



Une force l'indépendance, FO la force syndicale !



Rupture conventionnelle : Attention réfléchissez bien !

Table des matières

1. Cadre réglementaire.....	2
Les articles et décrets de loi :	2
2. Éligibilité : quels sont les agents qui peuvent prétendre à la rupture conventionnelle (RC) ?.....	3
En principe, le dispositif vise :	3
Par exception, son usage est impossible :	3
3. Procédure et modalités de traitement des demandes.....	4
3.1 Engagement de la procédure.....	4
La demande doit comporter :	5
Cas particuliers :	5
3.2 Les entretiens (<i>formulaire annexe 2 de la circulaire : fiche de suivi de la demande de rupture conventionnelle</i>).....	6
Le premier entretien :	6
Le deuxième entretien.....	7
Le troisième entretien.....	7
Un quatrième entretien.....	8
3.3 Convention de rupture conventionnelle.....	8
3.4 Droit de rétractation.....	8
3.5 En bref, les délais :	9
4. Modalités de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.....	10
4.1 Quels sont les montants plancher et plafond de l'indemnité de rupture conventionnelle ?.....	10
Montant plancher :	10
Montant plafond :	11
4.2 Accès à l'assurance chômage.....	11
4.3 Et les impôts dans tout ça ?.....	12
5. Obligation de remboursement.....	12
6. La politique du MAA et du MTE à l'égard du dispositif de rupture conventionnelle.....	12
Au MAA :	12
Au MTE :	12
7. Les conseils de FO-Agriculture avant de vous engager.....	13
Nos conseils utiles :	13
Sites Internet à consulter :	14

Contacts au sein de votre syndicat :

- Si vous êtes administratifs ou adjoints techniques : Anaïs VILLAIN (SNAMA), (anaïs.villain@girondedev.fr, tél 06-24-44-73-61)
- Si vous êtes dans l'enseignement agricole : Nicolas GILOT (FOEA), (nicolas.gilot@educagri.fr – Tel 06-82-46-61-75)
- Si vous êtes techniciens supérieurs : Thierry ELEOUET (SNTMA FO) (thierry.eleouet-sntmafo@orange.fr, tél : 06-25-05-46-56)
- Si vous êtes I.A.E : Martine BALLAND (SNIAE), (martine.balland@agriculture.gouv.fr, Tel :01-49-55-50-51)

1. Cadre législatif et réglementaire



Une loi, trois décrets, un arrêté :

- Une loi, notamment l'[article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique qui introduit le dispositif de la rupture conventionnelle est introduit au sein de la fonction publique, à titre expérimental, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.
- le [décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#) relatif à la procédure conventionnelle dans la fonction publique ,
- le [décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019](#) relatif à l'indemnité de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositions indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnels,
- le [décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État (art 49-1 à 49-9),
- un [arrêté du 6 février 2020](#) qui fixe 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.

à noter!

Une note de service [SG/SRH/SDCAR/2020-680](#) relative à la mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle à l'initiative des agents du Ministère de l'agriculture, publié le 04 novembre 2020.

2. Éligibilité : quels sont les agents qui peuvent prétendre à la rupture conventionnelle (RC) ?



Conditions d'éligibilité

En principe, le dispositif vise :

- ✗ Les agents fonctionnaires titulaires appartenant à un corps relevant du MAA ou un corps interministériel dont le ministère de gestion est le MAA ;
- ✗ les contractuels de droit public du MAA en CDI (sans limitation de durée) dès lors qu'ils sont rémunérés sur les programmes 142,143, 206, 215.

Par exception, son usage est impossible :

- ✗ aux fonctionnaires et contractuels âgés d'au moins 62 ans **ET** remplissant la durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein ;
- ✗ aux fonctionnaires stagiaires ;
- ✗ aux fonctionnaires détachés comme agents contractuels ;
- ✗ aux fonctionnaires éligibles à la carrière longue et s'ils en demandent le bénéfice ;
- ✗ aux contractuels pendant leur période d'essai ;
- ✗ aux contractuels en cas de licenciement ou de démission ;
- ✗ aux contractuels payés sur le budget des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles publics (EPLEFPA) et des établissements d'enseignement supérieur du MAA ;
- ✗ aux enseignants contractuels de droit public de l'enseignement agricole privé.



3. Procédure et modalités de traitement des demandes

à noter!

- ✗ La personne demandant la rupture conventionnelle informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.
- ✗ Si c'est l'agent qui fait la demande, il doit l'adresser au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.
- ✗ La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

3.1 Engagement de la procédure



La procédure peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration. Dans les 2 cas, le demandeur informe l'autre partie **par lettre recommandée avec demande d'avis de réception** ou remise en main propre.

à noter!

Dans le cas où il s'agit de l'agent, celui-ci adresse sa demande :

- **par lettre recommandée avec demande d'avis de réception** au chef du bureau de gestion dont il relève ;
- **par courriel** aux correspondants au SRH qui le concernent (*mentionnés à l'annexe 5 de la note de service sus-nommée*) **ET bien mettre en copie à son supérieur hiérarchique.**



La demande doit comporter :

- **l'imprimé** (en annexe 1 de la note de service sus-nommée) dûment complété ;
- les états de service des 24 dernières années pour toutes les fonctions exercées hors du MAA ;
- pour les rémunérations hors MAA, les bulletins de salaire de l'année civile précédant la date d'effet envisagée ;
- **pour les agents de 55 ans et plus** : L'agent doit préalablement s'assurer de son éligibilité à l'égard de sa situation vis-à-vis de sa retraite. Il doit disposer d'un relevé de situation individuelle précisant la carrière cotisée, tous régimes de retraite confondus (*à télécharger via le compte-retraite sur www.info-retraite.fr*) **et /ou** un document officiel de l'organisme de retraite justifiant qu'il n'a pas atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite **et/ou** qu'il ne peut bénéficier de la retraite à taux plein.
- Pour ce faire, consulter également son compte individuel retraite (sur ensap.gouv.fr), se rapprocher du service des retraites de l'État (depart-retraite@dgif.finances.gouv.fr ou 02.40.08.87.65 ou, en cas d'absence de réponse, du service des Pensions de la DRH du MAA (droit-info-retraite.sg@agriculture.gouv.fr)



Cas particuliers :

Pour les fonctionnaires appartenant à un corps qui relève :

- ➔ du MAA mais sont **détachés ou en PNA auprès d'un autre ministère, d'une autre administration ou d'un établissement public** :
 - ✕ *Ceux-ci adressent leur demande au SRH dont ils relèvent au MAA (voir adresse en annexe 5 de la note de service sus-nommée) mais c'est la **procédure du Ministère, de l'administration ou de l'établissement public** ou ils sont en poste qui s'applique.*
- ➔ d'un autre ministère, d'une autre administration ou d'un établissement public et qui sont **détachés ou en position normale d'activité (PNA) au MAA** :
 - ✕ *Ceux-ci adressent leur demande auprès de leur ministère, administration ou établissement public, mais c'est la **procédure MAA** qui s'applique.*



3.2 Les entretiens (*formulaire annexe 2 de la circulaire : fiche de suivi de la demande de rupture conventionnelle*)

Conformément à la note de service sus-citée, 3 entretiens minimum voir 4 (2 préalables et 1 conclusif ou 2) sont menés entre les deux parties sauf pour les enseignants chercheurs qui ne feront que le premier.



Durant ces rendez-vous, vous pouvez vous faire assister par un conseiller FO de votre choix qui sera tenu à l'obligation de confidentialité.



1^{er} entretien :

- est mené en présentiel ;
- à une date (J) fixée par le supérieur hiérarchique, comprise entre 10 jours francs (Un jour franc désigne toute journée complète de 24 heures) et un mois après la réception de la

lettre recommandée de demande de rupture conventionnelle. Le jour de l'entretien n'est pas donc comptabilisé dans le délai ;

- ➔ pour les agents d'Administration Centrale, de services déconcentrés, et Établissements d'Enseignement Supérieurs : par le N+1 OU N+2 ou directeur + un représentant du service Ressources Humaines de proximité ;
- ➔ pour les agents d'EPLEFPA : par le directeur accompagné du secrétariat général.

x L'entretien porte sur :

- le principe de la rupture et les motifs de la demande ;
- la date de la rupture conventionnelle proposé par l'agent (n'oubliez pas d'argumenter cette date car l'administration cherchera à négocier !) ;
- les conséquences de la rupture, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement si agent devait être à nouveau fonctionnaire dans les 6 années après la rupture conventionnelle (*annexe 3 de la note de service remise à l'agent*) ;
- le respect des obligations déontologiques (*annexe 4 de la note de service remise à l'agent*) ;
- la perte de la qualité de fonctionnaire ou la radiation des effectifs ;
- la retraite ;
- les conséquences fiscales ;
- les modalités de calcul de l'indemnité mais pas son montant.

à noter !

La fiche de suivi (*annexe 2 de la note de service*) est transmise ensuite (max J+5) par le supérieur hiérarchique à l'IGAPS ou l'IEA qui assurera le deuxième entretien.

2 ème entretien (sauf pour les enseignants chercheurs) :

- a lieu en présentiel, en visio-conférence ou par téléphone ;
- a J + 14 jours max ;
- est réalisé par l'IGAPS référent de la structure d'affectation ou l'IEA .

x L'entretien porte notamment sur :

- le projet professionnel et personnel de l'agent et les éventuelles possibilités de poste au MAA ;
- l'impact sur sa carrière ;
- la situation sociale de l'agent (**N'hésitez pas à en parler à votre contact FO au préalable afin qu'il vous conseille**).

La fiche de suivi (*annexe 2 de la note de service*) est alors transmise par l'IGAPS au responsable de programme (RPROG) dont relève l'agent avec copie au supérieur hiérarchique.

Le RPROG émet alors un avis, complète la fiche au regard de la gestion des effectifs du programme, et l'adresse au bureau de gestion par mail avec copie au supérieur hiérarchique de l'agent.

Pour information :

Vient ensuite la phase d'**instruction par le bureau de gestion** (contrôle de l'éligibilité, calcul des montants plancher et plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC), puis **examen par une commission administrative** (présidée par le SRH ou son représentant) qui émet un avis et propose le montant de l'ISRC.

Enfin, le bureau de gestion adresse au supérieur hiérarchique de l'agent la fiche de suivi complétée de l'avis du SRH avec le cas échéant le montant de l'ISRC.



la règle du silence vaut refus s'applique = faute de réponse de l'administration dans les 2 mois qui suivent la date de réception de la demande, la demande doit être considérée comme rejetée par l'agent-demandeur (sauf pour les dossiers déposés avant le 04/11/2020).

3 ème entretien

- a lieu après l'instruction ;
- est mené par les mêmes autorités et dans les mêmes conditions que le 1^{er} entretien ;
- informe l'agent des suites données à sa demande en cas de refus (motifs exposés à l'agent et discussion sur sa carrière) ou d'acceptation ;
- précise, en cas d'acceptation, la date de cessation de fonction, le montant proposé d'ISRC, le calendrier des congés qui doivent tous être pris avant le départ ainsi que les jours sur le CET.

à noter!

La fiche de suivi (*annexe 2 de la note de service*) complétée, signée par l'agent et sa hiérarchie, est envoyée par mail par le N+1 à l'adresse **fonctionnelle** figurant à l'*annexe 5 de la note de service*.

4ème entretien

- peut être sollicité par l'agent ou l'administration si les modalités de la RC n'ont pu être fixées ou si l'agent n'est pas d'accord sur le montant de l'ISRC ;
- est mené par les mêmes autorités et dans les mêmes conditions que les 1^{er} et 3ème entretiens.

3.3 Convention de rupture conventionnelle



Une convention de rupture conventionnelle (RC) est signée entre les deux parties au moins 15 jours francs à l'issue du dernier entretien.

à noter!

La convention est établie en deux exemplaires par le bureau de gestion, précise :

- ✗ les termes et les conditions de la RC,
- ✗ notamment le montant de l'indemnité,
- ✗ la date de cessation définitive des fonctions arrêtée par l'autorité dont relève l'agent.

3.4 Droit de rétractation

Chaque partie dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de 15 jours francs, à compter du lendemain de la signature de la convention. Ce droit s'exerce par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature.

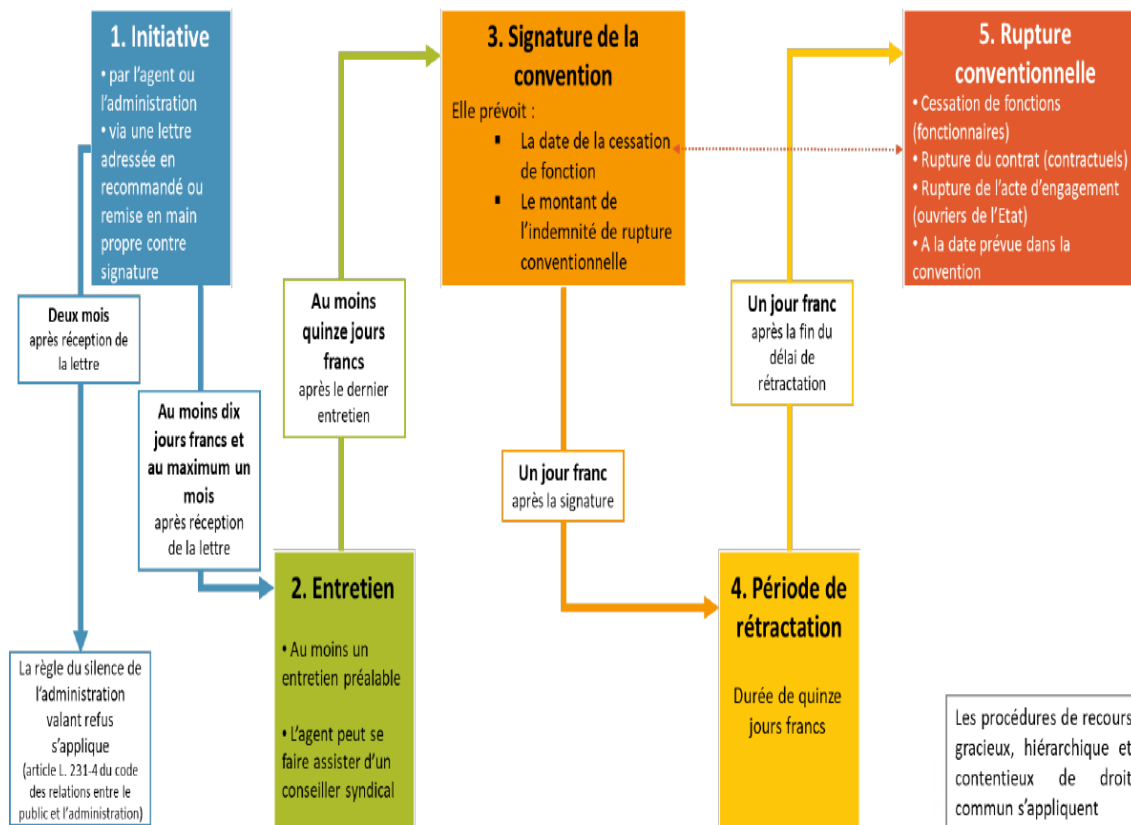
En l'absence de rétractation, le fonctionnaire est radié des cadres et, le contractuel voit la fin de son contrat, à la date convenue figurant dans la convention (au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation).



3.5 En bref, les délais :

DÉCRET RELATIF À LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les délais applicables à la procédure de rupture conventionnelle



4. Modalités de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle



L'ISRC est encadrée entre un montant plancher et un montant plafond.
Vous trouverez sur notre site un simulateur d'ISRC mais ...



Ne vous bercez pas d'illusions par les chiffres du montant plafond : le montant de l'ISRC est, dans le cas général, égal au montant plancher et pourra être modulé à la hausse par la Commission administrative !

4.1 Quels sont les montants plancher et plafond de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

- Les calculs sont réalisés à partir de la rémunération brute annuelle de l'année N-1, ce qui signifie qu'un agent qui serait en disponibilité l'année N-1 ne pourrait percevoir d'ISRC.
- Le congés parental compte en globalité pour les 12 premiers mois et pour la moitié ensuite.



Sont exclus pour ce calcul : les périodes de disponibilité, le service militaire, les contrats de droit privé ainsi que les périodes de non activité.

Montant plancher :



Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur à des montants modulés en fonction de la durée de service effectuée au moment de la rupture. Ainsi, l'indemnité ne pourra pas être inférieure à :

- Pour les années jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de rémunération brute (*primes incluses sauf les primes et indemnités de remboursement de frais, majorations et indexations relatives à une affectation Outre-mer, indemnité de résidence à l'étranger, primes et indemnités de changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations, indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi*) par année d'ancienneté ;

- De 10 à 15 ans : 2/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté ;
- De 15 ans à 20 ans : 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de ;
- De 20 ans et jusqu'à 24 ans : 3/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté .

à noter!

Sont exclus pour ce calcul :

- les périodes de disponibilité, le service militaire, les contrats de droit privé ainsi que les périodes de non activité.
- Le congé parental compte en globalité pour les 12 premiers mois et pour la moitié ensuite.

Montant plafond :



Dans tous les cas, le montant maximum de l'ISRC ne peut pas excéder une somme équivalente au 1/12e de la **rémunération brute annuelle** perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.



Exemple : agent ayant 17 ans, 4 mois et 17 jours d'ancienneté à la date de prise d'effet de son RC, avec une rémunération l'année N-1 de 45 000 euros (12 mois X 3 750 euros). Son ancienneté prise en compte sera de 17 ans.

Montant plancher = 20 625 euros

- pour les 10 premières années : $1/4 \times 3\,750 \times 10 \text{ ans} = 9\,375 \text{ euros}$;
- de la 11ème à la 15ème année : $2/5 \times 3\,750 \times 5 \text{ ans} = 7\,500 \text{ euros}$;
- de la 16ème à la 17ème année : $1/2 \times 3\,750 \times 2 \text{ ans} = 3\,750 \text{ euros}$.

Montant plafond = 63 750 euros

- $1/12 \times 45\,000 \times 17$ (aussi calculé par le nombre d'année d'ancienneté x rémunération brute mensuelle = $17 \times 3\,750$)

4.2 Accès à l'assurance chômage



L'article 72 de la loi du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique prévoit le droit au chômage (ARE) dans le cadre de la rupture conventionnelle.

Le MAA a signé une convention de gestion avec Pôle emploi.

Nous vous conseillons donc de consulter le site de Pôle-emploi et de prendre un RDV avec un conseiller de Pôle emploi afin vous faire une simulation et de déterminer :

- Si vous avez droit à l'assurance chômage ;
- le montant et sa durée ;
- les jours de carences (délai applicable avant de percevoir l'assurance chômage qui est à minima de 7 jours à 150 jours maxi en fonction des situations de chacun) ;
- les conséquences en terme de droit à la retraite qui est en fonction de la durée des versements. Vous pourrez valider jusqu'à 4 trimestres par année de versements.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) prévoit à priori d'élaborer un guide sur ce sujet.

4.3 Et les impôts dans tout ça ?



Bonne nouvelle ! l'ISRC est en partie exonérée mais faites bien vos calculs !

En effet, l'exonération :

- ➔ **d'impôts** : est limitée à 2 fois le montant de la rémunération brute annuelle (prise pour le calcul) ou 50% du montant de l'ISRC si ce seuil est supérieur et ceci dans la limite de 6 PASS (Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale soit environ 240 000 euros) ;
- ➔ **de prélèvements sociaux** : est limitée à 2 PASS (soit environ 80 000 euros). En revanche, une ISRC supérieure à 10 PASS (environ 405 000 euros) est assujettie dans sa globalité aux contributions et aux cotisations sociales.

5. Obligation de remboursement



L'agent qui, dans les 6 années suivant la RC, est recruté au sein de la fonction publique est tenu de rembourser à l'État, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de RC.

6. La politique du MAA (et du MTE) à l'égard du dispositif de rupture conventionnelle

Au MAA :

- Il semblerait que « tout le monde » peut demander la RC mais si le métier fait par l'agent est rare, il n'a aucune chance d'obtenir l'indemnité. Sont prioritaires les agents dont le poste serait supprimé sans qu'ils puissent bénéficier d'un dispositif de réorganisation au titre du décret n°2008 - 368 du 17 avril 2008 modifié instituant une indemnité de départ volontaire

D'après nos informations, au MTE :

- Une note de service est également en préparation sur le sujet au MTE. Toutes les demandes des agents au cœur d'opération de restructuration sont regardées en priorité, de même que les départs pour projets de création d'entreprises. A l'inverse, les demandes d'agents près de la retraite sont une priorité moindre pour le ministère qui les apprécie avec une approche économique uniquement. Il semblerait que le ministère encourage ses directeurs à se saisir de cette procédure dans des opérations de restructuration.

7. Les conseils de FO-Agriculture avant de vous engager



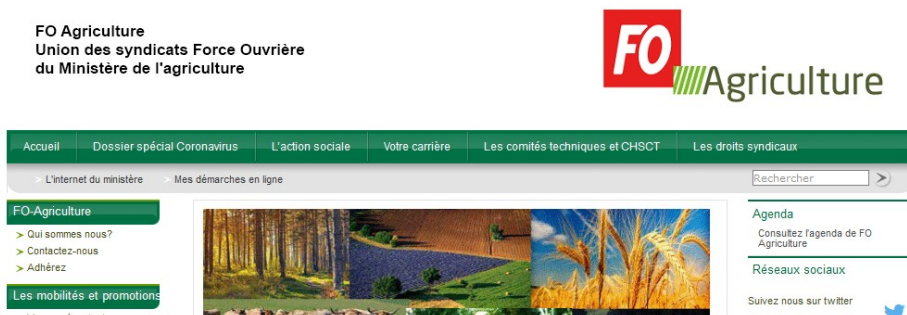
Nos conseils utiles :

L'agent intéressé par une RC doit avoir connaissance des éléments suivants avant de prendre toute décision :

- x Remplir les conditions d'éligibilité ;
- x Connaître la date de cessation d'activité en retraite sans décote sur sa pension ;
- x Faire une comparaison entre sa situation retraite au moment de la rupture et au moment du départ à l'âge légale d'ouverture des droits à pension ;
- x Prendre rendez-vous avec un conseiller de pôle emploi pour obtenir les éléments cités ci-dessus ;
- x Bien prendre connaissance de la procédure avec la possibilité de rétraction ainsi que les délais à observer par les deux parties.

En conclusion, avec l'ensemble de ces éléments et accompagné par un représentant syndical FO- Agriculture (voir les contacts préciser au début de ce document), l'agent pourra évaluer sa situation ce qui lui permettra de faire le choix ou non de la rupture conventionnelle.

Sites Internet à consulter :



Suivez notre actualité sur notre site FO Agriculture

- ✓ Une information au quotidien ;
- ✓ Des conseils ;
- ✓ Des compte-rendus complets ;
- ✓ Un champ de représentation dans toutes les instances du MAA, des DDI, des agences ;
- ✓ Des dossiers ;

PRAT!QUE

www.info-retraite.fr

<https://retraitesdeletat.gouv.fr/>

<https://ensap.gouv.fr/web/accueilnonconnecte>

<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>