



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Application du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Question écrite n° 32301

Texte de la question

M. Frédéric Barbier attire l'attention de M. le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports sur l'application pour les agents de l'éducation nationale du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique, entré en vigueur depuis le 1er janvier 2020, suite à la parution au *Journal officiel* des décrets n° 2019-1596 et n° 2019-1593 du 31 décembre 2019. En effet, l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 a étendu ce droit aux agents de la fonction publique, qu'ils soient contractuels en CDI ou fonctionnaires, et ce, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2025. Toutefois, au sein de l'éducation nationale, de nombreux rectorats n'ont toujours pas mis en œuvre ce décret, invoquant dans un premier temps l'attente de parution d'un modèle de convention, publié au JO le 12 février 2020, puis l'attente de la circulaire ministérielle parue le 20 juillet 2020, fixant les critères d'appréciation pour accepter ou non une rupture conventionnelle. De ce fait, à ce jour, si en théorie la mesure est effective, dans la réalité nombre de personnels de l'éducation nationale, ayant pourtant un projet professionnel concret, se sont vu refuser leur demande, les contraignant à abandonner leur réorientation professionnelle, avec pour conséquence le risque d'une démotivation et d'un mal-être professionnel. Aussi, il lui demande ce qu'il entend mettre en œuvre pour que cet engagement du Gouvernement, qui représente une véritable avancée, puisse être respecté.

Texte de la réponse

La rupture conventionnelle dans la fonction publique constitue un nouveau cas de cessation de fonctions pour les fonctionnaires, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025 et un nouveau cas pérenne de rupture du contrat pour les agents contractuels recrutés sur un contrat à durée indéterminée. Elle est prévue au I et au III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le dispositif a été précisé par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle et le décret n° 2019-1596 du même jour relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Par ailleurs, 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 détaille les conditions d'ouverture du droit à chômage en cas de rupture conventionnelle. Dans le cadre de la procédure et à l'issue de toute demande formelle de rupture conventionnelle, au moins un entretien doit être organisé entre l'agent et son administration, au minimum dix jours francs et au maximum un mois après réception de la lettre de demande. Ce premier entretien n'est pas nécessairement conclusif et les administrations peuvent souhaiter organiser des entretiens supplémentaires qui, eux, ne sont pas encadrés par des délais réglementaires. Certains ministères ont toutefois affirmé avoir rencontré des obstacles dans l'organisation de ce premier entretien obligatoire, en raison notamment des périodes de confinement et de la crise sanitaire qui ont provoqué des retards. De plus, certains ministères ont souhaité attendre que des éléments de doctrine ou de cadrage supplémentaires soient produits aux niveaux interministériel et ministériel. Toutefois, le cadre réglementaire est suffisant pour conduire des procédures de rupture conventionnelle depuis l'entrée en vigueur du dispositif le 1er janvier 2020. Les ministères doivent donc se conformer à l'obligation de réaliser au moins un entretien obligatoire dans les délais impartis. Pour faciliter la mise en œuvre effective de la rupture conventionnelle dans la fonction publique, un modèle non obligatoire de

convention de rupture a été élaboré par arrêté du 6 février 2020, et la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a créé une boîte fonctionnelle dédiée à la rupture conventionnelle afin de répondre aux nombreuses questions et sollicitations des ministères. De plus, pour faciliter le déploiement du dispositif, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a organisé des ateliers au printemps 2020 afin que les ministères réfléchissent collectivement à l'élaboration de doctrines d'emploi sur la rupture conventionnelle et aux déterminants financiers leur permettant d'orienter leur décision à l'égard des agents qui demandent à en bénéficier. Un premier bilan de la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les différents ministères réalisé par le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques au cours de l'automne 2020 a révélé ainsi que la plupart des ministères disposait désormais de notes de cadrage interne et de doctrines d'emploi ministérielles qui devraient permettre d'accélérer la mise en œuvre par les services de ce dispositif. Ce premier bilan fait par ailleurs apparaître des perspectives d'évolution positives en ce qui concerne la conduite systématique du premier entretien obligatoire, pratiquée par la plupart des ministères et le respect des délais réglementaires encadrant cet entretien. L'ensemble de ces actions a eu des impacts positifs et significatifs sur le déploiement du dispositif. En effet, les bilans chiffrés révèlent que, pour l'année 2020, 428 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été versées et, donc, que tout autant de ruptures conventionnelles ont été conclues. Parmi elles, 253 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été versées par le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et 3 par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, soit plus de 60 % du total des indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC). Plus encore, entre janvier et juillet 2021, 1100 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été versées, dont 73 % par ces deux ministères, signe d'une montée en puissance constante du dispositif. En revanche, il est important de rappeler que les administrations n'ont en aucun cas l'obligation d'accepter toutes les demandes de rupture conventionnelle, quand bien même celles-ci seraient motivées par des projets professionnels concrets. En effet, la rupture conventionnelle est conclue d'un commun accord entre les deux parties : elle est fondée sur leur libre consentement et ne peut être imposée par l'une ou l'autre. À ce titre, elle ne constitue pas un droit pour l'agent. Dans l'hypothèse d'un refus par l'administration d'une demande de rupture conventionnelle par un agent, celui-ci pourrait demander à bénéficier d'autres outils statutaires ou types de cessations de fonctions qui pourraient être plus à même de répondre à sa situation individuelle.

Données clés

Auteur : [M. Frédéric Barbier](#)

Circonscription : Doubs (4^e circonscription) - La République en Marche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 32301

Rubrique : Fonction publique de l'état

Ministère interrogé : [Éducation nationale, jeunesse et sports](#)

Ministère attributaire : [Transformation et fonction publiques](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [22 septembre 2020](#), page 6409

Réponse publiée au JO le : [28 décembre 2021](#), page 9251