



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Liberté
Égalité
Fraternité

Paris, le 15/12/2020
Réf. :

Le ministre de l'Intérieur

à

destinataires in fine

Objet : Mise en œuvre de la rupture conventionnelle au ministère de l'Intérieur

La présente circulaire fixe le cadre de la mise en œuvre au sein du ministère de l'Intérieur du dispositif de rupture conventionnelle instauré par l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (TFP), à titre expérimental pour 6 ans, pour les agents titulaires, les agents contractuels recrutés sur un contrat à durée indéterminée et les ouvriers d'Etat.

1 – Le cadre juridique et les principes de la procédure de rupture conventionnelle

L'article 72 de loi TFP est appliqué par deux décrets du 31 décembre 2019¹, qui précisent la procédure de rupture conventionnelle ainsi que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC).

Le dispositif est applicable à tous les fonctionnaires de l'Etat, aux contractuels en CDI et aux ouvriers d'Etat, à l'exclusion des fonctionnaires stagiaires, des fonctionnaires détachés sur contrat, des agents ayant atteint l'âge légal de la retraite et éligibles à une pension de retraite au taux maximal, des agents en disponibilité et des agents sous engagement de servir, des contractuels en période d'essai.

Les principes fondamentaux de la procédure de rupture conventionnelle sont les suivants :

- La procédure est engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration. C'est un accord contractuel, il ne s'agit ni d'un droit ni d'une obligation et le refus de l'une des parties n'a pas à être motivé ;
- Elle est le résultat d'un accord entre les deux parties concernées, elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ;
- La décision est prise par la direction en charge de la gestion du corps de l'agent concerné, après l'aboutissement d'une négociation libre et éclairée entre l'agent et son gestionnaire RH de proximité en lien avec le chef de service de l'agent et l'administration centrale compétente (DRH, DRCPN, DPMGN, DMAT, IGA). La décision porte tant sur les conditions de la fin de la relation de travail que sur l'indemnisation qui doit en découler ;

¹ Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique
Place Beauvau
75800 PARIS Cedex 08
Standard : 01 49 27 49 27 – 01 40 07 60 60
Adresse internet : www.interieur.gouv.fr

- L'agent peut se faire accompagner par un conseiller syndical désigné par une organisation syndicale de son choix;
- L'agent doit respecter les obligations déontologiques auxquelles il est soumis en tant qu'agent public par rapport à son projet professionnel post fonction publique ;
- Les principes de non-discrimination fixés par les articles 6, 6bis et suivants de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, doivent être respectés pour éviter notamment ce qui pourrait s'apparenter à des licenciements « déguisés ».

Les effets d'une rupture conventionnelle sont les suivants :

- L'impossibilité pendant 6 ans pour l'agent bénéficiaire de la rupture conventionnelle de revenir exercer des fonctions publiques dans son versant d'origine ;
- En cas de nouveau recrutement dans la fonction publique dans le même versant que celui d'origine pendant la durée de 6 ans mentionnée supra, obligation de rembourser l'indemnité perçue lors de la rupture conventionnelle ;
- L'ouverture du bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) pour les agents qui n'ont pas atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite de droit commun, qui ne remplissent pas les conditions pour obtenir une pension de retraite au pourcentage maximal, et qui n'atteignent pas l'âge d'annulation de la décote ;
- Le respect d'obligations déontologiques en cas de création d'entreprise.

2 – Le déroulement de la procédure

Une fois initiée par l'expression d'une demande écrite, la procédure de rupture conventionnelle se déroule en deux temps :

- Au niveau local, le chef de service de l'agent accompagné du référent RH de la structure d'affectation de l'agent, émet un avis motivé sur la demande ;
- En administration centrale, la direction en charge de la gestion du corps de l'agent concerné prend la décision et fixe les conditions de l'indemnité.

2.1. – Engagement de la procédure et avis sur le principe de la rupture conventionnelle au niveau local

La procédure est engagée par un courrier recommandé avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature, adressé, selon l'origine de l'initiative, à l'agent, au chef de service dont relève l'agent ou pour les haut-fonctionnaires à l'autorité de nomination dont relève l'agent.

Un agent en position de détachement, mis à disposition ou placé en PNA dans une autre administration doit adresser sa demande auprès de son administration d'origine, qui sollicitera le service d'affectation pour mener la procédure en tant qu'employeur de l'agent.

Entre 10 jours francs et un mois maximum à compter de la réception du courrier, le chef de service accompagné du référent RH du service d'affectation de l'agent et du supérieur hiérarchique direct de l'agent organise obligatoirement un entretien avec l'agent concerné, qui, le cas échéant, s'il en fait la demande, peut être accompagné du conseiller syndical de son choix.

Si l'agent est un haut fonctionnaire géré par la DMAT, à l'exclusion des titulaires d'emplois DATE qui devront s'adresser à leur ministère d'origine, l'entretien obligatoire sera réalisé avec un ou plusieurs représentants de la sous-direction du corps préfectoral et des hauts fonctionnaires.

Pour les membres de l'inspection générale de l'administration, l'entretien sera réalisé avec le chef de service de l'inspection générale de l'administration, son adjoint et le secrétaire général de l'inspection.

L'agent peut, s'il le souhaite, être accompagné du conseiller syndical de son choix. Le chef de service pourra être présent, sans que cela ne constitue une obligation.

Le premier entretien, ainsi que tous les autres échanges complémentaires nécessaires, doivent permettre d'aboutir à un avis argumenté du chef de service sur la validation ou non du principe de rupture conventionnelle entre l'agent et l'administration, avis destiné au gestionnaire RH compétent en administration centrale. Cet avis ne lie pas le directeur des ressources humaines compétent pour la décision finale.

Pour les hauts fonctionnaires gérés par la DMAT, l'avis argumenté est celui du sous-directeur du corps préfectoral, transmis au Secrétaire général du ministère de l'intérieur, compétent pour la décision finale.

Pour les membres de l'inspection générale de l'administration, l'avis est émis par le secrétaire général de l'inspection à l'attention du chef de service de l'inspection générale de l'administration, compétent pour la décision finale.

Le premier entretien, qui n'a pas vocation à être conclusif, doit a minima évoquer les points suivants :

- Les motifs de la demande de rupture conventionnelle et la vie professionnelle envisagée après le départ de l'administration, ainsi que ses modalités (calendrier, préparation du départ),
- Les obligations déontologiques qui s'imposent à l'agent dans le cadre de son départ (examen du projet par l'autorité hiérarchique, saisine du référent déontologue et/ou de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique – HATVP - le cas échéant),
- Les conséquences pour l'agent de la cessation définitive de ses fonctions,
- La date de départ à la retraite à taux plein.

Il peut également être l'occasion d'envisager les perspectives professionnelles de l'agent pour anticiper un éventuel refus et donc son potentiel maintien dans la fonction publique.

Le montant envisagé de l'ISRC n'est à évoquer que de manière générale, pour connaître la demande de l'agent, sans prendre aucun engagement en la matière. A la demande de l'agent, le montant des plafonds et plancher réglementaires applicables à l'agent est communiqué par le chef de service lors du premier entretien.

Chaque entretien fait l'objet d'un compte-rendu adressé à l'agent et signé par les deux parties. Le référent RH du service d'affectation apporte à l'agent tout élément d'information nécessaire à une prise de décision éclairée.

A l'issue du ou des entretiens, le chef de service informe l'agent de son avis sur la demande de rupture conventionnelle, et transmet le dossier² à la DRH en charge de la gestion du corps de l'agent concerné. Dans le cas des hauts fonctionnaires, la DMAT tient l'agent informé de son avis sur la demande de rupture conventionnelle.

Pour rendre son avis, le chef de service pourra s'appuyer sur la doctrine proposée infra (§3.1. et 3.2.) dans une logique de faisceau d'indices.

² La demande de l'agent, les comptes rendus des entretiens, la note motivée présentant la position du chef de service et une proposition de montant d'ISRC

2.2. – Négociation du montant de l'ISRC et matérialisation de l'accord entre les parties en administration centrale

Une fois l'avis transmis par le chef de service concerné, la négociation du montant de l'ISRC et la matérialisation de l'accord ou du refus entre les parties relèvent des modalités définies par la direction en charge de la gestion du corps de l'agent concerné, sur la base des éléments fournis par le service RH de proximité. A cet effet, le bureau de gestion du corps de l'agent concerné peut organiser un nouvel entretien avec l'agent.³

Le montant envisagé, qui doit être financé sur les crédits de T2 disponibles, doit faire l'objet d'une validation par le responsable de programme compétent qui décide du niveau d'imputation budgétaire de l'indemnité. Les responsables des programmes concernés relevant du ministère de l'intérieur élaboreront avec les fonctions RH concernées une doctrine commune en la matière, et accompagneront les bureaux de gestion dans la fixation du montant de l'indemnité.

La décision finale revient au directeur des ressources humaines compétent (DRH, DRCPN, DPMGN, DMAT, chef de service de l'IGA), qui n'est pas lié par l'avis transmis par le chef de service de l'agent demandeur, mais doit considérer la position du responsable de programme lorsque le DRH n'exerce pas cette fonction. En cas de refus, la DRH compétente informe l'agent et son chef de service de sa décision.

A l'issue de la décision rendue par le directeur des ressources humaines en charge de la gestion du corps de l'agent concerné, celui-ci matérialise son accord par la signature d'une convention de rupture conventionnelle.

La signature de la convention intervient à une date arrêtée par l'administration. La convention comporte la date de fin de fonctions de l'agent et fixe le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et le délai de rétractation. Elle est signée par l'agent.

Sur la base de la convention signée par les deux parties, la direction des ressources humaines en charge de la gestion du corps de l'agent concerné prend un arrêté de radiation des cadres de l'agent.

Chaque partie dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention, sous forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

L'ensemble des pièces mentionnées supra (convention, arrêté de radiation, éventuel courrier de rétractation) est communiqué à l'agent et versé dans son dossier.

Le chef de service de l'agent est informé des suites données à la demande de l'agent par le gestionnaire RH en administration centrale compétent.

En cas de refus de la demande par la DRH en charge de la gestion du corps de l'agent concerné, le gestionnaire RH compétent en administration centrale peut mettre en place, en lien avec la mission projets professionnels, un accompagnement de l'agent pour lui donner de nouvelles perspectives dans son administration d'affectation. Cet accompagnement associe notamment le référent RH du service concerné et le conseiller mobilité carrière territorialement compétent.

³ En préfecture, sur la base de l'avis transmis, le service RH local prend l'attache du RBOP de la préfecture qui sollicite le RPROG au niveau central – la SDAT- pour s'assurer de la faisabilité financière de la demande et convenir de la répartition du financement entre le R PROG et R BOP. Cet accord financier est communiqué à la DRH en charge de la gestion du corps de l'agent concerné.

3 – Comment décider de l'attribution d'une rupture conventionnelle et du montant de son indemnité ?

Les éléments d'appréciation présentés ci-après ont vocation à accompagner le chef de service dans la détermination de son avis quant au bénéfice ou non de la rupture conventionnelle et de la proposition du montant de l'indemnisation, et la direction des ressources humaines en charge de la gestion du corps de l'agent concerné dans la détermination du montant d'indemnisation idoine et de la décision finale.

3.1. – Accord ou refus de la rupture conventionnelle

Avant toute décision sur une rupture conventionnelle, le chef de service vérifie que la rupture conventionnelle ne se substitue pas à une autre procédure statutaire.

Pour déterminer son avis sur la demande de rupture conventionnelle, le chef de service doit identifier les intérêts de l'administration de se séparer de l'agent ou de le garder. L'intérêt de laisser partir l'agent peut être marqué par les éléments suivants :

- Agent dans une situation où le motif de départ ne répond pas à une autre logique que celle d'une rupture conventionnelle, cette dernière ne pouvant être utilisée à la place d'une sanction pour inaptitude ou insuffisance professionnelle ;
- Agent appartenant à un corps en extinction ;
- Agent affecté sur des fonctions ou dans des secteurs géographiques qui ne sont pas en tension ;
- Agent présentant un projet de reconversion professionnelle (création d'entreprise...) bien établi, notamment ceux en lien avec le service public et l'intérêt général ;
- Agent concerné par une restructuration ou une réorganisation ;
- Agent faisant valoir des motifs personnels impérieux susceptibles de générer son indisponibilité sur le long terme, notamment eu égard à des considérations de santé dans son entourage proche requérant sa présence ;
- Réalisation du schéma d'emplois du service.

L'intérêt de refuser la demande de l'agent peut être marqué par les éléments suivants :

- Agent disposant de compétence(s) rare(s) ;
- Agent qui a été formé et dont la formation doit permettre à l'administration qui l'emploie de faire progresser quantitativement et qualitativement son activité ;
- Agent affecté sur des fonctions peu attractives, dans des zones peu attractives, et / ou appartenant à un corps peu attractif (difficultés de remplacement en cas de départ) ;
- Agent qui a réussi un concours dans une autre administration de l'Etat ou dans une autre fonction publique ;
- Agent dont l'indemnisation en cas de rupture conventionnelle, et le montant des indemnités chômage / allocation de retour à l'emploi (ARE) à financer par le service de départ risque d'être plus élevés que le coût induit par le maintien en fonctions jusqu'à l'âge limite pour la retraite, notamment pour les agents qui sont proches de la retraite ;
- Agent dont le projet professionnel après fonction publique semble insuffisamment établi ou très risqué, prioritairement en matière déontologique.

3.2. – Détermination du montant de l'indemnité en administration centrale

Le montant de l'indemnité ne peut être supérieur au plafond autorisé par la réglementation sur l'ISRC (décret du 31 décembre 2019 précité). De même, la négociation s'engage sur la base du montant plancher prévu par la réglementation.

La rémunération brute de référence 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 conventionnelle⁴. Sont exclus de cette rémunération de référence :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- l'indemnité de résidence à l'étranger,
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Le montant de l'indemnité peut ensuite être déterminé par l'analyse des éléments suivants :

- Coût induit par l'agent s'il reste dans l'administration jusqu'à la fin de sa carrière, en veillant à ce que le montant de l'indemnité ne soit en aucun cas supérieur à 50% du coût qu'aurait représenté le maintien en fonctions de l'agent jusqu'à sa retraite ;
- Coût des indemnités chômage / allocation de retour à l'emploi à financer par le service de départ ;
- Pour les agents touchés par une restructuration, montant de l'indemnité de départ volontaire qui pourrait être versé à l'agent ;
- Qualité des services de l'agent pendant son temps de présence dans l'administration ;
- Soutenabilité budgétaire du programme concerné, dans le cadre de la soutenabilité globale de l'ensemble des programmes du ministère.

4 – Contacts

Les bureaux de gestion compétents pour le corps de l'agent concerné sont à contacter pour tout échange sur la procédure de rupture conventionnelle et pour la transmission du dossier une fois validé par le chef de service de l'agent le principe de la rupture conventionnelle.

⁴ Les agents en disponibilité au cours de l'année civile précédant celle de la date de la rupture conventionnelle ne peuvent bénéficier de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Le directeur des ressources et
des compétences de la police
nationale



Simon BABRE

Le préfet, secrétaire général
adjoint, directeur de la
modernisation et de
l'administration territoriale



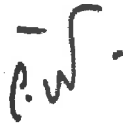
Olivier JACOB

La directrice des ressources
humaines



Laurence MEZIN

Le contrôleur budgétaire et
comptable ministériel




Catherine CHAMPON-
KUCKLICK

Le général de corps d'armée,
directeur des personnels
militaires de la gendarmerie
nationale



Armando DE OLIVEIRA

Le chef de service de
l'inspection générale de
l'administration



Michel ROUZEAU

