

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>30399</b>	De <b>Mme Typhanie Degois</b> ( La République en Marche - Savoie )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Action et comptes publics (M. le SE auprès du ministre)		<b>Ministère attributaire</b> > Action et comptes publics (M. le SE auprès du ministre)
<b>Rubrique</b> > fonctionnaires et agents publics	<b>Tête d'analyse</b> > Rupture conventionnelle dans la fonction publique d'Etat	<b>Analyse</b> > Rupture conventionnelle dans la fonction publique d'Etat.
Question publiée au JO le : <b>16/06/2020</b> Réponse publiée au JO le : <b>07/07/2020</b> page : <b>4727</b>		

### Texte de la question

Mme Typhanie Degois 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 d'État. Ce dispositif, prévu par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, est expérimenté depuis le 1er janvier 2020. Il permet à un agent public, en cas d'accord mutuel avec son administration, de cesser définitivement ses fonctions et de percevoir une indemnité de rupture. Toutefois, malgré la publication des modalités de mise en œuvre de ce dispositif par deux décrets du 31 décembre 2019 relatifs à la procédure et à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et de la mise à disposition de modèles de convention par arrêté du 6 février 2020, il apparaît aujourd'hui que certains fonctionnaires d'État souhaitant bénéficier de ce dispositif rencontrent des difficultés pour y accéder. En effet, l'administration dont ils dépendent et auprès de laquelle ils sollicitent cette rupture conventionnelle, leur indique être en attente de la publication de précisions concernant les modalités de mise en œuvre de ce dispositif afin, notamment d'évaluer le montant de l'indemnité de rupture et de donner suite à leur demande. Dès lors, certains agents ne reçoivent pas de réponse à leur sollicitation, alors même que le décret de mise en œuvre de ce dispositif indique que l'agent doit être reçu par son supérieur hiérarchique ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination, entre 10 jours et 1 mois après réception de sa demande, afin d'établir les modalités de rupture conventionnelle. Cette situation est particulièrement préoccupante car le déploiement de la rupture conventionnelle dans la fonction publique d'État a justifié la suppression, effective au 30 juin 2020, du système d'indemnité de départ volontaire prévue pour les agents publics qui démissionnent afin de créer ou de reprendre une entreprise. Aussi, sans précision sur les modalités d'application de la rupture conventionnelle, une situation de vide juridique risque d'apparaître pour les agents souhaitant quitter la fonction publique d'État après le 30 juin 2020. Dès lors, elle lui demande que soient clarifiées les conditions de mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans la fonction publique d'État, notamment s'agissant du montant de l'indemnité de rupture, afin de permettre aux agents publics qui le souhaitent de mener leur projet de reconversion.

### 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 de

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 ajuster 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.