



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipementcgt.fr

Note militante, rupture conventionnelle et départ volontaire

La rupture conventionnelle dans la fonction publique à ne pas confondre avec le dispositif de départ volontaire est issue de la loi de transformation de la fonction publique à laquelle s'oppose la CGT. La possibilité ouverte de quitter la fonction publique avec une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle » n'est autre qu'un outil de plan social pour réduire les effectifs dans les services et établissements publics et faciliter un passage vers le secteur privé. Si la CGT dénonce le procédé, car il accompagne la déstructuration de la fonction publique, cet outil peut individuellement répondre aux attentes de certains agents, soit pour des raisons personnelles, soit pour fuir des situations de travail qui se dégradent de plus en plus. Même si nous ne sommes pas favorables à ce dispositif, nous devons être en capacité d'informer et d'accompagner les agents dans leurs démarches tout en éclairant de notre position sur le sujet. Tu trouveras donc, ci-dessous une note technique sur la rupture conventionnelle et sur le départ volontaire.

La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle **n'est pas un droit**, elle peut être demandée ou refusée par l'une ou l'autre des deux parties (agent-administration). Elle résulte de l'accord entre les deux parties, sur les conditions de la rupture du contrat qui les lie. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties.

La **rupture conventionnelle** pour les fonctionnaires de l'État, ou les salariés en CDI de droit public relève du décret 2019-1593 du 31 décembre 2019 ([en annexe](#)). Pour les fonctionnaires, le décret est applicable à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025.

La procédure

La rupture conventionnelle est ouverte uniquement au fonctionnaire titulaire et au salarié en CDI de droit public. Elle ne s'applique pas :

- pendant la période d'essai
- en cas de licenciement, de démission ou de révocation
- pour les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels
- aux agents contractuels et fonctionnaires (l de l'article 72 de la loi du 6 août 2019), **ayant 62 ans ou plus** et atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite **au taux plein** du régime général de sécurité sociale.

Elle peut être demandée par l'administration ou par l'agent. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par une remise en main propre contre signature. L'autorité d'emploi organise un entretien au plus tôt 10 jours, au plus tard 1 mois suivant la réception de la demande. Si besoin, des entretiens supplémentaires sont organisés. L'agent qui le souhaite, peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix au cours du ou des entretiens. Il informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

À noter : si un engagement à servir l'État a été signé à la fin d'une période de formation, l'agent doit avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement.

Les entretiens

Le ou les entretiens préalables prévus portent 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 spécifique 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 2019-1593 (en cas de retour dans la fonction publique dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle), 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.

Allocations chômage

On peut percevoir une allocation d'assurance si on remplit les conditions pour en bénéficier. Celle-ci ne peut excéder le montant net de la rémunération antérieurement perçue. Elle peut comporter un taux dégressif en fonction de l'âge des intéressés et de la durée de l'indemnisation.

Le modèle de convention

Pour obtenir le texte intégral se référer à l'arrêté du 6 février 2020 (*en annexe*) fixant 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. Le modèle de convention reprend un certain nombre d'éléments listés ci-après.

- l'identité des parties,
- les éléments de rémunération (le grade l'échelon, l'indice, l'ancienneté,)
- les éléments relatifs au temps de travail, (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)
- les éléments d'information sur l'obligation de remboursement le cas échéant
- le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et du bénéfice de l'assurance chômage.
- les éléments de respect de la procédure (les dates de réception de la demande, des entretiens obligatoires et supplémentaires, les personnes présentes, etc.).
- la date de cessation des fonctions et les délais de rétractation
- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en toutes lettres) :
- les observations éventuelles de l'agent et observations éventuelles de l'autorité hiérarchique ou territoriale ou investie du pouvoir de nomination :

L'indemnisation

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.

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

- un quart de mois (25%), de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans (2 %)
- deux cinquièmes de mois (40%), de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans
- un demi-mois (50%) de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans (50%)
- trois cinquièmes de mois (60%) de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Le montant de l'indemnité maximale

Le montant maximum de l'indemnité prévue 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.

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération maximale, 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. Le nombre d'années correspond à l'ancienneté dans la fonction publique en tant que titulaire pour les fonctionnaires, et en tant que salarié en CDI de droit public pour les contractuels (FPE, FPT, FPH, Ouvrier d'État,...).

Aide au calcul des indemnités [en annexe](#).

Le départ volontaire, un autre dispositif

Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié instituant une indemnité de départ volontaire ([en annexe](#))

Décret no 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics ([en annexe](#))

Le fonctionnaire ou le contractuel en CDI dont le poste fait l'objet d'une restructuration et qui démissionne peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une **indemnité de départ volontaire (IDV)**.

L'IDV demandée dans le cadre d'une restructuration ou une fermeture ne peut pas être refusée par l'employeur.

Les conditions

L'agent doit être à plus de 2 ans de l'âge minimum de départ à la retraite à la date d'envoi de la demande de démission, le cachet de la poste faisant foi. Si un engagement à servir l'État a été signé à l'issue d'une période de formation, il faut avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement. Le montant de l'indemnité est égal à 1/12e de la rémunération brute annuelle perçue au cours :

- de l'année précédant celle de la demande de démission multiplié par le nombre d'années complètes passées dans l'administration si la personne est en activité
- des 12 derniers mois rémunérés si la personne est en disponibilité, en congé parental ou en congé non rémunéré.

L'indemnité

Le montant de l'indemnité est limité à 24 fois 1/12e la rémunération brute annuelle.

Les éléments de rémunération suivants ne sont pas pris en compte pour déterminer la rémunération brute annuelle :

- remboursements de frais
- primes et indemnités de changement de résidence, de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux restructurations
- indemnités d'enseignement ou de jury et les autres indemnités non directement liées à l'emploi
- indemnité de résidence à l'étranger
- majorations et indexations liées à une affectation outre-mer

L'indemnité de départ volontaire est versée en 1 fois dès lors que la démission est devenue effective. À la demande de l'agent, elle peut être versée en 2 fois sur 2 années consécutives. Elle n'est pas cumulable avec une indemnité de rupture conventionnelle.