



## GT Rupture conventionnelle

7 juillet 2020

Le groupe de travail portant sur la rupture conventionnelle s'est réuni le 7 juillet 2020 sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines accompagné de Cédric Montesinos, adjoint au sous-directeur de la gestion des carrières et de la rémunération.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Frédérique Lucas, Franck Cayssials et Annick Pinard.

Jean-Pascal Fayolle invite les organisations syndicales à faire part de leurs remarques préalables.

Il précise que le décret n'appelle pas de texte complémentaire mais qu'il y a besoin d'une doctrine ministérielle. La note de service a vocation à expliciter la loi et le décret.

Au départ les dossiers seront centralisés et traités au SRH, par des agents spécialisés, pour assurer une équité dans la mise en œuvre de cette politique nouvelle. Un comité de pilotage (SRH, RProg et RAPS) permettra de bâtir une doctrine, qui sera affinée au fur et à mesure.

A terme la procédure sera peut-être décentralisée.

Les organisations syndicales souhaitent connaître le nombre de demandes déjà déposées et demandent si une enveloppe spécifique est prévue dans le budget du ministère.

Jean-Pascal Fayolle précise qu'aujourd'hui 80 demandes de rupture conventionnelle ont été déposées. Dans le même temps le nombre de demandes d'indemnité de départ volontaire (IDV) n'a pas explosé (ce dispositif est fermé depuis le 30 juin 2020).

Comme pour l'indemnité de départ volontaire, il n'y a pas de budget dédié pour le dispositif qui sera pris sur la masse salariale du ministère. Une sous-enveloppe dédiée est suivie.

*L'Alliance du Trèfle souhaite que des délais figurent dans la note de service. Le délai pour réaliser le premier entretien est connu (10 jours à 1 mois), mais il n'y a aucune vision des délais sur les autres étapes. Peut-on fixer une date butoir pour la signature d'une convention (surtout si une date de départ est envisagée dès le début !)?*

Pour Jean-Pascal Fayolle, le dispositif est complexe, et nécessite de rester prudent sur les délais tant que les 80 dossiers n'ont pas été expertisés.

Les organisations syndicales s'interrogent sur l'événement déclencheur à partir duquel court le délai : est-ce la date de complétude du dossier comme précisé dans la note ou plus simplement la date de dépôt de la demande ?

Pour l'administration, le dossier de demande doit être déposé complet.

Les organisations syndicales regrettent que le demandeur doive attendre le dernier entretien pour connaître le montant de l'indemnité.

Jean-Pascal Fayolle indique que si l'administration donne un montant au début, c'est qu'elle est d'accord sur le départ de l'agent, ce qui n'est pas forcément le cas. Si un agent veut partir, il faut en tenir compte et trouver une solution. Sur un emploi dont le recrutement est difficile, a priori

l'avis de l'administration sera négatif, mais en l'absence d'autre solution, l'administration peut accepter la rupture conventionnelle.

Certains ministères ont listé des emplois exclus de la rupture conventionnelle. Ce n'est pas le cas au MAA où un deuxième entretien avec l'IGAPS ou l'IAE doit permettre de trouver une solution au sein du MAA. Il préfère prendre du temps.

A la demande d'un bilan détaillé des demandes de rupture conventionnelle (accords, refus et motifs des refus permettant d'orienter les demandes ultérieures) Jean-Pascal Fayolle indique que la note de service aura vocation à évoluer après une expertise des premières demandes. Il espère un bilan interministériel du dispositif car aujourd'hui il n'a pas de visibilité sur ce que font les autres ministères. Dans tous les ministères, cette nouvelle procédure suscite des inquiétudes, comme cela avait déjà été le cas à la création de l'indemnité de départ volontaire.

## Projet de note de service

Cédric Montésinos présente le projet de note et invite les organisations syndicales à faire part de leurs remarques.

### 1. Agents concernés

Le périmètre comprend les agents rémunérés sur un programme budgétaire du MAA.

La loi de la transformation de la fonction publique exclut l'enseignement privé qui n'est donc pas intégré dans cette note de service.

Si les agents en congé longue maladie ou congé longue durée peuvent demander à bénéficier du dispositif, ils n'ont pas forcément intérêt à le faire compte tenu du calcul de l'indemnité.

Les organisations syndicales regrettent que les agents contractuels sur budget (ACB) ne soient pas concernés et demandent qu'une note de service spécifique leur soit consacrée.

La décision de faire une note de service pour les ACB n'est pas tranchée car le MAA n'est pas leur employeur et ne versera pas de subvention au directeur qui décidera de la rupture conventionnelle d'un ACB. La rédaction d'un guide national sera peut-être envisagée.

### 2. Procédure

Jean-Pascal Fayolle indique qu'elle comprend trois phases :

- une demande et un entretien de proximité,
- une recherche de solution au sein du MAA au travers des entretiens avec les IGAPS et les IEA,
- une étape conclusive si aucune autre solution n'a été trouvée.

*L'Alliance du Trèfle constate que cette note ne prévoit que la demande à l'initiative de l'agent, et pas celle à l'initiative de l'administration pourtant prévue dans le décret. Elle demande si une autre note est prévue.*

Jean-Pascal Fayolle indique que l'administration peut proposer une rupture conventionnelle mais ce n'est pas prévu dans la note car il faut de toutes façons l'accord de l'agent.

## ➤ Demande de l'agent

*Pour l'Alliance du Trèfle l'étape 1 doit être scindée en deux parties :*

- étape 1 : demande de l'agent,
- étape 1bis : contrôle de l'éligibilité de la demande par le bureau de gestion.

*Elle s'interroge également sur la facilité de l'obtention des états de services pour toutes les fonctions exercées hors du ministère (par exemple dans un ministère qui n'existe plus ou encore un ancien office).*

L'administration confirme que les agents doivent apporter la preuve de ce qu'ils ont faits avant. Sans ces documents, on ne peut justifier leur carrière. RenoiRH permet de reconstituer la carrière des agents qui ont fait toute leur carrière au MAA. Même s'il est aussi utilisé par d'autres ministères, il n'y a pas de communication entre les ministères.

*L'Alliance du Trèfle souhaite que la phrase sur le silence de l'administration pendant deux mois valant refus soit assouplie.*

Jean-Pascal Fayolle indique que le délai est de 10 jours à un mois pour le premier entretien et que si le dispositif de rupture conventionnelle relève de la règle du « silence vaut refus » à toutes les étapes de la procédure, la DGAFP a insisté sur la possibilité pour l'administration de rouvrir le dossier au-delà de deux mois.

*L'Alliance du Trèfle pense qu'une organisation sous forme de « campagnes de demandes » serait plus facile à gérer pour éviter l'écueil du « premier arrivé, premier servi ».*

L'administration précise que cette organisation a été évoquée mais pas retenue à ce stade. Elle ne l'écarte pas si le nombre de demandes devenait plus important.

Le contrôle de l'éligibilité a lieu avant le premier entretien, ce qui suppose que le dossier soit complet. Les gestionnaires de proximité doivent rappeler aux agents les pièces à fournir.

## ➤ Entretiens

Jean-Pascal Fayolle indique que la possibilité pour le demandeur de se faire accompagner par un représentant du personnel pour les entretiens est prévue explicitement dans la note.

*L'Alliance du Trèfle soulève la question de la confidentialité du premier entretien. Il lui semble judicieux que cet entretien ne soit pas réalisé par le supérieur hiérarchique immédiat du demandeur.*

Pour l'administration, le premier concerné est le supérieur hiérarchique immédiat de l'agent et il ne peut y avoir de confidentialité, y compris en cas de conflit, à partir du moment où l'agent a fait une demande écrite officielle (pas en cas de simple demande de renseignements).

Les organisations syndicales soulignent le besoin de protection de l'agent dans le cadre de sa démarche. Dans le privé, des personnes ont dénoncé des pressions hiérarchiques et la jurisprudence a ordonné le retour des personnes sur leur poste.

Jean-Pascal Fayolle reconnaît qu'il peut y avoir des difficultés si le supérieur hiérarchique est

d'accord pour le départ de l'agent mais que le SRH refuse au final la rupture conventionnelle. L'IGAPS accompagne systématiquement la démarche.

*L'Alliance du Trèfle, comme les autres organisations syndicales, souhaite que des informations sur les conséquences pour l'agent en termes de chômage et de retraite soient précisées.*

L'administration est réticente à écrire quelque chose de façon générale, car une analyse individuelle est nécessaire. Il y a des sites dédiés sur les ARE et la retraite.

Il n'est pas prévu de deuxième entretien pour les enseignants-chercheurs, car l'administration estime qu'ils disposent déjà d'autres possibilités et que ni les IGAPS, ni les IEA ne les connaissent.

Le SRH a prévu un guide à destination des personnes qui conduiront les entretiens et un diaporama pour les IGAPS.

En ce qui concerne les délais entre les étapes de la procédure après le premier entretien, l'administration reste prudente dans l'attente du traitement des premières demandes. La deuxième version de la note de service devrait être plus cadrée.

*L'Alliance du Trèfle demande qu'une phrase soit ajoutée sur la possibilité pour l'agent, en cas de refus, de déposer une nouvelle demande de rupture conventionnelle, avec un délai minimum entre les deux demandes.*

L'administration étudiera cette proposition.

### 3. Montant de l'indemnité de rupture

*L'Alliance du Trèfle demande pourquoi la note de service prévoit que, dans le cas général, le montant de l'indemnité correspond au minimum prévu par le décret.*

Jean-Pascal Fayolle indique que le principe est l'individualisation du montant pour chaque agent en fonction de sa situation particulière et dans l'intérêt de l'agent et de l'administration. Il a participé à des échanges avec des DRH du secteur privé organisés par la DGAFP. Les DRH ont beaucoup insisté sur l'individualisation du montant car tous les cas sont différents.

Le projet de note prévoit comme « cas général » le montant plancher par prudence vis-à-vis des agents. Mais il est également indiqué que l'indemnité peut être supérieure en fonction de la situation de l'agent, avec au maximum le plafond de 24 mois.

Le temps partiel a un impact sur la rémunération perçue (salaire brut total de l'année civile passée) mais pas sur la durée du travail.

Sur une demande de simulateur, Jean-Pascal Fayolle indique que la DGAFP estime qu'il peut amener à penser que les agents auront le maximum.

*L'Alliance du Trèfle propose qu'un simulateur sur le montant minimum soit prévu, puisque la note de service prévoit que le cas général est le minimum.*

## 4. Annexes

### ➤ Annexe 1 : formulaire de demande

*L'Alliance du Trèfle demande une clarification : sur le formulaire il est prévu d'indiquer les coordonnées du supérieur hiérarchique alors que les textes prévoient un entretien avec l'autorité hiérarchique. Par ailleurs il serait nécessaire d'ajouter la date de départ envisagée afin d'être certain que l'agent transmette les bulletins de salaire correspondant à la bonne période.*

L'administration va voir avec la DGAFP.

### ➤ Annexe 2 : fiche de suivi

### ➤ Annexe 3 : champ d'application de la clause de remboursement

Le document a été fourni par la DGAFP.

### ➤ Annexe 4 : fiche relative aux obligations déontologiques

Le document a été fourni par la DGAFP.

### ➤ Annexe 5 : liste des correspondants au SRH

Cédric Montesinos indique que les corps concernés par chaque bureau de gestion seront ajoutés dans le tableau.

Les boîtes fonctionnelles permettent de contacter les bons interlocuteurs.

### ➤ Annexe 6 : synthèse de la procédure

*L'Alliance du Trèfle constate que la vérification de l'éligibilité de la demande par le bureau de gestion ne figure pas dans la synthèse de la procédure.*

## Conclusion

L'administration demande aux organisations syndicales de faire part de leurs dernières propositions par écrit sous quinzaine.

La note de service, qui ne nécessite pas d'avis en CTM, sera ensuite publiée rapidement pour permettre l'instruction à la fin de l'été des dossiers reçus.

Les agents qui ont déjà déposé une demande fourniront des pièces complémentaires si nécessaire, mais pas de nouvelle demande. Les entretiens ont parfois été déjà réalisés.

Une « Foire aux questions » est envisagée.