



**MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
des ressources humaines**

**Secrétariat général  
Sous- direction du pilotage du recrutement et de la gestion des  
enseignants-chercheurs**

DGRH A2

n° 2021-0008

Affaire suivie par : Hélène Moulin-Rodarie

Mél. : helene.moulin@education.gouv.fr

Paris, le **12 FEV. 2021**

**Sous-direction de la gestion prévisionnelle, des affaires statutaires  
et de l'action sanitaire et sociale**

DGRH C1

72 Rue Regnault  
75243 - Paris Cedex 13

**Direction générale de l'enseignement supérieur  
et de l'insertion professionnelle**

1, rue Descartes  
75231 Paris Cedex 05

Le directeur général des ressources humaines

La directrice générale de l'enseignement supérieur  
et de l'insertion professionnelle  
à

Mesdames et Messieurs les présidents  
d'université et directeurs d'établissements  
d'enseignement supérieur et de recherche

**Objet : Mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans les établissements relevant du MESRI**

**Textes de références :** Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation 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 – Note DAF C3 n°2020-010 relative aux modalités techniques de liquidation en paye de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré, à compter du 1er janvier 2020, une procédure de rupture conventionnelle par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail.

Ce nouveau cas de cessation de fonctions est créé à titre expérimental pour les fonctionnaires, et de manière pérenne pour les agents contractuels recrutés en CDI.

La création de la rupture conventionnelle s'accompagne d'une extinction de l'indemnité de départ volontaire pour création/reprise d'entreprise (IDV création/reprise d'entreprise). A titre transitoire, l'agent qui démissionne pour créer ou reprendre une entreprise peut continuer à bénéficier de cette IDV s'il a formulé sa demande d'indemnité avant le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et si sa démission est effective avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021<sup>1</sup>. Après cette date, seul le dispositif de l'indemnité de départ volontaire liée à une opération de restructuration est maintenu.

La rupture conventionnelle, décidée d'un commun accord, ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux

<sup>1</sup> Article 9 du décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

parties. **Elle ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration.**

Deux décrets, publiés le 31 décembre 2019 et entrés en vigueur le 1er janvier 2020, précisent la conduite de la procédure de rupture conventionnelle applicable dans la fonction publique ainsi que les modalités de versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC). Un arrêté définissant un modèle non obligatoire de convention de rupture a été publié le 6 février 2020.

Cette procédure, qui comprend plusieurs étapes, doit être mise en œuvre dans le respect des principes de non-discrimination fixés aux articles 6, 6 bis et suivants de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Le principe du « silence vaut refus » constitue une protection pour l'administration afin d'éviter une décision implicite d'acceptation, passé le délai de deux mois. Toutefois, ce délai ne contraint pas l'administration à mener et clore le processus de discussion et de négociation dans le délai de deux mois. Enfin, ce principe ne dispense pas l'administration d'accuser réception de toute demande et de proposer un entretien à l'agent dans le délai imparti (cf. partie 2.)

La négociation relève de la responsabilité du président ou directeur d'établissement, pour les personnels relevant d'un établissement de l'enseignement supérieur, à l'exception des personnels du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré relevant des recteurs d'académie (cf. partie 1-a).

Les conventions de rupture sont signées par les autorités responsables et le traitement de la procédure, dont les impacts RH et budgétaires sont importants, mérite une démarche centralisée au sein des établissements.

A l'issue du délai de rétractation, le fonctionnaire est radié des cadres à la date prévue dans la convention. Aujourd'hui, pour l'essentiel des corps de fonctionnaires concernés, l'autorité prononçant la radiation des cadres pour rupture conventionnelle est le ministre.

Pour gérer au mieux la situation des agents et le suivi de cette nouvelle procédure, vous veillerez :

- à adresser, auprès de vos interlocuteurs habituels à la DGRH, à l'issue du délai de rétractation, les conventions de rupture conventionnelle que vous avez signées pour permettre la radiation des cadres des agents concernés ;
- à informer le ministère à l'adresse mail figurant ci-dessous<sup>2</sup>, chaque trimestre, du nombre de négociations en cours, du nombre de celles susceptibles de déboucher sur un accord, et du nombre d'accords. Le format des informations attendues est défini en annexe.

### **1- Encadrer les départs dans le cadre de la rupture conventionnelle**

**La rupture conventionnelle n'a pas vocation à se substituer aux différents cas de cessation de fonctions** prévus par la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (démission, insuffisance professionnelle, inaptitude physique...). Par ailleurs, le consentement de l'agent doit être libre et éclairé, exempt de tout vice : il ne peut s'agir d'un licenciement déguisé.

Ce nouveau mode de cessation définitive des fonctions peut néanmoins permettre, d'une part, de faire face à l'évolution des besoins de l'administration et, d'autre part, de répondre, le cas échéant, à un souhait d'un agent de poursuivre sa vie professionnelle hors de l'administration dans le cadre d'une reconversion professionnelle. En tout état de cause, l'administration apprécie les demandes à l'aune de l'intérêt du service. La rupture conventionnelle résulte en effet d'une convention librement signée par les deux parties.

---

<sup>2</sup> Sur la boîte fonctionnelle : [rupture-conventionnelle@education.gouv.fr](mailto:rupture-conventionnelle@education.gouv.fr)

### **a- Champ d'application de la rupture conventionnelle**

Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique s'applique aux fonctionnaires, à titre expérimental du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025, ainsi qu'aux contractuels en CDI.

Sont exclus du bénéfice de la procédure de rupture conventionnelle:

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les fonctionnaires ou contractuels ayant 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 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 ; ces critères sont cumulatifs ;
- les agents 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 ;
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuels ;
- les agents contractuels en CDD ainsi que ceux en cours de période d'essai.

Le fonctionnaire détaché (à l'exception de celui détaché en qualité d'agent contractuel exclu du champ d'application de la rupture conventionnelle) ou mis à disposition ou placé en position normale d'activité (PNA) dans une autre administration doit formuler la demande de rupture conventionnelle auprès de l'administration dont il relève, c'est-à-dire celle ayant prononcé l'affectation dans l'administration d'accueil.

Le fonctionnaire en disponibilité ou en congé parental doit formuler sa demande auprès de son administration d'origine.

En cas de réponse positive à la demande de rupture conventionnelle, pour que l'agent puisse être radié des cadres, l'agent sera réintégré dans son corps et dans son établissement d'origine.

Pour l'application de ces dispositions dans les établissements d'enseignement supérieur, il convient de distinguer quatre types de situations particulières :

- Cas des agents ayant quitté un établissement public dans le cadre d'une **procédure de détachement ou de PNA**. L'agent négocie avec l'établissement d'origine, à qui incombera le paiement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) ;
- Cas des agents **mis à disposition d'un autre employeur** : dans cette situation, l'agent demeure affecté et rémunéré par son établissement d'origine qui est par conséquent compétent pour négocier la rupture conventionnelle et à qui incombera le paiement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) ;
- Cas des **enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré affectés dans un établissement d'enseignement supérieur** : la procédure de demande de rupture conventionnelle doit être traitée par l'académie d'origine. Il est recommandé que l'instruction de ce type de demande fasse l'objet d'échanges entre l'université, établissement-employeur, et le rectorat, autorité hiérarchique, qui sera signataire de la convention en cas de suite favorable. En outre, le rectorat procédera à la radiation des cadres dans l'hypothèse d'une conclusion favorable à la demande rupture conventionnelle ;
- Cas des **agents accueillis dans un établissement public en tant que détaché, mis à disposition ou affectés en PNA** : l'agent relève d'une autre administration à qui il doit adresser sa demande de rupture conventionnelle. Si celle-ci est acceptée par l'employeur d'origine, il sera réintégré dans cette

administration à qui incombera le paiement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) ;

#### ***b- Rupture conventionnelle à l'initiative de l'agent***

Les demandes de rupture conventionnelle formulées par les agents doivent être examinées au cas par cas, en tenant compte notamment du ou des critères suivants :

- **La rareté de la ressource** : le fait que l'agent concerné occupe ou non un emploi en tension constitue le premier niveau d'examen de la demande. En tant qu'employeur, il vous appartiendra d'estimer, compte tenu de la nature des fonctions et de la capacité à pourvoir l'emploi, si la rupture conventionnelle ne vous mettra pas en difficulté pour remplacer l'agent en question (délais pour recruter, recours à un contractuel pour un coût plus élevé, etc.),
- **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 de la demande tient compte du projet envisagé par l'agent.

En termes de calendrier, la date de la cessation définitive des fonctions constitue l'un des éléments de la négociation. Pour les personnels exerçant des missions d'enseignement en particulier, les sujétions liées à l'année universitaire, en particulier du fait du principe de continuité pédagogique invitent à considérer avec la plus grande attention un départ en cours d'année.

#### ***c- Rupture conventionnelle à l'initiative de l'administration***

L'administration doit formuler sa proposition de manière factuelle et neutre, sans confusion possible avec les autres formes de départ de l'administration, comme le licenciement pour insuffisance professionnelle.

L'administration peut envisager de proposer une rupture conventionnelle dans le cadre d'une opération de restructuration. Toutefois, l'agent doit également pouvoir être informé de l'existence des différentes mesures d'accompagnement prévues pour ce type d'opération.

La rupture conventionnelle peut également être proposée dès lors qu'elle peut constituer une option appropriée au regard de l'évolution ou du projet professionnel de l'agent concerné.

## **2- Accompagner l'agent au long de la procédure**

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature (destinataires : le président ou directeur de l'établissement voire le directeur des ressources humaines directement).

Conformément à l'alinéa 3 de l'article 2, et aux articles 3 et 4 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la Fonction publique, un **entretien obligatoire** est organisé par le président ou le directeur d'établissement ou la personne qu'il désigne **au minimum 10 jours et maximum 1 mois après réception de la demande.**

La tenue de l'entretien obligatoire ne préjuge en rien de l'issue de la discussion, la marge discrétionnaire des parties pour accepter ou refuser le principe de la rupture est totale. D'autres entretiens peuvent être également organisés si nécessaire, le premier entretien n'ayant donc pas l'obligation d'être conclusif. Les entretiens

complémentaires laissés à la discrétion de l'employeur, peuvent ainsi permettre de ne pas précipiter la prise de décision de chacune des parties.

Pendant cet entretien,

- l'agent peut se faire assister par un conseiller, désigné parmi une organisation syndicale<sup>3</sup>, de son choix après en avoir informé au préalable l'autorité hiérarchique. Ce conseiller est alors tenu à une obligation de confidentialité ;
- sont abordées les questions relatives aux **motifs** de la demande et principe de la rupture conventionnelle, à la **date** de la cessation définitive des fonctions et ses **conséquences** (en termes de respect des règles déontologiques, de droit à l'assurance chômage, d'obligation de remboursement...) ainsi qu'au **montant de l'indemnité** spécifique. Concernant le montant de l'ISRC, si celui-ci fait effectivement partie des points obligatoirement abordés au cours du ou des entretiens de la procédure, il ne doit en aucun cas être le premier point abordé au cours des échanges.

L'entretien est l'occasion d'échanger avec l'agent sur les autres dispositifs qui peuvent s'offrir à lui au regard de son projet et de son parcours.

Une attention particulière doit être portée aux agents dont les demandes n'auraient pas été acceptées pour faciliter la poursuite de l'activité professionnelle au sein de l'établissement ou, le cas échéant, réfléchir à l'évolution de leurs parcours professionnels.

### **3- Déterminer le montant de l'indemnité spécifique (ISRC)**

La négociation du niveau d'indemnisation fait l'objet d'une analyse de soutenabilité au sein du budget de l'établissement.

Les modalités de détermination du montant de cette indemnité spécifique sont prévues par le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est obligatoirement versée dès lors que la procédure est conduite à son terme et débouche sur une convention approuvée par les deux parties.

Le montant peut être déterminé, au regard de la doctrine d'emploi de l'établissement, en tenant compte des motifs de la demande, du projet de l'agent ou de la date de départ envisagée.

La rémunération de référence pour le calcul est la rémunération brute annuelle (RBA) de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle, quel que soit l'employeur (public ou privé) ayant versé cette rémunération, y compris pour les agents en disponibilité ou en congé parental l'année précédente<sup>4</sup>.

Cette rémunération comprend tous les éléments perçus à l'**exception d'une liste de primes et indemnités prévue par le décret du 31 décembre 2019** :

- 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 ;

<sup>3</sup> Décision du 15 octobre 2020 (n°2020-860 QPC) relative à l'inconstitutionnalité de la disposition législative obligeant le fait que le conseiller doit être désigné par une organisation syndicale représentative <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042427943>

<sup>4</sup> Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle des agents n'ayant perçu aucune rémunération au de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle sera nul en application du I de l'article 4 du décret n° 2019-1596 cité en référence.

- 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 les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour 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 de référence est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

Pour l'application du calcul aux agents ayant perçu l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE) au cours de l'année n-1, il conviendra en équité de prendre en compte l'indemnité de fonction versée au titre d'un emploi équivalent en administration centrale et correspondant au grade de l'agent.

Le montant de l'indemnité est progressif, selon l'ancienneté de l'agent. **La notion d'ancienneté** correspond à la durée des services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Elle exclut les services militaires ou les contrats de droit privé (ex : contrat aidé).

**Le montant plancher (minimum) est progressif** selon l'ancienneté de l'agent (dans la limite de 24 années) et les règles de calcul suivantes :

Par année d'ancienneté	Montant minimum
De la 1 <sup>ère</sup> à la 10 <sup>ème</sup> année révolue	0,25 x 1/12 <sup>ème</sup> de la RBA n-1
De la 11 <sup>ème</sup> année à la 15 <sup>ème</sup> année révolue	2/5 <sup>ème</sup> x 1/12 <sup>ème</sup> de la RBA n-1
De la 16 <sup>ème</sup> à la 20 <sup>ème</sup> année révolue	0,5 x 1/12 <sup>ème</sup> de la RBA n-1
De la 21 <sup>ème</sup> à la 24 <sup>ème</sup> année révolue	3/5 <sup>ème</sup> x 1/12 <sup>ème</sup> de la RBA n-1

**Le montant plafond (maximum)** ne peut pas dépasser deux fois la RBA n-1.

A cet égard, le Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines –CISIRH - a développé à destination des services RH un simulateur de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) consultable via l'adresse suivante : <https://pissarho.cisirh.rie.gouv.fr/actualites/veille-reglementaire/le-simulateur-de-lindemnite-specifique-de-rupture-conventionnelle>

Il comporte trois fonctionnalités :

1. Calcul des montants plancher et plafond de l'ISRC ;
2. Détermination des modalités d'assujettissement de l'ISRC à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales, à partir du montant de l'ISRC et du droit potentiel de l'agent à une retraite à taux partiel ;
3. Indication des codes PAY prévus pour procéder au versement de l'indemnité, en fonction des modalités d'assujettissement applicables.

#### 4- Conclure la rupture conventionnelle

Par définition, la rupture conventionnelle résulte d'un accord entre les parties. Il ne s'agit pas d'un droit. L'administration ne peut pas imposer une rupture conventionnelle à un agent et un agent peut refuser la proposition de rupture conventionnelle qui lui est présentée par son administration. De la même manière, l'administration n'est pas tenue de faire droit à une telle demande qui lui est présentée par un agent.

Cependant, l'administration sera amenée à **formaliser par écrit le constat de l'absence de bénéfice du dispositif de l'agent demandeur** (cf. partie 1-a) **ou d'un désaccord**, qui peut intervenir à différents stades de la négociation. Ces décisions, susceptibles de recours, doivent s'appuyer sur **une procédure régulière**. En effet,

même si **le contrôle du juge sera minimal**, il portera sur la compétence de l'auteur de la décision et le respect de la procédure (l'entretien et le délai dans lequel il s'est tenu), voire sur la vérification de l'absence de caractère discriminatoire de la décision.

#### **a- Formation de la convention de rupture conventionnelle**

La convention de rupture conventionnelle :

- prévoit les termes et conditions de sa mise en œuvre ;
- est signée par les deux parties ;
- fixe le montant de l'indemnité et la date de cessation définitive des fonctions correspondant au plus tôt au jour suivant la fin du délai de rétractation (*cf. infra*).

Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique du 6 février 2020 fixe les modèles de convention de la rupture conventionnelle, qu'il est suggéré de suivre sans être juridiquement prescrit.

Quand il s'agit d'enseignants-chercheurs, ou d'un agent exerçant par exemple dans un service de valorisation ou d'édition, il est recommandé d'être vigilant sur les termes de la convention en matière de rappel des principes déontologiques en veillant par exemple à prévenir des risques de conflits d'intérêt. Le cas échéant, le référent déontologue de l'établissement peut être associé à l'analyse de la demande.

#### **b- Exercice du droit 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 RAR ou remise en main propre contre signature.

#### **c- Conséquences de la rupture conventionnelle**

A l'issue du délai de rétractation, le fonctionnaire est radié des cadres à la date prévue dans la convention. La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres de l'agent.

Les modalités techniques de liquidation en paye de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont précisées dans la circulaire du 28 septembre 2020 DAF C3 n°2020-010.

En cas de nouveau recrutement en qualité d'agent public, au sein de la fonction publique d'Etat, le fonctionnaire doit adresser une attestation sur l'honneur indiquant qu'il n'a pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement prévue au septième alinéa du I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susvisée.

#### **d- Bénéfice de l'ARE ou des allocations chômage**

La rupture de la relation de travail à l'issue d'une rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou des allocations chômage en cas d'existence, d'une convention liant l'établissement et l'assurance chômage (UNEDIC).

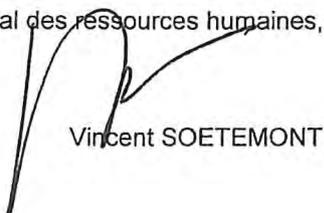
Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage, dans les conditions prévues par le code du travail et par la réglementation relative à l'assurance chômage.

L'attention des employeurs est ainsi appelée sur la nécessité de connaître la réglementation chômage applicable à leurs agents. A cet égard, le décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, permet de clarifier le droit applicable déjà consacré par la loi.

Afin d'éclairer également la négociation de la rupture de la rupture conventionnelle et d'aider dans leurs analyses les services RH, Pôle emploi a mis en place un simulateur en ligne (<https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi>) permettant d'estimer le montant des droits d'un demandeur et sa durée d'indemnisation.

Pour bénéficier de ces allocations, le bénéficiaire doit respecter les **conditions attenantes à la qualité de demandeur d'emploi** : aptitude au travail, accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi. En outre, le demandeur d'emploi ne doit **pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite** de droit commun (62 ans) couplé au nombre de trimestres pour un départ à taux plein (172 en cible) ou l'âge d'annulation de la décote (67 ans) ou encore bénéficier d'une pension de retraite anticipée visée à l'article L. 5421-4 du code du travail<sup>5</sup>.

Le directeur général des ressources humaines,



Vincent SOETEMONT

La directrice générale de l'enseignement supérieur  
et de l'insertion professionnelle



Anne Sophie BARTHEZ

<sup>5</sup> Retraite dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, retraite pour carrière longue, retraite de travailleur handicapé, retraite pour incapacité permanente, cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante dans les conditions prévues aux troisième et septième alinéas du I de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999.

ANNEXE :

**ANNEXE – Modèle de tableau en vue des remontées trimestrielles sur le nombre de négociations en cours et le nombre de demandes acceptées**

<b>Etablissement :</b>				
<b>Nombre de demandes de rupture convention en cours de négociation par corps/emploi sur la période</b>				
Corps/emploi	Janvier/mars 2020	Avril/juin 2020	Juillet/ sept. 2020	Octobre/déc. 2020
ITRF				
Filière administrative				
Filière Bibliothèque				
MCF				
PR				
Contractuel (préciser)				

Académie/ établissement

ENS 1 <sup>er</sup> degré affectés				
ENS 2 <sup>nd</sup> degré affectés				

Par TRIMESTRE :

<b>Demandes de rupture convention ACCEPTÉES sur la période</b>				
	Corps	Echelon/grade	Date de signature de la convention	Montant ISRC et date de versement
Dossier X1(*1)				
Dossier X2				
....				

(\*1): sans mention des noms et prénoms