

Compte-rendu du groupe de travail : bilan et suivi des ruptures conventionnelles au MAA du 21 février 2022

Ce groupe de travail s'est tenu en visioconférence le lundi 21 février 2022.

Administration : Xavier MAIRE, Chef du service des ressources humaines au MAA, avec la participation de Laurent BELLEGUIC et Virginie CHENAL (Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération), Patrick DEHAUMONT (Réseau d'appui aux personnes et aux structures).

Représentants FO Agriculture : Martine BALLAND (SNIAE-FO), Thierry ELEOUET (SNTMA-FO) et Etienne LEMAIRE (FO enseignement agricole).

Pour rappel se référer à la note de service [SG/SRH/SDCAR/2020-680](#) du 4 novembre 2020 relative à la mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle à l'initiative des agents du MAA.

En 2021 : 176 demandes déposées dont 168 pour le MAA et 8 pour le MTE - plus de 75 % des demandes examinées en commission administrative (25 % des agents retirent leur dossier avant).

A RETENIR DE CE GROUPE DE TRAVAIL

Traitement des demandes

L'ensemble des demandes déjà traitées sont à l'initiative des agents. Aucune demande, à ce jour, n'est à l'origine de l'administration.

Les montants appliqués

Ce sont les montants planchers qui sont appliqués du fait que les demandes émanent des agents. Ils sont annoncés au 3ème entretien. Ces montants varient d'un agent à l'autre en fonction de son corps, de sa catégorie, de sa carrière, ... Une allocation de retour à l'emploi peut y être ajoutée si besoin.

La fréquence des commissions administratives d'examen des dossiers

Elles sont réunies une fois par mois, en fin de mois. 10 commissions ont été réunies depuis le début du processus. A noter que les dossiers de demandes d'agents en poste au MTE ne sont pas instruits au MAA. L'administration a acté que les agents seraient désormais informés lors du passage de leur dossier devant la commission ad-hoc.

Délai moyen de passage des dossiers devant la commission et leurs instructions

Les délais sont largement réduits par rapport à il y a un an (début du processus). Au départ, lors de la mise en place de la rupture conventionnelle, beaucoup de dossiers ont été déposés, d'où un effet de stock à résorber au cours de l'année dernière. Aujourd'hui, ce stock est résorbé. Les demandes sont maintenant examinées au fil de l'eau. Les délais de réponse de l'administration sont donc beaucoup plus courts.

Pour **FO Agriculture**, les agents ayant un projet professionnel ont besoin de réponses rapides car lorsqu'un processus d'embauche est engagé par l'agent (qui souhaite quitter la fonction publique), cela rend ses démarches compliquées. Il est donc nécessaire que les délais de réponse de l'administration soient clairement affichés.

Effet de stock

Il semblerait que l'effet de stock a eu pour conséquence que certains dossiers d'agents proches de la retraite ont été refusés car, lors de l'examen de ces dossiers, les agents étaient alors trop proches de la retraite. L'administration dément et indique que c'est la date initiale de la « première » demande qui est prise en compte et que les dossiers refusés le sont alors pour d'autres raisons.

Enveloppe globale au MAA allouée à ce dispositif

Celle-ci n'est pas limitative à ce jour dans l'examen des dossiers.

Négociation

L'administration admet qu'il ne s'agit pas d'une négociation symétrique entre l'agent et l'administration mais au final, si un accord est trouvé, il y a signature des deux parties.

Renoncement

25-27 % des agents renoncent à poursuivre leur demande en cours de processus.

Compétences rares

L'administration ne souhaite pas se séparer des agents qui possèdent ce type de compétences.

Motivations rencontrées

Cf page 6 de la présentation ci-dessous. Ce sont celles émises par les agents (de la plus fréquente à la moins fréquente) et non celles retenues par l'administration. La perte de sens professionnel est souvent multifactorielle ce qui rend difficile l'émission de pourcentages d'analyse.

Restructuration

Dans le cas de restructuration de service, il est parfois plus intéressant pour un agent de bénéficier de l'indemnité de départ volontaire (IDV) que de la rupture conventionnelle.

Poids relatif des corps, des catégories au sein du MAA

Certaines catégories génèrent-elles plus de ruptures conventionnelles, ce qui pourrait être un signe de mal-être au travail ? L'administration prend acte de la remarque de **FO Agriculture**, pas de réponse ce jour.

Cas des demandes d'agents sur des postes type professeur dans l'enseignement agricole ou certains postes hors enseignement sous statut d'emploi et sous tension

Une décision négative à la rupture conventionnelle peut-être donnée sur « simple » motif de « métiers en tension » du poste occupé par l'agent demandeur.

Déséquilibre des dossiers présentés par les femmes et par les hommes

Cf page 11 de la présentation ci-dessous. Les femmes déposent plus de dossiers (60%). Néanmoins, un homme à 50% de chance de voir son dossier accepté, contre 40% pour une femme. Cette explication tient peut-être aux motifs énoncés dans les demandes des femmes.

Critères

Cf page 18 de la présentation ci-dessous. La situation est regardée dans sa globalité. La demande doit être multi-critères, car, en général, si un seul critère est mis en avant, des procédés alternatifs sont proposés à l'agent.

Projet professionnel après la rupture conventionnelle

Une vigilance particulière de l'administration est apportée sur le projet professionnel ultérieur de l'agent. Celui-ci ne doit pas être simplement un projet d'intention. L'agent doit montrer que ses démarches sont crédibles et qu'il apporte des éléments factuels à l'administration pour statuer. L'agent doit démontrer qu'il est dans une véritable démarche professionnelle, l'administration ne pouvant statuer sur des « suppositions ». L'administration examine donc avec attention la qualité et la solidité du projet professionnel ultérieur car elle ne se sépare pas d'un agent sans garanties suffisantes. En effet, elle ne souhaite pas que les agents regrettent leur choix ultérieurement et/ou se retrouvent dans une situation économique compliquée. Il ne faut pas que l'agent ayant quitté la Fonction Publique se retrouve en situation de risque.

Refus des dossiers

Dans les cas où un projet professionnel ultérieur n'existe pas ou si celui-ci est mal construit, ou s'il pourrait être assimilé à de la pré-retraite (agent à moins de 2 ans de la retraite à taux plein), ou s'il n'y a qu'une seule motivation (notamment parmi, perte d'intérêt du poste occupé, choix de vie (alors qu'une disponibilité pourrait être acceptée), état de santé dégradé (alors qu'un aménagement du poste est possible), ou si des alternatives sont possibles de type congés pour création d'entreprise, congés formation pour évoluer vers un autre poste ...le dossier pourra être refusé. L'accompagnement d'un parent âgé quant à lui n'est pas un motif justifié pour l'administration.

Responsabilité du MAA

Le MAA affirme qu'il a une responsabilité en tant qu'employeur d'accepter une rupture conventionnelle. Chaque dossier doit donc être examiné avec attention.

Outil de suppression de poste

Lorsqu'une rupture conventionnelle permet de répondre au schéma d'emploi, alors l'administration peut y répondre favorablement.

Déontologie

La rupture conventionnelle n'affranchit pas du respect de la déontologie. S'il y a un risque de ce côté-là, un avis est demandé. Ce critère n'est pas exclusif à la rupture conventionnelle et peut également s'appliquer à la démission durant 3 années.

Le powerpoint présenté lors du groupe de travail

En conclusion :

Le MAA est désormais en ordre de marche dans cette procédure et fera à l'avenir un effort sur la publicité des critères retenus.

L'équipe FO Agriculture



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir
 Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

