

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE :

Une nouveauté pour les fonctionnaires

Les fonctionnaires peuvent désormais rompre leur contrat à l'amiable avec la rupture conventionnelle. Jusqu' alors, il était possible (et ce encore jusqu'au 30/06/2020, à titre transitoire) d'engager une démarche de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise (IDV). La rupture conventionnelle, qui existe depuis 12 ans dans le privé, ouvre d'autres perspectives.

Ce dispositif se négocie entre l'employeur et l'agent. Les deux parties s'entendent sur les conditions du départ avec, à la clé, une indemnité et la possibilité de bénéficier de l'allocation chômage.

POUR QUI ?

- ▶ Les contractuels en CDI (sauf pendant la période d'essai)
- ▶ Les fonctionnaires titulaires

Attention : sont exclus les fonctionnaires stagiaires, ceux qui peuvent prendre leur retraite à taux plein et ceux détachés en tant qu'agents contractuels.

LES EFFETS

- ▶ Le versement d'une indemnité spécifique
- ▶ La radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire (fin du contrat)
- ▶ L'ouverture des droits à l'allocation chômage

Attention : un agent qui part avec une rupture conventionnelle ne pourra pas revenir dans la même fonction publique avant six ans, à moins de rembourser l'indemnité perçue.

LA PROCEDURE

Elle peut être engagée par l'agent ou l'administration. Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception (ou remise en main propre contre signature).

Après réception de la lettre, un entretien préalable est conduit par l'autorité hiérarchique dont relève l'agent dans un délai compris entre 10 jours (minimum) et 1 mois (maximum). Cet entretien porte sur les motifs de la demande, la fixation de la fin du contrat, le montant de l'indemnité et les conséquences de la rupture conventionnelle (assurance chômage, respect des obligations déontologiques...).

Une convention est ensuite signée entre l'administration et l'agent dans un délai d'au moins 15 jours après l'entretien. Elle arrête les termes de l'accord.

A noter :

- l'agent peut se faire accompagner par un représentant des personnels
- chaque partie dispose d'un droit de rétractation pendant 15 jours après signature de la convention

L'INDEMNITE

Elle est déterminée en fonction de l'ancienneté et s'établit entre un montant « plancher » et un montant « plafond ».

Le montant « plancher » se calcule selon les modalités suivantes :

- 25 % de mois de rémunération brute / année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
- 40 % de mois de rémunération brute / année d'ancienneté de 10 ans à 15 ans
- 50 % de mois de rémunération brute / année d'ancienneté de 15 ans à 20 ans
- 60 % de mois de rémunération brute / année d'ancienneté de 20 ans à 24 ans

Le montant « plafond » est égal à 1 mois de rémunération brute / année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans.

Exemple : pour un agent ayant 17 ans d'ancienneté avec une rémunération brute de 2700 €/mois, cela donne un montant « plancher » de 22 950 € et un montant « plafond » de 45 900 €. L'indemnité sera comprise entre ces deux montants après accord entre les parties.

Attention : la rémunération brute exclut les primes et indemnités (d'enseignement, de jury, de changement de résidence, de primo-affectation, pour mobilité géographique, ...), les majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, l'indemnité de résidence à l'étranger

Pour rappel, il existe différentes options, antérieures à la rupture conventionnelle, qui permettent de ne pas sortir définitivement de l'Education Nationale.

LE DETACHEMENT au sein de l'Education Nationale

Il s'agit d'un changement de corps (passage du 1^{er} au second degré – ou l'inverse – ou migration vers les services ATSS : Administratifs, Techniques, Sociaux ou de Santé), sans perte de droits à l'avancement et à la retraite. Concrètement, une circulaire académique paraît tous les ans en octobre pour un détachement dans les corps des personnels enseignants et un dossier de candidature est publié en janvier de l'année en cours pour le détachement dans un des corps de la filière ATSS. Dans ce second cas, il est conseillé d'effectuer un stage auprès d'une personne occupant la fonction souhaitée. Les conventions de stage sont délivrées, sur demande, par les conseillères mobilité carrière. Le stage est non rémunéré et doit s'effectuer en dehors du temps de service.

La reconversion, elle, ne concerne que les enseignants du 2nd degré. Il s'agit de changer de discipline d'enseignement sans changer de corps. La candidature à une demande de changement de discipline se fait au mois d'octobre de l'année scolaire en cours et suppose que l'enseignant ait acquis des compétences en lien avec cette discipline (par sa formation initiale, une expérience professionnelle ou extra professionnelle, par la préparation d'un concours...). Chaque candidat à la reconversion est reçu en entretien par la Conseillère Mobilité Carrière pour décrire le contexte, l'origine et l'objectif de son projet et son acceptation dépend également des besoins académiques.

<https://www.intra.ac-poitiers.fr/mes-rubriques/changer-de-metier-au-sein-de-l-education-nationale>

LE CUMUL D'ACTIVITE

Il est possible de cumuler plusieurs activités professionnelles en appartenant au corps enseignant. Ce cumul est librement autorisé s'il découle de ses fonctions (ex : un professeur d'enseignement artistique peut donner des cours particuliers pour son propre compte en libéral). Il est cependant soumis à autorisation dans la plupart des cas et nécessite la tenue d'une commission de déontologie, c'est pourquoi la demande de cumul doit être faite dans un temps donné et toute demande faite hors délai est automatiquement rejetée.

Pour toute question sur le sujet, n'hésitez à prendre contact ! Nous vous accompagnerons dans vos démarches.

Le cumul d'activité s'accompagne généralement d'une demande d'exercice à temps partiel (sauf pour les auto-entrepreneurs), qui ne peut être inférieure à 50% (l'activité enseignante devant rester principale). Contrairement à la demande de mise en disponibilité, le cumul d'activité n'est pas limité dans le temps, mais la demande doit tout de même être faite tous les ans, et soumise à autorisation à chaque fois.

<https://www.intra.ac-poitiers.fr/mes-rubriques/maj-cumul-d-activites>

LA MISE EN DISPONIBILITE

La mise en disponibilité est une solution à moyen terme, pour les enseignants titulaires depuis au moins trois ans. Possible à demander pour différents motifs (élever un enfant de moins de huit ans ou accompagner un enfant en situation de handicap – suivre son conjoint – reprendre ses études – exercer une activité autre – convenances personnelles – exercer un mandat d'élu local – dans le cadre d'une adoption, pour une durée de six mois), elle peut être demandée pour trois années consécutives, renouvelable une fois (mais la demande est à remplir chaque année scolaire), et ne peut excéder dix ans en tout sur l'ensemble de la carrière de l'enseignant.

<https://www.intra.ac-poitiers.fr/mes-rubriques/demande-de-disponibilite-demande-de-reintegration-apres-une-disponibilite>

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Il permet à tous les agents (titulaires ou non), de bénéficier d'actions de formation professionnelle, dans la limite de 150h pour les enseignants. Chacun acquiert 24h de formation par an, qu'il exerce à temps partiel ou complet et les heures cumulées au titre du DIF (avant 2017), ont été intégrées au CPF. Pour savoir de combien d'heures vous disposez, rendez-vous sur :

www.moncompteactivite.gouv.fr

Le CPF ouvre en théorie à n'importe quelle demande de formation, mais la priorité va de fait à celles qui sont en lien avec le métier, aux bilans de compétences et à « l'anticipation de l'inaptitude physique à venir », notamment pour les enseignants en EPS.

<https://www.intra.ac-poitiers.fr/mes-rubriques/compte-personnel-de-formation-cpf>