



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Rupture conventionnelle dans la fonction publique

Question écrite n° 27124

Texte de la question

Mme Sandra Marsaud alerte M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'action et des comptes publics, sur la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans la fonction publique, plus précisément au sein de l'éducation nationale. Depuis ce début d'année la procédure de rupture conventionnelle est désormais ouverte à la fonction publique *via* le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019. C'est une grande avancée pour les titulaires et contractuels concernés et elle salue cette action. Il semblerait cependant que les premiers fonctionnaires cherchant à bénéficier de cette mesure rencontrent des difficultés dans sa mise en œuvre, malgré la publication de l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modalités de conventions de rupture conventionnelle dans la fonction publique. En effet, ce qui semble constituer un réel point de blocage est la latitude créée par le décret 2019-1596, dans son chapitre 1er, pour définir l'indemnité de rupture conventionnelle. L'administration ne semble pas se satisfaire des notions de « plancher » et « plafond » prévues pour le calcul de l'indemnité, et souhaiterait un cadrage ministériel précis avec un barème. C'est ce principe même de libre arbitre dans la discussion autour du montant de l'indemnité qui dérouterait les responsables chargés de l'application de cette mesure. En l'état, des demandeurs sont confrontés à une attente sans délais définis et sans respect de la procédure, parfois même sans aucun retour suite à leur demande. Elle demande donc si le Gouvernement entend clarifier ces difficultés liées au calcul de l'indemnité et s'assurer d'un parcours plus fluide pour les personnels de la fonction publique désirant bénéficier d'une rupture conventionnelle.

Texte de la réponse

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure, à compter du 1er janvier 2020, 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 nouveau dispositif, précisé par les décrets n° 2020-1593 et n° 2020-1596 du 31 décembre 2019, crée un nouveau cas de cessation définitive des fonctions pour les fonctionnaires, à titre expérimental, et un nouveau cas pérenne de rupture du contrat pour les agents contractuels recrutés sur un contrat à durée indéterminée. La rupture conventionnelle, décidée d'un commun accord, ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties. Elle ne constitue donc en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration ni un moyen pour l'administration d'imposer un départ à un agent public. Cette nouvelle possibilité de rupture du lien de travail ouvre à l'agent le bénéfice d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC), exonérée d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux, ainsi que de l'allocation d'aide de retour à l'emploi (dans les conditions prévues par la réglementation). Le montant de l'ISRC est précisé dans la convention de rupture, dans le respect des montants minimum et maximum fixés par le décret n° 2019-1596 précité. A l'instar du dispositif applicable au secteur privé, il appartient donc aux cocontractants de fixer ensemble le montant de cette indemnité. Cette latitude n'est en aucun cas un facteur de blocage puisqu'elle permet aux administrations d'adapter les conditions de la rupture conventionnelle à la situation individuelle de la rupture de la relation de travail. La fixation d'un éventuel barème pour l'ISRC serait au contraire de nature à limiter la latitude de négociation des parties et encouragerait tant les agents que les employeurs à considérer la conclusion d'une

rupture conventionnelle comme un droit acquis. Il n'est donc pas prévu d'imposer un barème réglementaire. Il appartient aux employeurs de déterminer leur doctrine d'emploi de la procédure de rupture conventionnelle et en particulier de sa dimension indemnitaire, en lien avec l'ensemble des autres politiques de ressources humaines. Il est tout à fait compréhensible qu'un temps d'adaptation ait été nécessaire aux employeurs pour adapter leurs processus RH à ce nouveau dispositif et il est tout à fait concevable qu'un employeur ne souhaite pas promouvoir la rupture conventionnelle au regard de ses préoccupations budgétaires ou en matière d'attractivité RH. Cependant, le cadre réglementaire ne saurait être invoqué comme un motif pour refuser l'examen des demandes effectuées dans les formes requises par les agents publics. Il appartient à l'employeur d'apporter une réponse à ces demandes, qu'elle soit positive ou négative. La rupture conventionnelle constitue une nouveauté importante dans les modes de gestion RH de l'administration, en particulier dans la latitude donnée aux employeurs s'agissant du montant de la rupture conventionnelle. C'est pourquoi la direction générale de l'administration et de la fonction publique a élaboré un plan d'accompagnement des employeurs pour en faciliter l'appropriation : élaboration d'un document d'explication du dispositif, mise en place d'une adresse mail dédiée pour répondre aux questions des services RH, organisation d'ateliers. Cet accompagnement ne constitue toutefois pas un préalable pour les employeurs, le cadre réglementaire étant suffisant pour permettre de traiter les demandes de rupture conventionnelle.

Données clés

Auteur : [Mme Sandra Marsaud](#)

Circonscription : Charente (2^e circonscription) - La République en Marche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 27124

Rubrique : Fonctionnaires et agents publics

Ministère interrogé : [Action et comptes publics \(M. le SE auprès du ministre\)](#)

Ministère attributaire : [Action et comptes publics \(M. le SE auprès du ministre\)](#)

Date(s) clé(e)s

Question publiée au JO le : [3 mars 2020](#), page 1590

Réponse publiée au JO le : [7 juillet 2020](#), page 4725