

INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC)

La rupture conventionnelle est encadrée par le [décret n°2019-1593](#) (procédure) et le [décret n°2019-1596](#) (indemnité) du 31/12/2019, complétés par l'[arrêté du 06/02/2020](#) (modèles de convention).

Démarche :

La demande peut être engagée soit par l'agent soit par l'administration. Lorsque c'est l'agent qui engage cette démarche, elle ne doit et ne peut relever que du seul volontariat.

La note de la DGRH du 9 juillet indique que les demandes doivent être examinées par l'administration au cas par cas, selon les critères suivants :

- La rareté de la ressource : le fait que l'agent occupe ou non « un emploi en tension » constitue le premier niveau d'examen de la demande,
- L'ancienneté dans la fonction : les demandes d'agents récemment formés sont jugées moins opportunes que celles d'agents ayant une plus grande ancienneté,
- La sécurisation du parcours professionnel : l'examen de la demande doit tenir compte du projet envisagé par l'agent.

Cette note préconise d'éviter la négociation d'un départ en cours d'année scolaire afin de préserver le principe de continuité pédagogique.

La demande doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. Elle est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Il est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant (DASEN, DASEN Adj, SG, IEN). Des entretiens complémentaires peuvent être convoqués.

L'agent a la possibilité d'être accompagné par un représentant issu d'une organisation syndicale représentative. Il doit en informer préalablement l'autorité hiérarchique avec laquelle la procédure est engagée.

La note de cadrage précise qu'en cas de rupture conventionnelle à l'initiative de l'administration, la proposition doit être formulée de manière factuelle et neutre, sans confusion possible avec les autres formes de cessation de fonction comme le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Déroulement de l'entretien :

L'entretien doit principalement porter sur les points suivants :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- 4° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, (le bénéfice de l'assurance chômage, le respect des obligations déontologiques ...).

Important :

Dans le cas d'un nouveau recrutement en tant qu'agent public dans les six ans suivants le versement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, celle-ci devra être remboursée.

metaa
TOULOUSE