Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports
Ministère du travail
Ministère des solidarités et de la santé

Direction des ressources
humaines
(DRH)

Sous-direction de la gestion administrative
et de la paie -SDGAP-

Le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports
La ministre du travail
Le ministre des solidarités et de la santé

**INSTRUCTION N°** DRH/SDGAP/2020/118 du xx Novembre 2020 relative à la gestion du dispositif de rupture conventionnelle au sein des MSO

Date d'application : 1er xxx 2020

NOR : zone à remplir par le rédacteur après attribution du numéro par le bureau de la politique documentaire

Classement thématique : zone à remplir par le bureau de la politique documentaire

**Validée par le CNP, - Visa CNP le 23 Octobre 2020**
**Examinée par le COMEX,**

**Visée par le SG-MCAS le**

Publiée au BO : non
Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr : non
Document opposable : non

Date de déclaration d'opposabilité : sans objet

| |
|---|
| **Catégorie** :<br>Mise en œuvre des réformes et des politiques publiques comportant des objectifs, orientations ou calendrier d'exécution. |
| **Résumé** : L'instruction a pour objet de rappeler les principales modalités du dispositif de rupture conventionnelle institué à titre expérimental pour les fonctionnaires et de façon pérenne pour les agents contractuels de droit public, et d'en préciser les modalités de mise en œuvre au sein des Ministères sociaux (administration centrale, réseaux des services |

| |
|---|
| déconcentrés, ARS et établissements publics) |
| **Mention Outre-mer** : le texte s'applique en l'état dans ces territoires. |
| **Mots-clés** : rupture conventionnelle – procédure d'examen des demandes – cadre juridique |
| **Texte(s) de référence** :<br>-Loi n° 2019-828 du 6 Aout 2019 de transformation de la fonction publique<br>-Décret n° 2019-1593 du 31 Décembre 2019, relatif à la procedure de rupture conventionnelle dans la function publique<br>-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 leur transition professionnelle<br>-Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelleprévus par le décret n°20191593 du 31 Décembre 2019 relatif à la procedure de rupture conventionnelle dans la function publique |
| **Circulaire(s) / instruction(s) abrogée(s)** : sans objet |
| **Circulaire(s) / instruction(s) modifiée(s)** : sans objet |
| **Annexe(s)** : 6<br>- 1-Schéma de la procédure de RC pour l'employeur public<br>- 2-Délais de la procédure<br>- 3-Modèle de CR type du premier entretien entre l'agent et son autorité hiérarchique<br>- 4-Schéma d'organisation de la procédure de rupture conventionnelle au sein des MSO<br>- 5-Modèle de Convention type des Ministères sociaux<br>- 6-Rappel des principales règles relatives au bénéfice des ARE. |
| **Diffusion :** cf. liste des destinataires jointe infra |
| |

## 1 : Présentation générale du dispositif de rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un dispositif prévu par l'article 72 de la loi 2019-828 du 6 aout 2019 portant transformation de la fonction publique ; elle constitue un accord entre un agent public et l'administration qui l'emploie, lesquels conviennent des conditions de cessation définitive des fonctions de l'agent, dans la fonction publique.

La présente note a pour objet de rappeler les caractéristiques réglementaires de la rupture conventionnelle dans la fonction publique d'Etat, et d'en préciser les modalités de gestion pour les agents concernés au sein des Ministères sociaux.

*Il est rappelé que le dispositif de rupture conventionnelle repose sur un cadre réglementaire volontairement simple et peu contraignant, qui laisse le temps de la réflexion aux parties en présence et qui a été conçu afin d'expérimenter une nouvelle modalité de fin de fonctions, pour les agents désireux d'évoluer professionnellement en dehors de la sphère publique.*

### 1.1. Conditions de la rupture

Une rupture conventionnelle peut concerner les fonctionnaires ainsi que les agents contractuels titulaires d'un contrat à durée indéterminée, à l'exception :

- des fonctionnaires stagiaires ;
- des agents contractuels en période d'essai ;
- des fonctionnaires et agents contractuels ayant cumulativement atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (soit

en principe 62 ans) d'une part 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 (soit par exemple167 trimestres pour un agent né en 1958) d'autre part;
- des fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Les fonctionnaires détachés, mis à disposition ou en position normale d'activité dans une autre administration doivent formuler leur demande auprès de leur administration d'origine.

**Ce nouveau dispositif qui demeure à ce stade expérimental pour les agents fonctionnaires, n'a pas vocation à se susbstituer aux autres dispositifs existants, pouvant déboucher sur une cessation d'activité**, à savoir : la démission, le licenciement pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude, les dispositifs mobilisés en cas de maladie, la disponibilité.

Le cadre réglementaire de ce nouveau dispositif est souple ; néanmoins, il appartient à chaque employeur public d'en déterminer les conditions de mise en œuvre.

### 1.2 Modalités de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle

#### 1.21 La demande

La rupture conventionnelle peut être conclue à l'initiative de l'agent ou de l'administration. L'autre partie est informée par lettre adressée par tout moyen attestant de la date de réception. (cf. infra 2.1)

La rupture conventionnelle consiste en un accord entre deux parties, soit l'agent et son administration ; elle implique, en cas d'accord, la cessation définitive d'activité dans la fonction publique.

La rupture conventionnelle :
- ne constitue en aucun cas un droit quelque soit la partie émettrice de la demande ;
- nécessite impérativement un accord éclairé entre les deux parties pour aboutir à la proposition d'une convention ;
- est étudiée en lien étroit avec l'autorité hiérarchique de rattachement;
- la décision d'accord ou de refus relève de l'administration centrale des Ministères sociaux pour l'ensemble des agents relevant de la fonction publique d'Etat, quelque soit leur affectation.

Le pilotage du dispositif est assuré au niveau central, afin d'en garantir une meilleure maîtrise, tout en recherchant une équité de traitement des agents. C'est de ce fait l'administration centrale et la DRH des Ministères sociaux qui accorde ou refuse la rupture conventionnelle présentée à l'initiative d'un agent. L'intérêt partagé des deux parties est recherché dans toute étude de demande de rupture conventionnelle.

#### 1.22 L'entretien

Un entretien préalable entre les 2 parties est obligatoire dans un délai compris entre 10 jours francs et et 1 mois suivant la réception de la demande de l'agent.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique et/ou son représentant (direct ou indirect) dont dépend le fonctionnaire ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination ou son représentant.

Au cours de l'entretien, l'agent peut se faire accompagner par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix. Cet entretien n'a pas vocation à être conclusif et peut être suivi par d'autres entretiens.

L'objet de tout ou partie de ces entretiens porte notamment sur les motifs de l'agent, les suites que son administration envisage de donner à sa demande, compte tenu notamment de la nature des fonctions qu'il exerce, le cas échéant, la date de cessation envisagée des fonctions. Le premier entretien est prioritairement consacré à l'explicitation de sa demande par l'agent et au rappel du cadre général réglementaire et en opportunité du dispositif, tel que décliné par les Ministères sociaux. Ce premier entretien doit également permettre à l'agent s'engageant dans cette procédure d'être éclairé de façon complète sur les conséquences de cette rupture, à court, moyen et long terme.

**1.23 La convention**

En cas d'accord suite aux entretiens, celui-ci fait l'objet d'une convention dont la date de signature est fixée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant, au moins 15 jours francs après l'entretien préalable.

Cette convention détermine la date de cessation définitive des fonctions ainsi que le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Chacune des parties dispose d'un délai de 15 jours pour exercer son droit de rétractation, après réception de la convention par l'agent. En l'absence de rétractation, l'agent bénéficiaire est radié des cadres à la date de cessation des fonctions prévue dans la convention. Le compte individuel retraite (CIR) du fonctionnaire est validé au préalable dans sa complétude et son exactitude et cloturé à cette même date.

**1.3 L'indemnité spécifique**

Les agents bénéficiant d'une rupture conventionnelle bénéficient d'une l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC).

Le montant de l'ISRC est fixé d'un commun accord entre l'agent et l'administration sur la base de calcul ci-après décrite :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années exercées dans la fonction publique jusqu'à dix ans révolus;

- 2/5$^{ème}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 11 ans et jusqu'à 15 ans révolus;

- 1/2 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 16 ans et jusqu'à 20 ans révolus ;

- 3/5$^{ème}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 21 ans et jusqu'à 24 ans révolus.

La base de calcul utilisée est celle issue de la rémunération brute mensuelle constatée au titre de l'exercice précédant celui au titre duquel la convention est signée.

Au sein des MSO, le calcul de l'IRC se base strictement sur l'ancienneté acquise par l'agent dans la fonction publique.

Sont prises en compte pour la détermination de cette indemnité :

- d’une part, l’ensemble des services, quelqu’en soit le statut d’exercice (mais hors contrats de droit privé et services militaires), accomplis dans les 3 fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) ;
- d’autre part, la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l’année de la rupture conventionnelle, à l’exception des éléments suivants :

  ° les remboursements de frais ;
  ° les majorations et indexations relatives à une affection outre-mer ;
  ° l'indemnité de résidence à l'étranger ;
  ° les primes et indemnités de changement de résidence, de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux restructurations ;
  ° les indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi, y compris les indemnités relatives au rachat de jours de CET par exemple.

Sauf si vous êtes en droit de bénéficier d'une retraite, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de :

- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle dans la limite de 246 816 €,
- ou 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 246 816 €
- ou le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.
- Le montant le plus avantageux pour l'agent est retenu.

L’indemnité est également exonérée de CSG si son montant ne dépasse pas 82 272 €. L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG. Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

### 1.4 Tableau récapitulatif des délais:

| Evénements | Délais |
|---|---|
| Date de l’entretien préalable | Au moins 10 jours francs* et au plus 1 mois après réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. |
| Date de signature de la convention | Au moins 15 jours francs* après l'entretien préalable. |
| Délai de rétractation | le délai court 1 jour franc* après la signature de la convention, pendant un délai de 15 jours francs*. |

***** : Le décompte en jours francs est un mode de calcul d'un délai juridique. Pour décompter en jours francs, il faut exclure le jour de l'événement qui initie le point de départ du délai (c'est-à-dire le jour de la notification ou de la signature de l'acte, de la date d'une décision, etc.) puis décompter chaque jour qui suit de 0h à 24h (exemple : si le délai en jours francs prend effet après la réception d'un courrier reçu le 1er juin, ce délai commence le 2 juin à 00:00). Si le dernier jour survient un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est repoussé au premier jour ouvrable qui suit.

### 1.5. Conséquences de la rupture pour l’agent

La signature de la convention conduit l’autorité de nomination à procéder à la radiation des cadres de l’agent titulaire et elle vaut rupture du contrat conclu avec l’agent contractuel.

L'agent bénéficiaire d'une telle convention peut prétendre à une allocation d'assurance chômage dans les conditions prévues par l'article L 5424-1 du code du travail pour les travailleurs involontairement privés d'emploi ou assimilés (cf. modalités de calcul de l'allocation de retour à l'emploi -ARE- dans la fiche ci-jointe de la DGAFP).

Les candidats à un nouveau recrutement dans la fonction publique de l'Etat adressent une attestation sur l'honneur précisant qu'ils n'ont pas bénéficié de la part de l'Etat, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité de rupture conventionnelle.

## 2/ :Eléments relatifs à la gestion et à l'instruction technique du dispositif par les Ministères sociaux :

### 2.1 : L'instruction des demandes est centralisée, en lien avec l'employeur direct de l'agent.

Hormis les délais précisés au préalable (cf. 1.4), la formalisation de la gestion et de l'instruction de ce dispositif laisse à chaque employeur ministériel la possibilité de s'organiser en fonction de ses spécificités et de ses réseaux.

Concernant les Ministères sociaux, la gestion du dispositif de rupture conventionnelle implique les responsables RH de proximité, dans un premier temps ainsi que la hiérarchie directe de l'agent. Le conseiller mobilité carrière peut également être consulté par l'agent souhaitant engager une demande de rupture conventionnelle afin de disposer, en amont de cette démarche, d'informations complémentaires relatives, tant à l'atteinte de ses objectifs professionnels qu'aux conséquences potentielles de ses choix.

Dans ce cadre, les services de proximité en charge de la gestion des ressources humaines réceptionnent la demande de l'agent, et éventuellement ses interrogations préalables, en amont de l'envoi de la demande écrite qui constitue le fait générateur de l'examen de la demande. Cette demande doit etre transmise par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre signature **à l'autorité hiérarchique de l'agent**.

Les services des ressources humaines des directions employeurs de l'agent assurent le premier entretien avec l'agent en présence de la personne ayant autorité hiérarchique au sein de la structure d'affectation de l'agent: (chef de service, directeur).

Les personnes ayant en charge la réalisation du premier entretien peuvent, au préalable, échanger avec la DRH des Ministères sociaux, afin de disposer des éléments de contexte qui leur permettront de mener au mieux l'entretien, y compris en termes d'opportunité au regard du fonctionnement de la structure dont ils assument la responsabilité, et du contexte ministériel. Aucune information ne sera donnée concernant le bénéfice des allocations de retour à l'emploi (ARE), pour lesquelles les demandeurs doivent systématiquement prendre l'attache des services de Pôle-Emploi, qui disposent seuls des compétences leur permettant de les renseigner à titre individuel. L'objectif assigné à ce premier entretien, en dehors de la compréhension du dispositif par l'agent, est lié à la contextualisation de la demande et aux objectifs recherchés par l'agent. Celui-ci doit etre très clairement informé des conséquences potentielles d'une rupture conventionnelle.

Cet entretien à visée essentiellement informative donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu partagé avec l'agent qui précise :

- ses motivations, et s'il y a lieu, son projet professionnel documenté

- le contexte professionnel en lien avec la fiche de poste

- et qui permet également de rappeler à l'agent le contexte réglementaire et ministériel du dispositif et les conséquences irrévocables d'une décision de rupture conventionnelle.

Il vous est donc demandé de vous assurer de la parfaite compréhension du dispositif par l'agent au cours de ce premier entretien, afin que celui-ci soit pleinement informé des conséquences d'une éventuelle rupture conventionnelle et des autres dispositifs mobilisables dans le cadre de son projet.

La demande de l'agent, le compte-rendu de l'entretien validé explicitement par l'agent, auquel est joint l'avis en opportunité de l'autorité hiérarchique sont ensuite adressés à la DRH des Ministères sociaux (boite mail générique : drh.mso-rupture-conventionnelle@sg.social.gouv.fr, avec copie au bureau de gestion dont relève l'agent) en précisant :

- le corps dont relève l'agent, s'il s'agit d'un agent fonctionnaire,
- le NIR de l'agent,
- Le nom et le corps de l'agent dans l'objet du mail.

L'instruction conduite au niveau national a notamment vocation à évaluer l'impact financier global de la mesure pour le ministère employeur prend également en compte l'analyse des droits à pensions du demandeur, sur l'ensemble de son parcours professionnel.

Il est rappelé que la gestion d'une demande de rupture conventionnelle relève de la gestion d'une demande strictement **individuelle** et qui de ce fait reste confidentielle pour les parties amenées à en connaitre. Les agents doivent également etre informés que leur demande requiert un délai d'instruction, du fait de la multiplicité des demandes pouvant être étudiées dans le cadre de l'annualité budgétaire et de la nécessaire réflexion à conduire afin de mesurer l'impact global de la décision prise au regard du traitement en équité de l'ensemble des demandes. **Ils ne doivent en conséquence anticiper aucune décision professionnelle dans l'attente du retour de décision de l'administration centrale.**

L'autorité d'emploi est destinataire des éléments relatifs à l'instruction du dossier. Elle peut être amenée à formaliser un avis sur la demande portée par l'agent.

La rupture conventionnelle ne constituant pas un droit pour l'agent demandeur, **tout refus de l'administration n'a pas à être motivé.** Par ailleurs, le principe **« du silence vaut refus »** s'applique à cette décision, au regard de son impact financier, ceci ne préjugeant pas du temps d'échange nécessaire à la gestion du processus et à la finaliser des dossiers.

### 2.2 : Impact budgétaire du dispositif.

Le dispositif relatif à la rupture conventionnelle est impactant budgétairement dans la mesure où il implique la prise en charge, par l'employeur, de l'indemnité de rupture proprement dite et des allocations de retour à l'emploi (ARE), qui selon l'âge de l'intéressé peuvent courir sur une durée de 24 à 36 mois, après la radiation des cadres. Concernant les établissements publics relevant des Ministères sociaux, le cout budgétaire de la rupture conventionnelle est à la charge de l'établissement. Pour les agents en position de détachement ou en PNA, c'est l'employeur de l'agent au moment où la demande est déposée, qui doit en supporter le coût. Concernant les services déconcentrés, les dépenses relatives à ce dispositif sont imputées respectivement sur les programmes 124 et 155.

L'impact budgétaire potentiel lié au financement des ISRC et des ARE consécutives pourra conduire à geler le poste ou à le supprimer, en termes d'ETPT.

**2.3 : Instruction de la demande au niveau de la DRH des Ministères sociaux.**

Sur la base du ou des entretiens conduits par l'autorité hiérachique de l'agent, et des échanges conduits avec la DRH des Ministères sociaux, celle-ci transmet les demandes présentées, en les priorisant au niveau régional, lorsque plusieurs demandes sont présentées. Elle transmet également la liste des demandes qu'elle analyse comme non recevables en opportunité.

Les dossiers transmis avec avis favorable de l'autorité hiérarchique font l'objet d'une analyse complémentaire au niveau national, y compris en termes budgétaires (IRC et ARE, gel ou suppression du poste).

Au regard de l'ensemble de ces éléments, et en prenant en compte :

- l'intérêt de l'administration,

- le cadre de financement du dispositif, et les disponibilités budgétaires,

un avis est rendu sur les demandes examinées et est communiqué à l'autorité hiérarchique de l'agent qui en informe ce dernier au cours d'un entretien actant de l'accord définitif de l'agent. Une information écrite est également transmise à l'agent, sous couvert de son autorité hiérachique. En cas de désaccord entre les parties, aboutissant à ne pas proposer le bénéfice de l'ISRC à l'agent, son autorité hiérachique accompagnera ce dernier afin de lui permettre d'envisager d'autres pistes de réflexion, au regard de ses problématiques individuelles (formation, évolution de la fiche de poste, approfondissement de son projet professionnel…).

En cas d'accord conclusif entre les parties, le projet de convention portant rupture conventionnelle sera transmis à l'agent, sous couvert de son autorité hiérarchique, dans le respect du cadre réglementaire rappelé précédemment.

<u>Eléments relatifs à la doctrine d'emploi du dispositif.</u>

L'examen des demandes de rupture conventionnelle, dans un premier temps par l'autorité hiérarchique de l'agent, doit prioritairement prendre en compte les éléments suivants :

- Vérification que la rupture conventionnelle ne se substitue pas à une autre procédure statutaire,
- Identification de l'intérêt conjoint de l'administration et de l'agent à entamer cette procédure,
- Prise en compte du fonctionnement général du service au sein duquel est affecté l'agent et des conséquences de son départ, et non remplacement le cas échéant,
- Identification de compétences rares difficiles à reconstituer à court et moyen terme,
- Reconversion d'agents souhaitant réorienter leurs cursus professionnel à moyen et long terme sur la base d'un projet professionnel bien établi,
- Impact budgétaire de la rupture,
- Situations particulières non couvertes par un autre dispositif.

Au niveau de la DRH des Ministères sociaux, l'examen des dossiers prendra en compte l'ensemble des critères présentés par l'autorité hiérarchique ainsi que les éléments de contexte, y compris budgétaires concernant les Ministères sociaux.

Par ailleurs, il est souhaitable de mettre en œuvre un accompagnement professionnel adéquat pour les agents qui ne pourraient obtenir un accord conventionnel afin de leur permettre la poursuite de leur parcours professionnel dans de bonnes conditions.

Conclusion de l'accord conventionnel

Si une décision donnant suite à la demande de l'agent est prise, cela implique également pour le bureau de gestion, en lien avec le bureau des rémunérations d'une part, le pole retraite d'autre part, la mise en œuvre opérationnelle de la décision, à savoir :

- l'envoi, à l'agent, de la convention entre l'administration et l'agent,

- le suivi de la signature de cette convention,

- la liquidation de l'IRC en lien avec le comptable, ce dernier point justifiant d'une fiche de procédure commune à l'ensemble des bureaux de gestion, établie en fonction des instructions qui seront données par la DGFIP,

- la mise en œuvre des démarches permettant à l'agent de percevoir ses ARE, en lien avec pôle emploi, et après une période de carence. Une fiche de procédure sera également élaborée sur ce point afin de permettre le suivi budgétaire de l'impact pluriannuel des charges budgétaires induites,-
- la radiation des cadres de l'agent, effectuée en lien avec le pôle pensions, car l'agent ne peut réintégrer un nouveau poste dans l'administration, durant une période de 6 ans, après la date de la rupture,

- la clôture de son compte individuel retraite.

Il est rappelé que le principe de confidentialité s'applique au traitement à l'ensemble des demandes individuelles présentées par les agents, et qu'un délai minimal est requis po

ur une prise de décision au niveau national, eu égard aux éléments d'objectivation indispensables à l'analyse en équité des demandes présentées par les autorités d'emploi et au respect de l'enveloppe budgétaire dédiée par programme, qui pourra etre allouée par redéploiement de crédits à ce dispositif qui ne justifie d'aucune allocation de crédits supplémentaires.

La mise en œuvre du dispositif fera l'objet d'un bilan à 18 mois. La Direction des Ressources Humaines se tient à votre disposition pour tout complément.

*Si **instruction** destinée aux ARS, contreseing du SG*
*Sinon supprimer la rubrique*
Vu au titre du CNP par le/la secrétaire général(e)
des ministères chargés des affaires sociales,




prénom + nom

Pour le(s) ministre(s) et par délégation :
qualité,




prénom + nom

**Destinataires :**

Monsieur le chef de l'inspection générale des affaires sociales,
Monsieur le chef du service de l'inspection générale de la jeunesse et des sports,
Mesdames et Messieurs les directeurs, délégués et chefs de service de l'administration centrale,
Monsieur le chef de la division des cabinets,
Madame la cheffe de la mission nationale de contrôle des organismes de sécurité sociale,

Monsieur le directeur général des étrangers en France,
Madame la Commissaire générale à l'égalité des territoires

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé,

Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale,
Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion et Mayotte,
Directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion et Mayotte,
Monsieur le préfet de la collectivité territoriale de Saint-Pierre et Miquelon
Direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population

Monsieur le haut commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie
Direction territoriale de la jeunesse et des sports

Monsieur l'administrateur supérieur des îles Wallis et Futuna
Service territorial de la jeunesse et des sports

Monsieur le haut commissaire de la République en Polynésie française
Mission d'aide et d'assistance technique

Mesdames et Messieurs les préfets de département,
Directions départementales de la cohésion sociale,
Directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations,

Mesdames et Messieurs les directeurs
de Pôle emploi,
de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail,
de l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé
du Centre de liaisons européennes et internationales de sécurité sociale,
des Centres de ressources, d'expertise et de performance sportives,
du Centre national de développement du sport (CNDS)
de l'Ecole des hautes études de santé publique,
de l'Ecole nationale de voile et des sports nautiques,
de l'Ecole nationale des sports de montagne,
de l'Ecole nationale supérieure de sécurité sociale,
des Instituts nationaux de jeunes sourds et
de l'Institut national des jeunes aveugles,
de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
de l'Institut national du sport, de l'expertise et de la performance
de l'Institut français du cheval et de l'équitation,
de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire,
de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire,
de l'Institut de formation aux carrières administratives sanitaires et sociales,
de l'Office français de l'immigration et de l'intégration,
du Musée national du sport

Mesdames et Messieurs les directeurs techniques nationaux auprès des fédérations sportives,

Mesdames et Messieurs les responsables de structures accueillant les agents du corps des techniciens de physiothérapie relevant du ministre chargé de la santé,

Annexes : 6

- 1-Schéma de la procédure de RC pour l'employeur public
- 2-Délais de la procédure
- 3-Modèle de CR type du premier entretien entre l'agent et son autorité hiérarchique
- 4-Schéma d'organisation de la procédure de rupture conventionnelle au sein des MSO
- 5-Modèle de Convention type des Ministères sociaux
- 6-Rappel des principales règles relatives au bénéfice des ARE.