MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

Liberté
Égalité
Fraternité

SG/SRH/SDCAR

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

Liberté
Égalité
Fraternité

BILAN ET SUIVI DES RUPTURES CONVENTIONNELLES

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION
Liberté
Égalité
Fraternité

Sommaire

1. BILAN 2021

a. Nombre de demandes déposées et instruites

b. Principales motivations des demandes

c. Répartition et nature des décisions prises

- Par corps
- Par catégorie
- Par structure employeuse
- Par âge
- Par genre

2. PROCEDURE ET DOCTRINE

a. Rappel des étapes de la procédure

b. Objet de la rupture conventionnelle : rencontre de l'intérêt de l'administration et de l'agent

c. Les avis rendus

- Caractérisation de l'intérêt de l'administration
- La demande de l'agent

d. La détermination du montant de l'indemnisation servie

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION
Liberté
Égalité
Fraternité

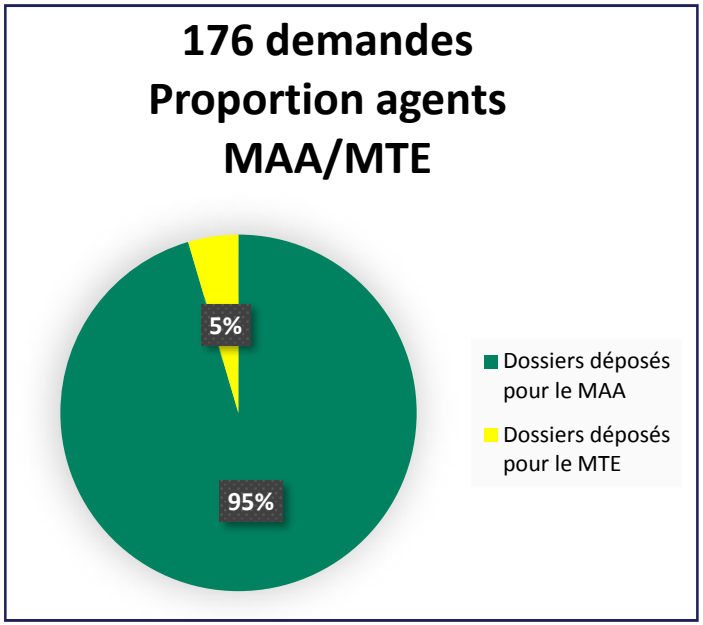
1. Bilan 2021 de la rupture conventionnelle

Nombre de demandes déposées et instruites en 2021

- 176 demandes déposées dont 168 pour le MAA
- 127 décisions rendues pour les agents du MAA

➔ Plus de 75 % des demandes des agents du MAA ont fait l'objet d'un examen en commission.

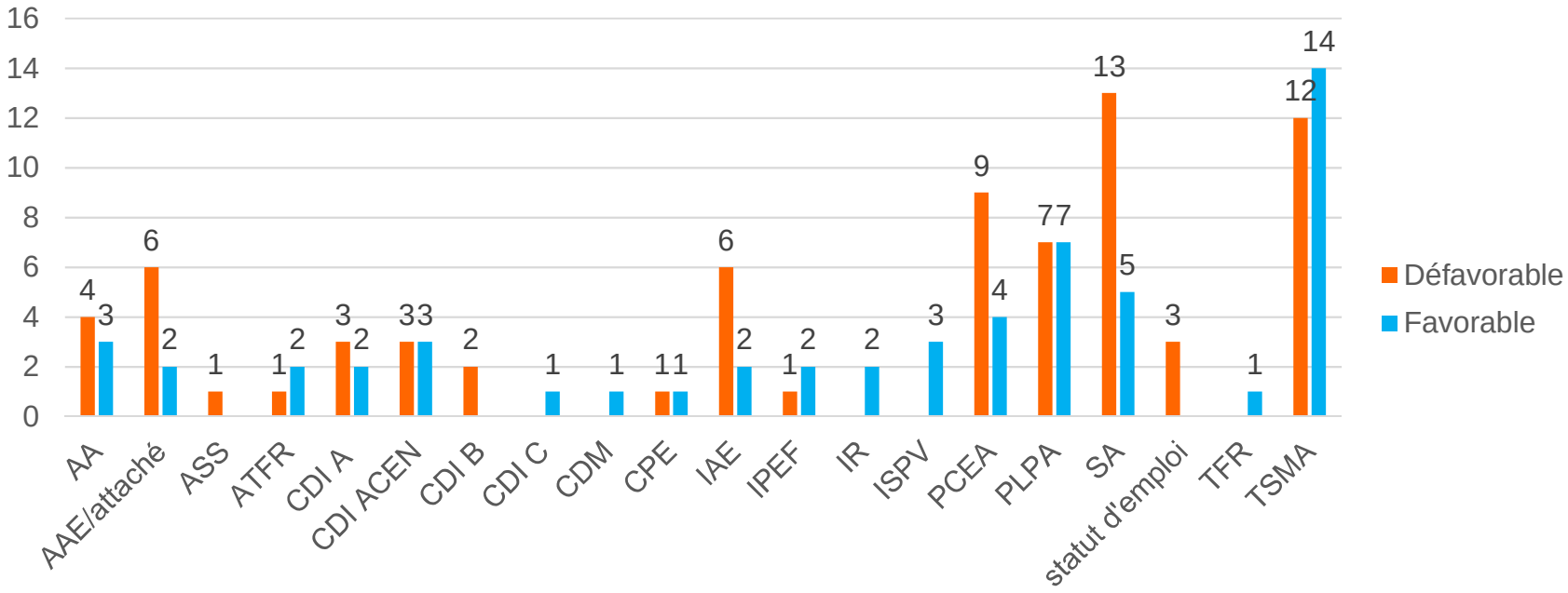
L'écart entre demandes déposées et instruites s'explique notamment par une renonciation de la procédure par l'agent



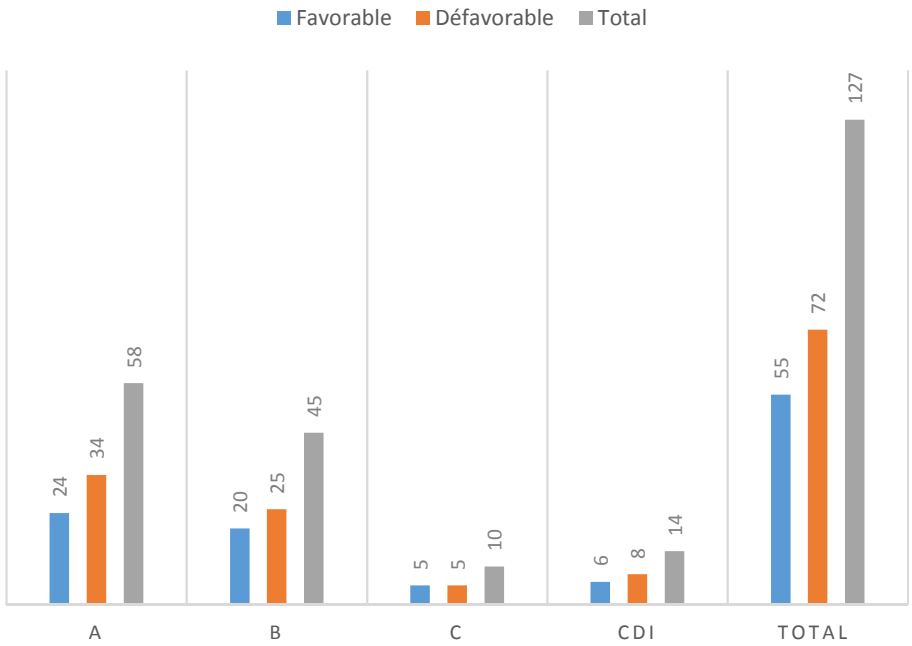
Principales motivations rencontrées

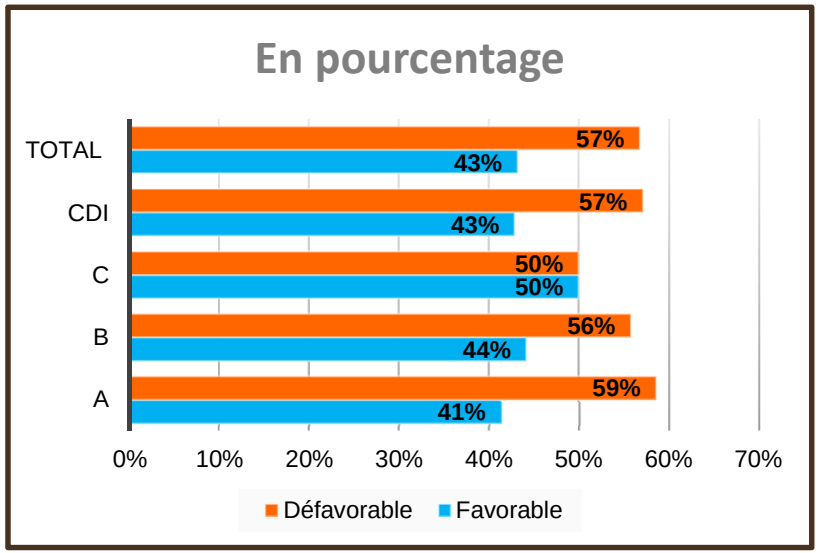
- Usure professionnelle/perte de sens/démotivation ;
- Départ anticipé à la retraite ;
- Motif familial (principalement s'occuper de ses parents âgés) ;
- Etat de santé ;
- Bénévolat, création d'une association ;
- En remplacement d'une disponibilité ;
- Rapprochement familial/mobilité ;
- Restructuration ;
- Réorientation professionnelle.

Répartition des décisions par corps

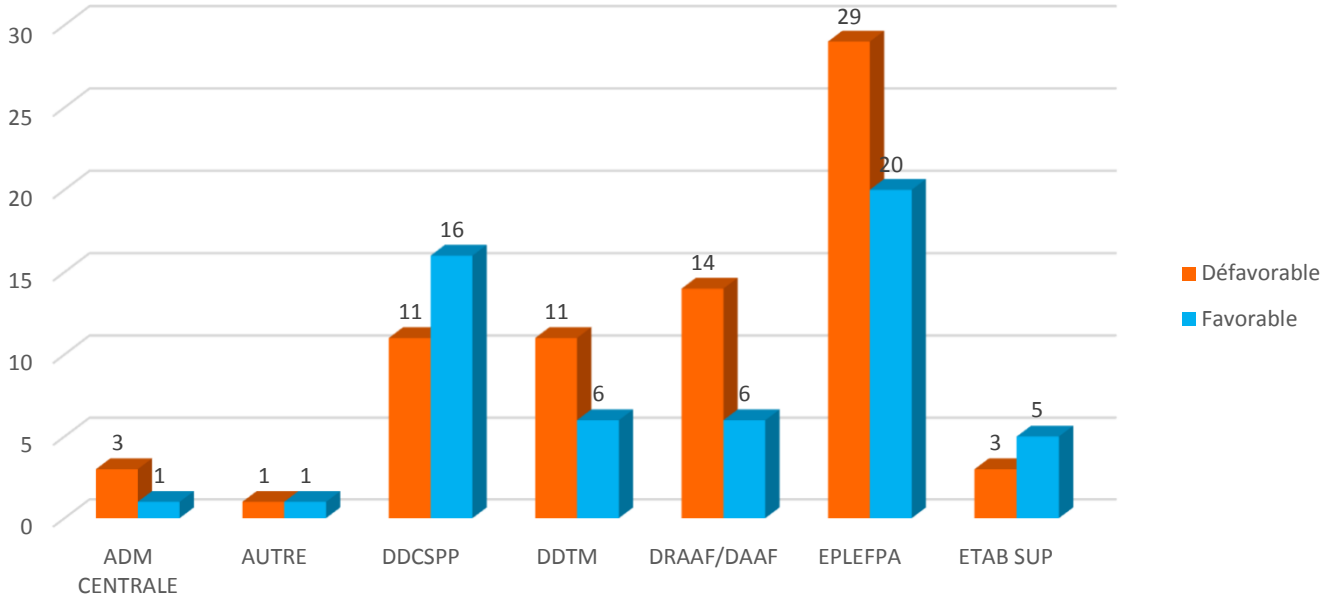


Répartition des décisions par catégories



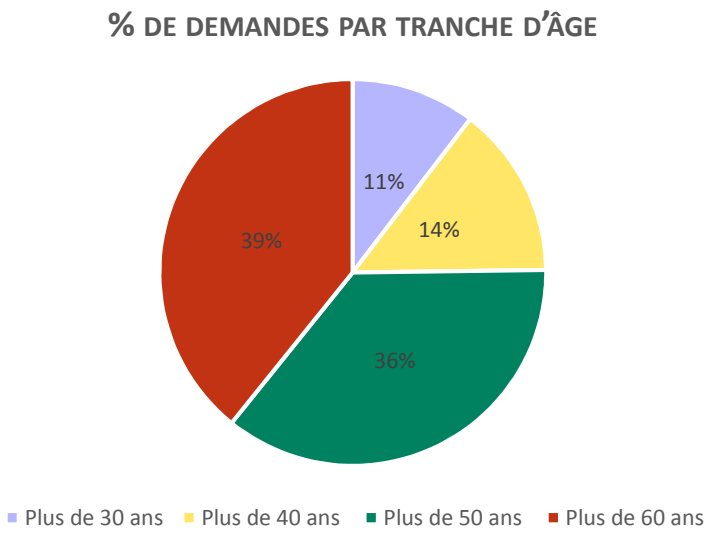


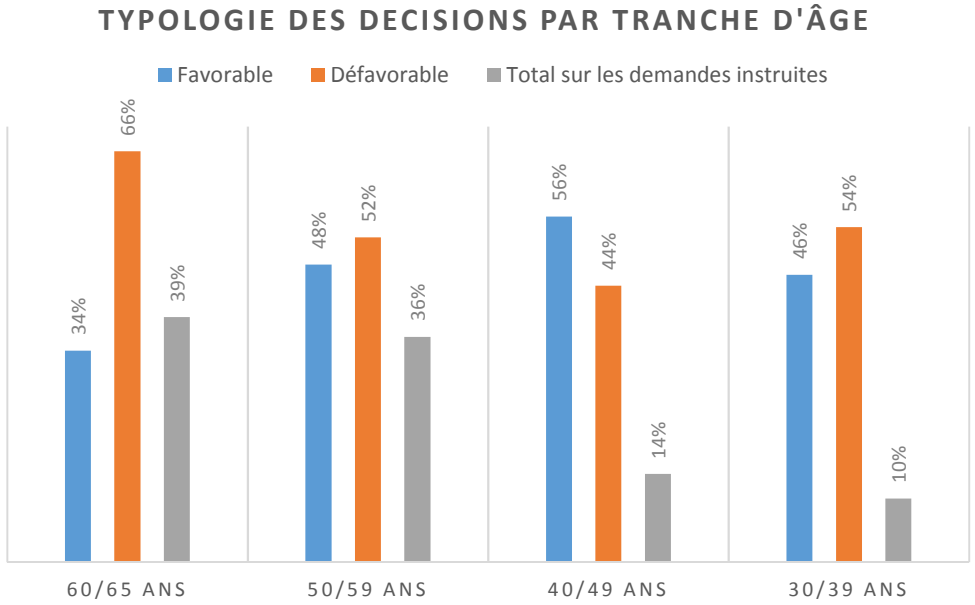
Répartition des décisions par type de structures employeuses



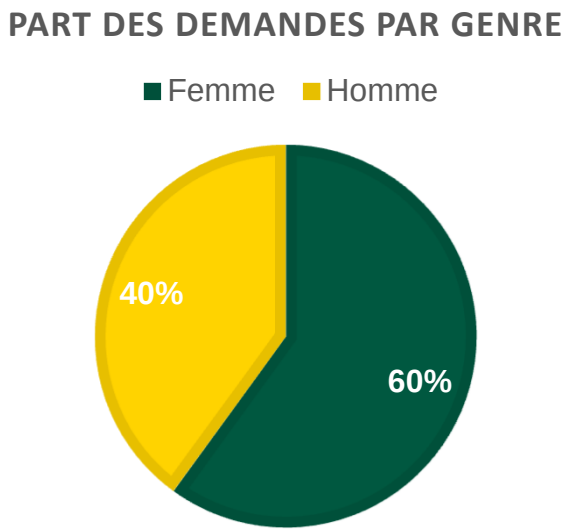
Répartition des décisions par tranche d'âge

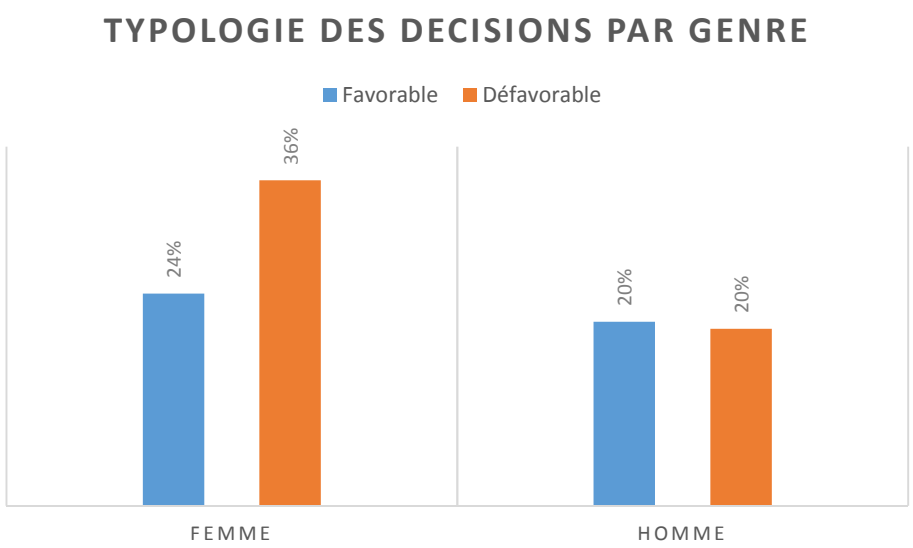
- Moyenne des demandes : 55 ans





Répartition des décisions par genre





MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION
Liberté
Égalité
Fraternité

2. Procédure et doctrine

Rappel des étapes de la procédure

	QUI	QUOI	COMMENT	QUAND
ETAPE 1	Agent	Informe l'administration de sa volonté de conclure une rupture conventionnelle	Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et courriel, copie au supérieur hiérarchique (annexe 1)	
ETAPE 2	Entretien 1 : agent, supérieur hiérarchique et RH de proximité Entretien 2 : agent et IGAPS ou IEA	Réalisation des entretiens		Au moins 10 jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle pour le premier entretien Préconisation : le plus tôt possible dans ce délai.
ETAPE 3	RPROG et SRH	Instruction de la demande		
ETAPE 4	Agent, supérieur hiérarchique et RH de proximité	Réalisation d'un troisième entretien		
ETAPE 5	Agent et SRH	Si acceptation : signature de la convention de rupture conventionnelle	La convention est établie par le bureau de gestion du SRH	Au moins 15 jours francs après le dernier entretien
ETAPE 6	Agent et SRH	Droit de rétractation	Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature	15 jours francs : le délai commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention
ETAPE 7		Fin des fonctions	Arrêté de radiation ou fin de contrat	A la date fixée par la convention (au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation)

Rencontre entre l'intérêt de l'administration et de l'agent

- La rupture conventionnelle n'est pas un droit : elle repose sur des conditions d'éligibilité, une demande argumentée de l'agent et une analyse au cas par cas étayée par les avis et les éléments justifiant son accord.
- Elle ne saurait constituer un management par défaut visant à dispenser les structures de l'accompagnement dû à tout agent qui rencontre des difficultés ou une perte de motivation (organisation du service, conditions d'encadrement, formation, mobilité…)
- Elle n'a pas vocation à se substituer à d'autres dispositifs plus adaptés à la situation que rencontre l'agent : adaptation du poste, formation, congé proche aidant, disponibilité pour convenance personnelle, retraite progressive, indemnité de départ volontaire, licenciement…
- L'administration doit rendre compte de la bonne utilisation des enveloppes financières consacrées aux indemnités de rupture conventionnelle et aux allocations de retour à l'emploi (ARE). Pour le garantir, la rupture conventionnelle doit s'appuyer sur un projet construit, qui rencontre l'intérêt de l'administration et celui de l'agent.

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION
Liberté
Égalité
Fraternité

Les avis rendus

- **Tiennent compte de l'agent et de son projet**

Solidité du projet

Pertinence du motif de rupture

Situation sociale au regard de la rupture

- **Au regard de l'intérêt du ministère à accorder la rupture**

Impact du départ ou du maintien sur la structure

Métiers ou secteur en tension

Caractérisation de l'intérêt de l'administration

- Favoriser l'exécution des schémas d'emplois (en accordant une attention particulière aux demandes de rupture conventionnelle ne donnant pas lieu, notamment, au remplacement de l'agent à l'identique sur le poste) ;
- Accompagner des projets de restructuration ;
- Permettre à un agent dont la carrière a été particulièrement exemplaire, qui ne se projette plus dans l'administration et qui a construit un projet abouti et compatible avec les règles déontologiques qui s'imposent à lui, d'être reconnu et de disposer d'un capital de départ pour entamer sa nouvelle vie professionnelle ;
- Concrétiser tout autre intérêt mutuel de l'administration et de l'agent à interrompre leur collaboration

Si l'administration peut être amenée à proposer une rupture conventionnelle, dans la très grande majorité des cas, c'est l'agent qui en est à l'origine.

La demande de l'agent

- L'existence d'un projet professionnel construit et viable constitue un argument fort pour l'octroi d'une rupture conventionnelle car elle est le gage :
  - D'une reconversion réussie pour l'agent ;
  - D'une absence de regret à court ou moyen terme car sa situation nouvelle serait trop précaire.
- Les entretiens préalables à la prise de décision concernant une demande de rupture conventionnelle doivent permettre de présenter à l'agent les dispositifs alternatifs qui lui sont accessibles compte tenu de sa situation.

La demande de l'agent

- Ne font pas l'objet d'une réponse favorable :
  - Les demandes formulées par des agents dont la date d'octroi d'une pension à taux plein est inférieure à deux années ;
  - Les demandes ne faisant pas état d'un projet professionnel suffisamment construit ;
  - Les demandes étayées uniquement par l'un des motif suivant, pour lesquelles il existe d'autres dispositifs pour répondre aux attentes de l'agent :
    - Perte d'intérêt d'un poste (possibilité d'avoir recours à des congés de formation pour évoluer vers d'autres postes) ;
    - Choix de vie (possibilité de solliciter une disponibilité pour convenance personnelle) ;
    - Etat de santé dégradé (possibilité d'aménagement de poste).

- Peuvent toutefois faire l'objet d'un avis favorable les demandes d'agents qui seraient concernés par une restructuration n'ouvrant pas droit à l'indemnité de départ volontaire.

La demande de l'agent

Analyse approfondie de certaines demandes :

- Demandes d'agents dont les compétences sont rares ;
- Ou qui exercent dans des secteurs géographiques et/ou professionnels en tension.
- Dans ces conditions, une analyse approfondie est conduite pour déterminer les conditions de préservation des compétences de l'agent ou de son remplacement dans son lieu d'affectation.
- L'accord de l'administration peut être conditionné :
  - Au bon aboutissement de cette recherche ;
  - Voire l'organisation d'une période de « tuilage » avec l'agent.

Détermination du montant de l'indemnité servie

- Le montant de l'indemnité servie, quand la demande émane de l'agent, est fixé au plancher réglementaire.

- Cette somme peut être majorée en fonction de la qualité du projet professionnel et du signal de reconnaissance que le ministère souhaite manifester à un agent.