

Secrétariat Général

Direction des Relations et des  
Ressources Humaines

Affaire suivie par :  
Bénédicte SILVESTRE  
Tél : 0590 47 82 56  
Mél : ce.drrh@ac-guadeloupe.fr

Parc d'activités la Providence  
ZAC de Dothémare BP 480  
97183 Les Abymes Cedex

Les Abymes, le 23 mars 2026

Le Recteur de région académique  
Recteur d'académie  
Chancelier des universités  
Directeur académique des services de  
l'Éducation Nationale

à

Mesdames et Messieurs les personnels

**Objet :** La rupture conventionnelle au titre de l'année 2026

**Références :**

- Articles L. 552-1 à L. 552 du code général de la fonction publique ;
- Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;
- 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 ;
- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

La présente circulaire définit les modalités d'application de la rupture conventionnelle pour les personnels de l'académie de Guadeloupe.

À l'issue d'une expérimentation conduite du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, le dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires est désormais pérennisé. Il est prévu aux articles L. 552-1 à L. 552 du code général de la fonction publique.

Ce dispositif est également ouvert aux agents contractuels recrutés à durée indéterminée.

**I- LES PRINCIPES GENERAUX**

La rupture conventionnelle résulte de l'accord du fonctionnaire titulaire ou du contractuel en CDI et de l'administration. Elle peut être engagée à l'initiative de l'agente/l'agent ou de l'administration.

Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties et **ne constitue en aucun cas un droit pour l'agente/l'agent qui la sollicite auprès de son administration.**

La rupture conventionnelle peut être sollicitée par les :

- fonctionnaires titulaires n'ayant pas atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et ne remplissant pas la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein ;
- fonctionnaires titulaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et ne remplissant pas la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein ;
- agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée de droit public.

En outre, le dispositif ne s'applique pas :

- pendant la période probatoire et en cas de licenciement ou de démission ;
- aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel ;
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite fixé à l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;
- aux agents ayant signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation et n'ayant pas accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement.

La rupture conventionnelle n'a pas vocation à se substituer aux différents cas de cessation de fonctions (démission, insuffisance professionnelle, inaptitude physique, etc.).

## **II- LA PROCEDURE DE DEMANDE**

### **1. L'étude de la demande**

Les demandes de rupture conventionnelle sont étudiées par une commission au cas par cas en tenant compte, notamment de :

- la rareté de la ressource : le fait que l'agente/l'agent concerné occupe ou non un emploi à tension ;
- l'ancienneté dans la fonction : la demande effectuée par un personnel récemment nommé et ainsi récemment formé, peut être jugée moins opportune ;
- la sécurisation du parcours professionnel : l'examen de la demande tient compte du projet envisagé et fourni par l'agente/l'agent.

En tout état de cause, l'administration apprécie les demandes en considération de l'intérêt du service.

### **2. La transmission de la demande**

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration dont il ou elle relève.

**L'agent qui sollicite une rupture conventionnelle doit transmettre sa demande via Colibris dans le respect de la voie hiérarchique avec :**

- une lettre de motivation décrivant précisément le projet envisagé. Il est souhaitable d'y joindre tout document que l'agent juge nécessaire ;
- un relevé de carrière.

### **3. L'entretien**

Un entretien est conduit par la directrice des relations et des ressources humaines, ou son représentant suivant le calendrier des opérations au paragraphe V. Le cas échéant, il peut être organisé plusieurs entretiens.

Lors de ce ou ces entretiens, l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale. Il en informe préalablement l'autorité hiérarchique.

Le ou les entretiens portent principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISCR) ;
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment la radiation des cadres, le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 et à l'article 432-13 du code pénal ;

Il convient de préciser, dans le cas où une agente/un agent serait recruté(e) dans la fonction publique d'État au cours des six ans qui suivent la rupture conventionnelle, elle/il devra rembourser l'indemnité de rupture à l'État, au plus tard dans les deux ans consécutifs.

A l'issue de la commission, les demandes ayant reçu un avis favorable, feront l'objet d'une convention signée par les deux parties, qui énonce les termes et les conditions de la rupture conventionnelle.

### III- LE MONTANT DE L'INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rémunération brute de référence qui sert au calcul de l'ISRC est la rémunération brute annuelle (RBA) perçue par l'agente/l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la demande de rupture conventionnelle.

En outre, sont exclues 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 toutes les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Le montant de l'ISCR est calculé de la manière suivante :

Par année d'ancienneté	Montant minimum
De la 1 <sup>ère</sup> année à la 10 <sup>ème</sup> année révolue	0.25 x 1/12 de la RBA de l'année N-1
De la 11 <sup>ème</sup> année à la 15 <sup>ème</sup> année révolue	2/5 x 1/12 de la RBA de l'année N-1
De la 16 <sup>ème</sup> année à la 20 <sup>ème</sup> année révolue	0.5 x 1/12 de la RBA de l'année N-1
De la 21 <sup>ème</sup> année à la 24 <sup>ème</sup> année révolue	3/5 x 1/12 de la RBA de l'année N-1

Le montant plafond ne peut pas dépasser deux fois la RBA de l'année N-1.

Pour les agentes/les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération est celui qu'elles/ils auraient perçu si elles ou s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'État, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

#### IV- La convention de rupture conventionnelle

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties. Celle-ci fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou de fin de contrat pour l'agent contractuel.

##### 1. Le délai de rétractation

Chacune des deux parties disposent d'un droit de rétractation.

Ce droit s'exerce dans un délai de 15 jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé réception.

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans les délais impartis, le fonctionnaire est radié des cadres ou le contrat prend fin à la date définie dans la convention de rupture conventionnelle.

##### 2. La cessation définitive des fonctions

La cessation définitive des fonctions ou de fin de contrat intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

Pour des questions d'organisation liées à la préparation de la rentrée et dans un souci de continuité des activités, **la cessation définitive des fonctions ou la fin de contrat prend effet, en principe, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre.**

A titre exceptionnel, la cessation définitive d'activité peut être accordée en cours d'année pour les agentes/agents qui ne sont pas en position d'activité.

Pour les fonctionnaires titulaires, le ministère de l'Éducation Nationale est l'autorité compétente pour prononcer la radiation des cadres. Toutefois, pour les personnels du 1<sup>er</sup> degré, la compétence relève de l'autorité académique.

#### V- Le calendrier au titre de l'année 2026

La campagne se déroulera en plusieurs phases :

PHASE	PERIODE
Date limite de dépôt des demandes	27 avril 2026
Entretiens	du 6 au 15 mai 2026
Réponse aux agents	A partir du 1er juin 2026
Signature des conventions	A partir du 2 juin 2026

Je vous remercie d'assurer la diffusion de cette circulaire auprès de l'ensemble de vos personnels y compris aux agents placés en congé de maladie, de maternité ou de formation professionnelle.

Pour le Recteur et par délégation  
La Secrétaire Générale Adjointe  
Directrice des Relations et des Ressources Humaines

Graziella DE SOUSA PONTE