

Division Enseignement Privé

Affaire suivie par :
Division de l'Enseignement Privé

Tél : 0590 47 81 22
Mél : dep@ac-guadeloupe.fr
Parc d'activités la Providence
ZAC de Dothémare BP 480
97183 Les Abymes Cedex

Abymes, le lundi 18 janvier 2021

La rectrice de région académique
Rectrice d'académie
Chancelière des Universités
Directrice Académique des Services de
l'Éducation Nationale

à

Mesdames et Messieurs les Chefs
d'établissements privés sous contrat

POUR AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Objet : Circulaire relative à la rupture conventionnelle.

Annexe : Relevé de carrière.

Réf. :

- La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 72 ;
- Le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;
- Le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;
- L'arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle.
- Note DGRH/DAF du 09 juillet 2020 relative à la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les services d'concentrés du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse.
- Note DAF-D1 n° 20-175 du 26 novembre 2020

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré, à compter du 1^{er} janvier 2020 une procédure de rupture conventionnelle par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail.

Ce nouveau cas de cessation de fonctions est créé à titre expérimental pour les fonctionnaires jusqu'au 31 décembre 2025.

La création de la rupture conventionnelle s'accompagne d'une extinction de l'indemnité de départ volontaire pour création/reprise d'entreprise. A compter du 1^{er} juillet 2020, seul le dispositif de l'indemnité de départ volontaire liée à une opération de restructuration est maintenu.

Conformément à la note DAF-D1 n° 20-175 du 26 novembre 2020, ce dispositif de rupture conventionnelle est également applicable aux maîtres de l'enseignement privé sous contrat d'association bénéficiant d'un contrat définitif (maîtres contractuels) dans la mesure où ils sont soumis aux mêmes conditions de cessation de fonction que les enseignants titulaires de l'enseignement public, en application des dispositions de l'article L.914-1 du code de l'éducation. Ce dispositif est applicable comme pour les fonctionnaires, à titre expérimental.

En revanche, les maîtres agréés qui servent dans les établissements sous contrat simple demeurent en dehors de ce champ d'application de rupture conventionnelle, dans la mesure où leur employeur n'est pas l'Etat, même s'il les rémunère, mais l'établissement, conformément aux dispositions de l'article L.442-12 d code de l'éducation.

Ce dispositif ne s'applique pas non plus aux maîtres délégués exerçant dans les établissements privés sous contrat simple pour la même raison évoquée ci-dessus.

Les maîtres délégués exerçant dans les établissements privés sous contrat d'association ne peuvent pas non plus bénéficier de ce dispositif en l'état des dispositions réglementaires. En effet, la rupture conventionnelle est rendue applicable aux agents contractuels de l'Etat par le décret du 17 janvier 1986, toutefois les dispositions de l'article R.914-58 du code de l'éducation qui prévoient les conditions de cessation de fonctions des maîtres délégués ne permettent pas une application directe de ces dispositions dans la mesure où elles ne comportent pas de référence explicite au décret du 17 janvier 1986 précité.

Sont également exclus du bénéfice de la procédure de rupture conventionnelle :

- les maîtres stagiaires sous contrat d'association ;
- les maîtres ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite ;
- les maîtres ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation et n'ayant pas accompli la totalité de la durée de leur engagement

I. Le cadre de la rupture conventionnelle

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent (**maître titulaire d'un contrat définitif**) ou de l'administration. Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des deux parties, Elle ne constitue **en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration.**

La compétence pour résilier le contrat définitif du maître appartient au recteur, conformément aux dispositions de l'article R.914-113 du code de l'éducation.

A- La rupture à l'initiative de l'agent

Les demandes de rupture conventionnelle formulées par les agents, doivent être examinées au cas par cas, en tenant compte notamment du ou des critères suivants :

- **La rareté de la ressource** : le fait que l'agent concerné occupe ou non un emploi à tension constitue le premier niveau d'examen de la demande ;
- **L'ancienneté dans la fonction** : la demande effectuée par un personnel récemment nommé et donc récemment formé, peut être jugée moins opportune que celle d'un agent disposant d'une plus longue ancienneté de service ;
- **La sécurisation du parcours professionnel** : l'examen de la demande tient compte du projet envisagé par l'agent.

B- La rupture à l'initiative de l'administration

L'administration peut envisager de proposer une rupture conventionnelle dans le cadre d'une opération de restructuration. Toutefois l'agent doit pouvoir être informé de l'existence des différentes mesures d'accompagnement prévues pour ce type d'opération.

La rupture conventionnelle peut également être proposée dès lors qu'elle constitue une option appropriée au regard de l'évolution professionnelle de l'agent concerné.

II. Accompagner l'agent au long de la procédure

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature (destinataire pour l'administration : la directrice des ressources humaines, la rectrice.

Au minimum 10 jours et au maximum un mois après la réception de la demande, un **entretien est organisé par la rectrice** ou, la personne qu'elle désigne. D'autres entretiens peuvent être également organisés si nécessaire.

En amont de cet entretien, l'agent devra renseigner et transmettre le relevé de carrière figurant en annexe de la présente circulaire.

En ce qui concerne l'entretien,

-le maître peut se faire assister par un **conseiller** désigné par une organisation syndicale détenant au moins un siège au comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé, ou un siège à la commission consultative mixte (CCM) du ressort considéré (CCMA de l'académie dans le ressort de laquelle le maître exerce ses fonctions pour les maîtres du second degré, CCM départementale ou interdépartementale dans le ressort de laquelle le maître exerce ses fonctions pour les

maîtres du premier degré, après en avoir informé au préalable l'autorité hiérarchique. Ce conseiller est alors tenu à une obligation de confidentialité.

-sont abordées les questions relatives aux motifs de la demande et principe de la rupture conventionnelle, à la date de cessation définitive des fonctions et ses conséquences (en terme de droit à l'assurance chômage, d'obligation de remboursement et de respect des règles déontologiques) ainsi qu'au montant de l'indemnité spécifique.

III. Déterminer le montant de l'indemnité spécifique

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est obligatoirement versée dès lors que la procédure est conduite à son terme et débouche sur une convention approuvée par les deux parties.

La rémunération de référence pour le calcul est la rémunération brute annuelle (RBA) de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Cette rémunération comprend tous les éléments perçus à l'exception d'une liste de primes et indemnités prévue par le décret du 31 décembre 2019 :

- 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 toutes les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Le montant de l'indemnité est progressif, selon l'ancienneté de l'agent. Pour le calcul de l'ancienneté, sont pris en compte l'ensemble des services effectués dans les établissements sous contrat d'association, en qualité de maître délégué ou contractuel s'ajoutent, le cas échéant, aux services accomplis dans la fonction publique d'État, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière. En revanche, les services effectués sous statut de droit privé ne sont pas comptabilisés.

Le montant plancher (minimum) est progressif selon l'ancienneté du maître (dans la limite de 24 années)

Le montant de l'indemnité est calculé de la façon suivante :

Par année d'ancienneté	Montant minimum
De la 1 ^{ère} à la 10 ^{ème} année révolue	$0,25 \times 1/12^{\text{ème}}$ de la RBA n-1
De la 11 ^{ème} année à la 15 ^{ème} année révolue	$2/5 \times 1/12^{\text{ème}}$ de la RBA n-1
De la 16 ^{ème} année à la 20 ^{ème} année révolue	$0,5 \times 1/12^{\text{ème}}$ de la RBA n-1
De la 21 ^{ème} à la 24 ^{ème} année révolue	$3/5 \times 1/12^{\text{ème}}$ de la RBA n-1

RBA : rémunération brute annuelle

Le montant plafond (maximum) ne peut pas dépasser deux fois la RBA n-1.

Exemple de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle :

- **PLP, 32 ans d'ancienneté dans la fonction publique**

Traitement annuel n-1 = 45 473,11€

Primes et indemnités = 7 841,55€

RBA (Revenu Brut Annuel) = 53 314,66 ($1/12^{\text{ème}}$ du traitement annuel + $1/12^{\text{ème}}$ primes et indemnités annuelles)

Base de calcul = 4 442,89€

- Ancienneté pour les 10 premières années, soit $1/4$ de la RBA = 11 107,22€
- De 10 à 15 ans, soit $2/5$ de la RBA = 8 885,78€
- De 15 à 20 ans, soit $1/2$ de la RBA = 11 107,22€
- De 21 à 24 ans, soit $3/5$ de la RBA = 10 662,93€

Total = 11 107,22 + 8 885,78 + 11 107,22 + 10 662,93 = 41 763,15€

Indemnité plancher = **41 763,15€**

Indemnité plafond (RBA*2) = 106 629,32€

IV Conclure la rupture conventionnelle

A- Formation de la convention de rupture conventionnelle

La convention de rupture conventionnelle :

-prévoit les termes et conditions de sa mise en œuvre ;

-est signée par les deux parties ;

-fixe le montant de l'indemnité, la date de cessation définitive des fonctions correspondant au jour suivant la fin de délai de rétractation.

La signature de la convention a lieu au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'académie.

B- Exercice du droit de rétractation

Le délai de rétractation est de 15 jours francs et commence à courir un jour franc après la date de signature de la convention. La demande de rétractation se formalise par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception (RAR) ou remise en main propre contre signature.

C- Conséquence de la rupture conventionnelle

A l'issue du délai de rétractation, le maître est radié des cadres à la date prévue dans la convention. La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres de l'agent.

En cas de nouveau recrutement en qualité d'agent public, le maître doit adresser une attestation sur l'honneur indiquant qu'il n'a pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement prévue, selon le cas, au septième, huitième ou neuvième alinéa de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susvisée.

D- Bénéfice de l'aide au retour à l'emploi

La rupture de la relation de travail à l'issue d'une rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage, dans les conditions prévues par le code du travail et par la réglementation relative à l'assurance chômage.

Pour bénéficier de l'ARE, le bénéficiaire doit respecter les conditions **attendant** à la **qualité de demandeur d'emploi** : aptitude au travail, accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi. En outre le demandeur d'emploi ne doit **pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite de droit commun** (62 ans) couplé au nombre de trimestres pour un départ à taux plein (172 en cible) ou l'âge d'annulation de la décote (67 ans) ou encore bénéficier d'une pension de retraite anticipée visée à l'article L.5421-4 du code du travail.

les demandes doivent nous parvenir accompagnées des pièces justificatives, nécessaires, par la voie hiérarchique :

Division de l'enseignement privé

A l'attention de Mme Lovely ALICE (pour le premier degré)

A l'attention de Mme Jessica PARNY (pour le second degré)

Pour la Rectrice et par délégation
Le Secrétaire Général d'Académie

Yvon MACÉ





Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

RAPPEL DE LA PROCÉDURE

**Demande à l'initiative
du fonctionnaire ou de
l'administration par
LRAR ou remise en
main propre contre
signature**

**Entretien entre 10 et
30J après réception
de la lettre de
demande de rupture
par autorité
hiérarchique**

**Signature de la
convention au moins
15J après le dernier
entretien, à une date
fixée par l'autorité
hiérarchique**

**Délai de rétractation de
15 jours commençant 1J
après la date de
signature de la
convention de rupture
conventionnelle**

**Cessation effective
au plus tôt 1J après
la fin du délai de
rétractation de 15
jours**



ANNEXE

RELEVÉ DE CARRIÈRE

Prénom – Nom :

Date de naissance :

Corps :

Grade :

Coordonnées :

PÉRIODE	QUOTITÉ (en %) (Précisez en % la quotité hebdomadaire travaillée et la période concernée)	DURÉE	NOM L'ORGANISME (Indiquez la fonction publique : FPE – FPT – FPH*)	POSTES / EMPLOIS OCCUPÉS
DU : AU :				
DU : AU :				
DU : AU :				
DU : AU :				
DU : AU :				
DU : AU :				
DU : AU :				
DU : AU :				
TOTAL CUMULÉ ANCIENNETÉ ans mois jours			

*FPE : Fonction Publique d'État

FPT : Fonction Publique Territoriale

FPH : Fonction Publique Hospitalière