

<http://www.snetap-fsu.fr/Rupture-Conventionnelle-une-negociation-asymetrique.html>



Rupture Conventionnelle : une négociation asymétrique !

- Les Dossiers - Précarité -



Date de mise en ligne : jeudi 24 février 2022

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

La rupture conventionnelle : une négociation (asymétrique) entre deux parties sans obligation de résultat mais où le schéma d'emploi est l'un des critères retenus !

<http://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L52xH52/pdf-39070.png> Bilan Rupture Conventionnelle MAA 2022

La FSU était présente dans ce groupe de travail du lundi 21 février 2022, toutefois, nous déplorons que les documents présentés ne soient pas exploitables. En effet l'absence de données qui nous auraient permis d'expertiser la situation réelle sur ce dispositif - notamment sur le volet financier par catégories ne nous permet pas de s'assurer que l'égalité de traitement a été prise en compte.

La FSU rappelle que dans le cadre de la charte égalité femme homme ces données sont importantes pour garantir une égalité de traitement.

Les 176 demandes déposées (168 pour le MAA) sont à l'initiative des agent-es. Pour l'instant, l'administration n'a pas engagé de rupture conventionnelle. 75% des demandes ont fait l'objet d'un examen en commission. 25 % des dossiers ont été abandonnés avant le 3ème entretien.

Précision **concernant les ACB**, le MAA n'est pas leur employeur donc cela doit se gérer au niveau de l'[EPLFPA](#). Par contre les demandes des agent-es en PNA - [CFA CFPPA](#) sont prises en charge par le MAA.

Critères plus souvent avancés dans les demandes : Usure professionnelle/perte de sens/démotivation ; départ anticipé à la retraite ; motif familial (principalement s'occuper de ses parents âgés) ; état de santé ; bénévolat, création d'une association ; en remplacement d'une disponibilité ; rapprochement familial/mobilité ; restructuration ; réorientation professionnelle.

Pour la FSU : Il est nécessaire de connaître plus précisément si l'agent-e fait sa demande suite à une usure professionnelle, à une restructuration ou encore à son état de santé ... et également de connaître son service pour déceler d'éventuel [RPS](#) dans les structures. L'appui de la médecine de prévention que nous avons demandée trouve ici toute son sens.

Pour l'administration certains de ces critères ne sont pas recevables et la rupture conventionnelle n'est pas adaptée car d'autres dispositifs existent.

Ex : Santé = refusé. Retraite à taux plein inférieure à moins de 2 ans = refusé. Choix de vie = refusé.

De plus, l'administration précise qu'elle n'empêche pas un agent de partir = il peut toujours démissionner !

Concernant **la répartition par corps**, là encore l'interprétation du tableau présenté s'avère difficile au vu du manque de précision. La FSU pose cependant la question du nombre important de refus chez les S.A. sans réponse convaincante de l'administration.

Des agent.es de certains emplois dit « en tension », métiers dont le manque d'attractivité est identifié (notamment technicien abattoir), ont pu toutefois prétendre au dispositif mais l'administration une fois de plus ne donne aucune précision.

Pour les enseignant-es qui interviennent dans certaines disciplines, la rupture conventionnelle est difficilement envisageable si les compétences sont rares ou si la localisation géographique est en tension. Mais l'administration s'engage malgré tout à regarder de près les dossiers « sérieux ».

Rupture Conventiennelle : une négociation asymétrique !

Le MAA refuse de valider des ruptures conventionnelles de complaisance. C'est déontologique, il en va de leur responsabilité en tant qu'employeur. Un projet structuré est primordial.

Pour la FSU, il reste à définir ce que l'administration considère comme un « projet sérieux » ! Et nous sommes en attente de critères précis.

Concertant **la durée de traitement des dossiers**, l'administration reconnaît que des retards ont eu lieu à cause du nombre important de demandes déposées dès la publication de la note de service. Actuellement le traitement se fait « au fil de l'eau ». Mais une certaine durée est nécessaire car l'action est engageante pour les agent-es.

L'enveloppe budgétaire allouée aux ruptures conventionnelles n'est pas un frein à la validation des demandes. Le traitement est identique quelque soit la période de l'année où le dossier est déposé.

La commission traitant des ruptures conventionnelles se tient tous les mois.

L'administration part sur la base du montant minimum, à savoir le plancher fixé en fonction de l'ancienneté avec un plafond maximal de deux années de salaire brut.

Pour la FSU, ce montant minimum, bien en deçà de la procédure de l'indemnité de départ volontaire, permet difficilement une mise en place de projet viable. Le montant est discuté lors du 3ème entretien, au cours duquel il est également précisé la validation ou pas de la demande.

Une représentation genrée des demandes a été présentée : 30 favorables pour les femmes, 25 pour les hommes.

Mais aucune information genrée par corps, par catégories, par structures, par tranche d'âge ce qui ne permet pas de faire une analyse précise des demandes. On constate que les dossiers déposés par les femmes sont en nombre plus important mais aucune explication sur cet écart de demandes et surtout sur la ou les raisons évoquées pour le dossier de rupture conventionnelle. L'administration précise qu'elle ne regarde pas particulièrement le genre pour les dossiers mais son analyse est en lien avec le schéma d'emploi.

Pour la FSU, ces échanges démontrent la nécessité d'un accompagnement suivi des agents concernés par les représentant.es des personnels : préparer les entretiens, leur présence lors des entretiens.

Au delà de ce constat, la FSU rappelle que pour l'instant ces demandes de rupture conventionnelle se font à la demande des agents et que nous n'avons aucune garantie que ces demandes pourront émaner des directions.

Vos représentant-es suivent de près ces évolutions, n'hésitez pas à nous contacter.

Pour le SNUITAM-FSU : Yacina Loillier - Olivier Santoul - Philippe Béranger

Pour le SNETAP-FSU : Geneviève Laurenson - Brice Fauquant - Thierry Raynal