



DEEP/20-873-455 du 14/12/2020

RUPTURE CONVENTIONNELLE DES MAITRES DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT

Références : Loi du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique ; Décret n°2019-1593 du 31/12/2019 ; Décret n°2019-1596 du 31/12/2019 ; Note de service DAF D1 n°20-175 du 26/11/2020 portant mise en œuvre de la rupture conventionnelle pour les maîtres exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat ; Note de service DGRH/DAF du 09/07/2020

Destinataires : Mesdames et Messieurs les maîtres contractuels des établissements privés sous contrat

Dossier suivi par : M. SASSI - Tel : 04 42 95 19 80 - Mme SAUVAGET - Tel : 04 42 95 29 12 - Mme TACCOEN - Tel : 04 42 95 29 05

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive des fonctions. La présente note précise les personnels éligibles (I) et ses modalités de mise en œuvre (II).

I. Qui est concerné

En l'état actuel de la réglementation, le dispositif est applicable à titre expérimental aux maîtres contractuels de l'enseignement privé sous contrat d'association, bénéficiant d'un contrat définitif.

En revanche ce dispositif ne s'applique pas aux :

- Maîtres contractuels en contrat provisoire (stagiaires)
- Maîtres agréés et délégués qui servent dans des établissements sous contrat simple
- Maîtres délégués exerçants dans les établissements sous contrat d'association

II. Modalités de mise en œuvre.

1. Le cadre.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des deux parties. Elle peut être à l'initiative de l'agent ou de l'administration et obéit à une stricte procédure

Les demandes formulées par les agents sont examinées en tenant compte du ou des critères suivants :

- La rareté de la ressource : occupation ou non par l'agent en question d'un emploi en tension (premier niveau d'examen de la demande)
- L'ancienneté dans la fonction : la demande effectuée par un agent récemment nommé et donc formé peut-être jugée moins opportune que celle d'un agent disposant d'une plus grande ancienneté
- La sécurisation du projet professionnel : l'examen de la demande tient compte du projet envisagé par l'agent.

2. La procédure.

1. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature.
2. Au minimum 10 jours et maximum 1 mois après réception de la demande : un entretien est organisé par le recteur ou, le cas échéant, la personne qu'il désigne. D'autres entretiens peuvent être organisés si nécessaire.

- ⇒ Pendant cet entretien l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale après avoir informé au préalable l'autorité hiérarchique. Le conseiller sera tenu à une obligation de confidentialité.
 - ⇒ Seront abordés au cours de cet entretien les points suivants : les motifs de la demande et principe de la rupture conventionnelle ; la date de la cessation définitive des fonctions (le principe de continuité pédagogique conduit à éviter de manière négociée un départ en cours d'année scolaire) et ses conséquences (en termes de droits et obligations) ainsi que le montant de l'indemnité spécifique. Cet entretien sera aussi l'occasion d'aborder les autres dispositifs pouvant s'offrir à lui au regard de son projet et de son parcours.
3. La signature de la convention intervient au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.
 4. Chacune des 2 parties dispose d'un droit de rétractation qui s'exerce dans un délai de 15 jours francs commençant à courir un jour franc après la signature de la convention visée ci-dessus. Ce droit de rétractation s'exerce par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature. Il est à noter que la date de cessation définitive des fonctions intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

3. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

La rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est la rémunération brute annuelle (RBA) de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle. La notion d'ancienneté sera fonction des services effectifs accomplis dans les 3 versants de la fonction publique. Elle exclut les services militaires et contrats de droit privé.

Par année d'ancienneté	Montant minimum
De la 1 ^{ère} à la 10 ^{ème} année révolue	0.25 x 1/12 ^{ème} de la RBA n-1
De la 11 ^{ème} année à la 15 ^{ème} année révolue	2/5 ^{ème} x 1/12 ^{ème} de la RBA n-1
De la 16 ^{ème} année à la 20 ^{ème} année révolue	0.5 x 1/12 ^{ème} de la RBA n-1
De la 21 ^{ème} année à la 24 ^{ème} année révolue	3/5 ^{ème} x 1/12 ^{ème} de la RBA n-1

4. Les modalités d'accompagnement des bénéficiaires de la rupture conventionnelle

La rupture de la relation de travail à l'issue de la rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) selon les dispositions en vigueur pour ce type d'allocation.

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, David LAZZERINI, Secrétaire Général Adjoint de l'Académie d'Aix-Marseille