnaire, contractuel en CDI ou ouvrier de l'État).

**RUPTURE CONVENTIONNELLE  
SCHEMA DES ETAPES DE LA PROCEDURE**



