



A Mamoudzou, le 22 avril 2026

**Gestion des Ressources
Humaines de proximité**

Affaire suivie par :
Chantal BALLAGER

Téléphone :
02.69.61.88.34

Courriel :
grh@ac-mayotte.fr

Site Internet :
<http://www.ac-mayotte.fr>

Adresse :
BP 76
97 600 MAMOUDZOU

Madame la Rectrice de la région académique

A

Monsieur le président de l'Université de Mayotte
Mesdames et Messieurs les Chefs d'établissement
Mesdames et Messieurs les inspecteurs de
l'éducation nationale
Monsieur le Directeur du CIO
Monsieur le Commandant du RSMA

**Objet : Mise en œuvre de la rupture conventionnelle des personnels de l'académie de
Mayotte – rentrée scolaire 2026**

- Références :
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, art.72
 - Loi de finances 2026-103 du 19 février 2026, art. 173 relative à la rupture conventionnelle dans la fonction publique
 - Code général de la fonction publique, art. L550-1 du 21 février 2026 portant sur la cessation définitive entraînant la radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire
 - Code général de la fonction publique, art. L552-1 à L552-5 portant sur les modalités de la rupture conventionnelle

Cette circulaire académique a pour objectif de préciser les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle pour la rentrée 2026. La rupture conventionnelle est un dispositif qui permet aux agents de la fonction publique titulaires, contractuels en contrat à durée indéterminée et maîtres contractuels de l'enseignement privé, de mettre fin à leur contrat de travail par un accord mutuel avec leur administration. Ce dispositif a été introduit pour offrir une alternative aux procédures traditionnelles de cessation de fonction.

I. Principes fondamentaux et conditions d'éligibilité

1.1 Cadre légal

La rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, pour les agents contractuels en CDI et les maîtres contractuels de l'enseignement privé sous contrat est prévue par les articles L552-1 à L552-5 du Code général de la fonction publique.

1.2 Principe de l'accord mutuel

La rupture conventionnelle repose sur un accord entre l'agent et l'administration. Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Il s'agit donc d'un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. Néanmoins, l'administration peut proposer une rupture conventionnelle dans le cadre d'une opération de restructuration ou au regard de la situation professionnelle de l'agent. L'agent doit pouvoir être informé des différentes mesures d'accompagnement mises en œuvre dans ce cadre.

1.3 Absence de droit

La demande de rupture conventionnelle ne constitue pas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration. Son obtention dépend de l'accord de l'administration. A cet effet, aucun recours ne peut être envisagé.

1.4 Non-substitution

Ce dispositif ne se substitue pas aux différentes causes de cessation de fonctions prévues par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, à savoir la démission, l'insuffisance professionnelle, l'inaptitude physique, etc.

1.5 Respect des délais

Le respect des délais pour effectuer une demande de rupture conventionnelle est impératif. Aucune demande ne sera traitée en dehors du calendrier figurant en fin de la présente.

1.6 Indemnités de départ volontaire

La rupture conventionnelle entraîne l'extinction de l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise. Seul le dispositif de départ volontaire lié à une opération de restructuration de service est maintenu depuis le 1^{er} janvier 2021.

1.7 Conditions d'éligibilité

Le dispositif de rupture conventionnelle est applicable :

- aux agents titulaires de la fonction publique ;
- aux personnels contractuels en contrat à durée indéterminée ;
- aux maîtres contractuels de l'enseignement privé sous contrat d'association bénéficiant d'un contrat définitif dans la mesure où ils sont soumis aux mêmes conditions que les enseignants titulaires de l'enseignement public, en application des dispositions de l'article L914-54 du code de l'éducation ;
- aux maîtres délégués en CDI exerçant dans les établissements privés sous contrat d'association qui sont soumis pour la détermination de leurs conditions de cessation de fonctions, aux règles applicables aux agents contractuels enseignants de l'enseignement public des 1^{er} et 2nd degrés, en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R914-58 du code de l'éducation, issues de sa rédaction en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2023.

Le dispositif ne s'applique pas :

- aux personnels en contrat à durée déterminé ;
- aux personnels en contrat à durée indéterminée en période d'essai, aux personnels en CDI en procédure de licenciement ou démissionnaires ;

- aux personnels stagiaires ;
- aux personnels ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;
- aux personnels détachés en qualité de contractuel ;
- aux personnels ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation et n'ayant pas accompli la totalité de la durée de leur engagement ;
- aux maîtres agréés et maîtres délégués en CDI qui servent dans les établissements sous contrat simple dans la mesure où leur employeur n'est pas l'Etat mais l'établissement conformément aux dispositions de l'article L442-12 du code de l'éducation ;
- aux maîtres délégués en CDD exerçant dans des établissements sous contrat d'association ou sous contrat simple.

II. Procédure de la rupture conventionnelle

2.1 Demande

La procédure annuelle de recensement des demandes de rupture conventionnelle est organisée au niveau académique afin d'assurer l'équité de traitement entre tous les demandeurs en veillant à garantir la continuité de service pour l'administration.

Le demandeur informe son administration par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante :

Rectorat de Mayotte
A l'attention de Madame la Rectrice
DRH/GRH de proximité
BP76 – Rue Sarahangue
97600 MAMOUDZOU

ou remise en main propre contre signature. La copie des demandes peut être envoyée par mail à grh@ac-mayotte.fr.

La date limite de rigueur est fixée au **5 juin 2026**. Un courriel d'accusé de réception sera envoyé aux demandeurs.

2.2 Entretien préalable

Un entretien est organisé durant lequel sont abordés :

- les motifs de la demande ;
- le projet professionnel à l'issue de la rupture conventionnelle ;
- la date de cessation définitive des fonctions ;
- les conséquences ;
- le montant de l'indemnité est calculé par la division gestionnaire dont relève l'agent à condition que les éléments financiers soient connus avant la date d'entretien.

L'agent peut simuler son indemnité à partir du calculateur mis à disposition par le Bureau de l'analyse réglementaire et des référentiels interministériels du CISIRH <https://outils.cisirh.gouv.fr/rupture-conventionnelle/form>.

Plusieurs entretiens peuvent être organisés. Le personnel demandeur peut se faire assister d'un conseiller désigné par une organisation syndicale, après en avoir informé au préalable le service de gestion des ressources humaines de proximité.

2.3 Commission d'arbitrage sur l'appréciation de la demande

Il convient de prendre en compte les informations indiquées ci-dessous avant d'effectuer une demande de rupture conventionnelle :

- pour des raisons d'équité et de respect de la continuité de service, la date de cessation des fonctions est fixée au **1^{er} septembre pour tous**.
- le montant plancher de l'indemnité est la norme.
- la situation d'un agent proche des exigences pour bénéficier d'une pension de retraite au pourcentage maximal est a priori à écarter de la procédure compte tenu du moindre bénéfice qu'il pourrait en retirer.
- le projet professionnel doit être dûment explicité.

Toute situation qui pourrait justifier d'une non-application de ces principes devra être argumentée afin d'apporter tous les éléments utiles lors de l'arbitrage académique.

Une commission d'arbitrage placée sous l'autorité de madame la Rectrice ou de son représentant, monsieur le secrétaire général d'académie ou le directeur des ressources humaines par délégation, sera chargée d'examiner l'ensemble des demandes disposant d'un avis favorable, afin de déterminer celles qui seront retenues dans le respect de l'enveloppe budgétaire allouée.

La note de cadrage de la DGRH du 19 novembre 2020 fixe des critères d'appréciation, à savoir :

- la rareté des ressources : le fait que l'agent concerné occupe ou non un emploi en tension constitue le premier niveau d'examen de la demande,
- l'ancienneté dans la fonction : la demande effectuée par un personnel récemment nommé et donc récemment formé peut être jugée moins opportune que celle d'un agent disposant d'une plus longue ancienneté de service,
- la sécurisation du parcours professionnel : l'examen tient compte du projet envisagé par l'agent.

A l'issue de la commission d'arbitrage, les décisions seront notifiées par mail académique à l'agent mentionnant la décision de l'administration.

En cas de refus, l'agent pourra toutefois renouveler sa demande dans le cadre de la procédure annuelle suivante.

2.4 Convention et indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)

La rectrice ou son représentant signera les conventions des ruptures conventionnelles accordées par la commission d'arbitrage.

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties. La convention fixe le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) et la date de cessation définitive des fonctions de l'intéressé en tenant compte du délai de rétractation.

2.5 Délai de rétractation

Le délai de rétractation est de 15 jours francs et commence à courir un jour franc après la date de signature de la convention. La demande de rétractation se formalise par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature.

2.6 Radiation

A l'issue du délai de rétractation, le personnel demandeur est radié des cadres à la date prévue dans la convention.

Pour les fonctionnaires titulaires, le ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse, des Sports, de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace est l'autorité compétente pour prononcer la radiation des cadres. Cependant, pour le personnel du premier degré et les contractuels en CDI, cette compétence revient à l'autorité académique.

Le bénéficiaire de la rupture conventionnelle ne pourra réintégrer la fonction publique de l'Etat durant six années sauf à rembourser le montant de l'indemnité spécifique perçue dans le cadre de la rupture conventionnelle.

2.7 Attestation employeur

A la suite de la rupture conventionnelle, l'agent recevra une attestation employeur de son service gestionnaire, qui peut selon les conditions d'attribution, lui donner droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE), régi par le décret n° 2020-6741 du 16 juin 2020. La démarche d'inscription à France Travail relève de sa responsabilité.

Nota Bene : même si l'agent projette de s'installer dans un autre département que Mayotte, il devra obligatoirement s'inscrire à France Travail de Mayotte avant de demander le transfert de son dossier sans quoi il ne pourra prétendre au versement de l'ARE. Cette spécificité est relative aux différences de cotisations sociales, du délai de carence et du montant de l'allocation.

III. Calendrier prévisionnel des opérations pour une cessation d'activité au 01/09/2026

Opération	Date
Date limite de réception des demandes	05/06/2026
Tenue des entretiens	du 19/05/2026 au 12/06/2026
Commission d'arbitrage	01/07/2026
Envoi des courriers et signature des conventions	15/07/2026
Date effective de départ	01/09/2026
Radiation des cadres des agents concernés	Avant le 30/09/2026
Paiement de l'ISRC et remise des documents de fin de contrat	Entre le 30/09/2026 et le 31/10/2026

Pour la Rectrice et par délégation,

