

Union des Syndicats Force Ouvrière du Ministère chargé de l'Agriculture et de ses Etablissements publics
À Paris, le 7 juillet 2020

Groupe de travail : rupture conventionnelle pour les agents du MAA du 7 juillet 2020

Cette réunion était présidée par M. Jean-Pascal FAYOLLE (chef du SRH)

FO Agriculture était représentée par Jean-Christophe LEROY, Anaïs VILLAIN, Thierry ELEOUET, Xavier SIMON et Nicolas GILOT

Les ruptures conventionnelles peuvent désormais être conclues au sein de la fonction publique, dans le cadre d'une expérimentation qui a commencé le 1er janvier dernier et qui s'achèvera fin 2025. Deux décrets parus à cette date au *journal officiel* détaillent les règles de la rupture conventionnelle :

- [Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#) relatif à la procédure conventionnelle dans la fonction publique.
- [Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019](#) relatif à l'indemnité de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositions indemnitàires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

À noter : la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties

Quels sont les fonctionnaires qui peuvent prétendre à la rupture conventionnelle ?

En principe, le dispositif peut viser tous les fonctionnaires :

- les agents titulaires,
- les contractuels de droit public.

Par exception, son usage est impossible :

- pendant la période d'essai ;
- en cas de licenciement ou de démission ;
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance leur permettant d'obtenir la liquidation d'une pension au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

- aux fonctionnaires éligibles à la carrière longue et s'il en demande le bénéfice ;
- aux fonctionnaires détachés comme agents contractuels ;
- aux fonctionnaires stagiaires.

La rupture conventionnelle, c'est à l'initiative de qui ?

Le déclenchement de la procédure peut relever de l'agent ou de l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève ou de son représentant.

Que se passe-t-il après la réception de la lettre recommandé ?

Trois entretiens sont menés entre les deux parties.

Un premier rendez-vous a lieu dans un délai compris entre 10 jours francs (un jour franc désigne toute journée complète de 24 heures) et un mois après la réception de la lettre recommandée. Le jour de l'entretien n'est pas donc comptabilisé dans le délai.

L'entretien porte sur :

- le principe de la rupture conventionnelle ;
- les motifs de la demande (projet professionnel, personnel, etc.) ;
- la date de départ envisagée par l'agent ;
- les conséquences de la rupture conventionnelle, notamment :

- * le droit aux allocations de chômage, si l'agent remplit les conditions d'attribution ;
 - * l'obligation de remboursement : les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'État, sont tenus de rembourser à l'État, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle ;
 - * 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 ;
 - * la perte de la qualité de fonctionnaire ou la radiation des effectifs ;
 - * la retraite ;
 - * les conséquences fiscales ;
- les modalités de calcul de l'indemnité : l'administration ne communique pas, à ce stade, le montant de l'indemnité envisagé. **Il est important de noter que le montant versé est individualisé pour chaque agent.**

Durant ces rendez-vous, vous pouvez vous faire assister par un représentant syndical représenté au CTM.

Un deuxième entretien a lieu entre l'agent et l'IGAPS référent de la structure d'affectation ou un inspecteur de l'enseignement agricole (IEA) pour les personnels de l'enseignement agricole. Il porte, notamment, sur le projet professionnel et personnel de l'agent et les éventuelles possibilités offertes au sein du MAA ainsi que sur l'impact sur la carrière de l'agent.

Un troisième entretien est conduit par les mêmes autorités et dans les mêmes conditions que pour le premier entretien. Cet entretien a pour objectif d'exposer à l'agent les motifs d'acceptation ou de refus par l'administration de sa demande de rupture conventionnelle.

Qu'est-il prévu dans la convention de rupture conventionnelle ?

Le document, établi en deux exemplaires, précise :

- les conditions de la rupture,
- notamment le montant de l'indemnité,
- la date de cessation définitive des fonctions.

Quel est le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

L'indemnité représente au minimum :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 2/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté entre 10 et 15 ans ;
- 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;
- 3/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

La somme versée ne peut pas dépasser 1/12e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

Avez-vous un droit de rétractation ?

Oui, chaque partie a la possibilité de revenir sur sa volonté initiale. Vous avez la possibilité de vous rétracter dans un délai de 15 jours francs, à compter du lendemain de la signature de la convention. Ce droit s'exerce par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature.

En l'absence de rétractation, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions figurant dans la convention.

La rupture conventionnelle est également ouverte aux agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, aux ouvriers de l'État et aux praticiens en contrat à durée indéterminée des établissements publics de santé.

Avant de s'engager, quelques conseils :

L'agent intéressé par la rupture conventionnelle doit avoir connaissance des éléments suivants avant de prendre toute décision :

- remplir les conditions d'éligibilité ;
- connaître la date de cessation d'activité en retraite sans décote sur sa pension ;
- faire une comparaison entre sa situation retraite au moment de la rupture et au moment du départ à l'âge légal d'ouverture des droits à pension ;
- prendre rendez-vous avec un conseiller de pôle emploi pour obtenir les éléments cités ci-dessus ;
- bien prendre connaissance de la procédure avec la possibilité de rétraction ainsi que les délais à observer par les deux parties.

Avec l'ensemble de ces éléments et accompagné par un représentant syndical **FO**, l'agent pourra évaluer sa situation qui lui permettra de faire le choix ou pas de la rupture conventionnelle.

Les débats au ministère de l'agriculture :

- **But de la note** : expliciter le plus possible ce que dit la loi. Bâtir une doctrine ministérielle. Le SRH a précisé que la décision sera bien prise à Paris afin d'avoir un maximum d'équité entre les demandeurs. Le pilotage de la procédure sera fait de Paris. La note de service a pour but de guider l'agent dans sa prise de décision.
- **Quel est le périmètre de la note ?** Seuls sont concernés les agents payés par le ministère.
- **Pour les agents sur budget d'établissement, où en est-on ?** Ce n'est pas tranché, mais le MAA ne paiera rien.
- **Quel budget pour la rupture conventionnelle ?** Pas de budget dédié. Le budget sera pris sur la masse salariale du ministère.
- **Quel est l'esprit de la loi ?** C'est d'individualiser le montant. La question que se posera l'administration : « Est-ce que l'administration a intérêt à ce que l'agent parte ou reste ? ».
- **L'administration peut-elle proposer une rupture conventionnelle ?** L'administration peut proposer mais « c'est violent » de le mettre dans la note de service, sachant que l'on ne peut pas l'imposer à un agent.
- **Quelle est la date de mise en œuvre de la note au MAA ?** L'administration fera une proposition de note et la publiera dans la foulée pour une mise en œuvre en août. Les organisations syndicales pourront faire des propositions à l'administration jusqu'au 24 juillet.
- **Agents en congés longue maladie (CLM) congés longue durée (CLD) ?** Ils ont le droit de demander mais cette demande se fait sur le salaire de l'agent N-1, donc pas forcément avantageux pour l'agent. Tout ceci s'applique aux agents dans une situation particulière (exemple congés parentaux).
- **Quelle est le nombre de dossiers en cours ?** 80 dossiers sont arrivés au ministère à ce jour. À savoir : l'administration va se rapprocher des agents ayant déjà déposé des dossiers car la plupart ne sont pas complets.
- **Qui accompagne l'agent dans cette démarche ?** Un bureau du SRH sera spécialisé dans ce domaine et pourra répondre aux questionnements des agents via les services RH.
- **Sont prioritaires les agents dont le poste serait supprimé sans qu'ils puissent bénéficier d'un dispositif de réorganisation au titre du décret n°2008-368 du 17 avril 2008 modifié instituant une indemnité de départ volontaire.**

Les prioritaires sont les agents dont le poste est supprimé cela veut dire que la rupture conventionnelle s'adresse qu'à ces agents ? Tout le monde peut demander mais si le métier fait par l'agent est rare, il n'a aucune chance d'obtenir l'indemnité.

- **Formation du N+1 à la conduite de ces entretiens nouveaux et complexes, qu'est-il prévu ?** Il y aura un guide à l'usage des agents qui conduiront ces entretiens.
- **La règle du silence de l'administration valant refus s'applique au dispositif de rupture conventionnelle : ainsi, faute de réponse dans les deux mois qui suivent la date de réception de la demande, cette demande est implicitement rejetée ?**

FO Agriculture demande que les agents soient informés du rejet de leur demande, avec le motif du refus : Les deux mois c'est la loi. Le dispositif est complexe. Au MAA nous avons trois entretiens. L'administration n'a pas intérêt de faire durer les choses. La possibilité de réponse positive au-delà des deux mois est néanmoins possible.

Questions générales sur la rupture conventionnelle :

- **Pour l'enseignement la prise en compte de l'année scolaire sera-t-elle étudiée ?** Il y a un sujet à négocier pour cadrer cela. C'est un vrai problème auquel l'administration devra répondre.
- **Pour les opérateurs et les agences les modalités seront-elles les mêmes ?** Pour les opérateurs, ce n'est pas du ressort du MAA. Les critères d'acceptation dépendent de la structure qui va payer l'indemnité.
- **Le respect des obligations de déontologie (les délais souvent très longs), ces délais seront-ils raccourcis ?** La loi de l'été dernier raccourt les délais. L'administration ne peut pas faire d'impasse sur ce point. En respectant les textes, on essaye de simplifier.
- **Quid de l'enseignement privé ?** La loi exclue l'enseignement privé. Ce n'est pas dans le champs d'application de la loi.

- *La rupture conventionnelle n'est-elle pas un nouvel outil pour pousser les agents bénéficiant d'un emploi statutaire vers la sortie et ainsi les remplacer par des contractuels selon les besoins du moment ?*
L'administration répond que non.

Indemnités :

- *L'agent peut-il avoir une estimation de l'indemnité dès le premier entretien ?* On ne peut pas émettre un montant dès le début car cela veut dire que l'administration valide le départ de l'agent. Certains ministères ont listé des emplois pour lesquels la rupture conventionnelle n'est pas possible. L'idée du MAA est de proposer une solution alternative pour éviter que l'agent s'en aille. Il faudra donc répondre à la question : « qu'est ce qui est envisageable si l'administration émet un avis défavorable ? ».
- *Le chef de service de l'agent pourra-t-il avoir un droit regard et proposer un montant ?* La réponse est non.
- *Si un agent veut bénéficier du dispositif de la rupture conventionnelle alors qu'il pourrait également avoir droit à une pension de retraite (exemple d'un agent éligible au dispositif carrière longue) ?* La réponse est non.
- *Mise en place d'outils permettant à l'agent de calculer ce qu'il pourrait avoir le droit mini maxi (c'est une négociation rappelons-le) :* le seul outil que proposeraient l'administration serait le simulateur. Ceci est à l'étude pour mettre en place un simulateur mais la DGAFP n'y est pas favorable. Certains ministères l'ont fait mais ont par la suite retiré cet outil.
- *La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la rupture conventionnelle ?* La réponse est oui.

Entretiens :

- *L'agent peut être accompagné d'un représentant du personnel lors de cet entretien ?* Oui c'est écrit dans la loi.
- *Délai pour le deuxième et le troisième entretien ? Durée maximum de la procédure ?* Prudence de l'administration aujourd'hui. À étudier plus tard. Le MAA n'entend pas aujourd'hui donner des délais qu'il ne pourra tenir.
- *Entretien en présentiel, en visio par téléphone.* **FO Agriculture** demande à enlever l'entretien par téléphone peu convivial. L'administration réserve sa réponse sur ce point.

Pour FO Agriculture : la rupture conventionnelle, dans la fonction publique, n'est-elle pas un nouvel outil pour pousser les agents bénéficiant d'un emploi statutaire vers la sortie et ainsi les remplacer par des contractuels selon les besoins du moment ? On le sait, la norme dictée par la DGAFP en terme d'indemnité est le plafond bas.

Qu'en sera-t-il au MAA ? Il ressort de ce groupe de travail, le sentiment que le MAA est globalement réticent à cette procédure et que par les montants proposés, il n'encouragera pas le départ important d'agents.

Vos représentants **FO Agriculture**



Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

