Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDCAR/2022-294** **12/04/2022**

Date de mise en application : 14/04/2022
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 0

Objet : Eléments de doctrine relatifs à l'examen des demandes de rupture conventionnelle à l'initiative des agents du ministère de l'agriculture et de l'alimentation et calendrier prévisionnel d'examen.

Destinataires d'exécution
Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt Directions de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des DOM Hauts Commissariats de la République des COM Directions départementales des territoires (et de la mer) Directions départementales de la protection des populations Directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations Etablissements publics d'enseignement agricole, technique et supérieur Directions et services de l'administration centrale Réseau d'appui aux personnes et aux structures Organisations syndicales (pour information)

Résumé : La présente note a pour objet de présenter les éléments de doctrine applicable à l'examen des demandes de rupture conventionnelle prévue par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique modifiée et par ses décrets d'application, mise en œuvre au

ministère de l’agriculture et de l’alimentation.

Textes de référence :- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 72 mo-difié par l’ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique ;
- Article L. 552-1 du code général de la fonction publique relatif aux agents contractuels recrutés par con-trat à durée indéterminée ;
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statu-taires relatives à la fonction publique de l'Etat (articles 49-1 à 49-9) ;
- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonc-tion publique ;
- Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accom-pagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;
- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction pu-blique ;
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2020-680 du 04/11/2020.

L’article 72 modifié de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et l’article L. 552-1 du code général de la fonction publique prévoient qu’un agent public et son administration peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive de ses fonctions. Cette rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l’une ou l’autre des parties.

Les décrets n° 2019-1593 et n° 2019-1596 indiquent la procédure à respecter pour conclure une rupture conventionnelle et les modalités de calcul de l’indemnité. La note de service SG/SRH/SDCAR/2020-680 du 04/11/2020 et ses annexes précisent la procédure d’instruction des demandes de rupture conventionnelle mises en œuvre au ministère de l’agriculture et de l’alimentation.

A l’étape 3 de la procédure d’instruction du dossier (cf. NS 2020-680), et ce afin de favoriser une approche transversale au sein du ministère, une commission d’examen des demandes de rupture conventionnelle (CERC), présidée par le chef du service des ressources humaines ou son représentant, examine les dossiers. Elle émet un avis sur la réponse à apporter à la demande, au regard du dossier présenté par l’agent et de son éligibilité d’une part et des avis de sa hiérarchie, du responsable de programme (RPROG) et de l’IGAPS compétents d’autre part, ainsi que sur le montant de l’indemnité proposé, lequel fait l’objet d’un contrôle budgétaire a priori, réalisé sur chaque demande par la mission du pilotage, des emplois et des compétences (MIPEC).

Afin de permettre aux agents relevant du ministère de l’agriculture et l’alimentation de mieux appréhender les éléments transversaux d’analyse qui sont opérés lors de l’examen des demandes de rupture conventionnelle par cette commission, la présente note de service précise, en son annexe 1, les éléments de doctrine relatifs à la caractérisation de l’intérêt de l’administration, à la demande de l’agent et aux dispositifs alternatifs mobilisables.

L’annexe 2 fixe le calendrier prévisionnel d’examen par la CERC des demandes de rupture conventionnelle pour l’année 2022.

Le chef du service des ressources humaines,

Xavier MAIRE

Annexe 1 : Eléments de doctrine relatifs à l'examen des demandes de rupture conventionnelle des agents relevant du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique et l'article L. 552-1 du code général de la fonction publique relatif aux agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée a prévu la possibilité de mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans la fonction publique. Elle est déclenchée à l'initiative des agents et formalisée par une demande argumentée.

Les demandes soumises à l'administration par les agents font l'objet d'une vérification d'éligibilité et d'un avis de la hiérarchie, du RPROG et de l'IGAPS compétents. Les demandes ainsi instruites sont examinées par une commission ad hoc réunie une à deux fois par mois par le chef du service des ressources humaines.

La commission, sur la base des dossiers fournis, propose à la Secrétaire générale d'accorder une rupture conventionnelle quand celle-ci rencontre l'intérêt partagé de l'administration et de l'agent demandeur.

La rupture conventionnelle ne constituant pas un droit, il est privilégié dans l'analyse tous les éléments de nature à documenter la position favorable ou non de l'administration (financiers, de continuité de service, managériaux…). Le ministère doit en effet être en capacité de rendre des comptes sur la bonne utilisation des enveloppes financières consacrées aux indemnités de rupture conventionnelle et aux allocations de retour à l'emploi.

I. 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 son 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.

L'intérêt de l'administration se lit d'une manière générale. La rupture conventionnelle ne constitue pas un outil de management par défaut, dispensant les structures, et, le cas échéant, les différents acteurs chargés de les accompagner d'envisager l'ensemble des solutions permettant à un agent de s'épanouir dans sa vie professionnelle à savoir : l'organisation du service, les conditions d'encadrement, la formation, la mobilité…

II. La demande de l'agent :

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

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 et de son absence de regret à court ou moyen terme d'avoir quitté l'administration car sa situation nouvelle serait trop précaire,

- que l'indemnité de rupture conventionnelle ne sera pas complétée pendant une période longue par le versement mensuel d'allocations de retour à l'emploi (ARE) qui sont dues à tous les ex-agents en recherche d'emploi.

1 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 (règle de nature réglementaire) ;

- Les demandes ne faisant pas état d'un projet professionnel suffisamment construit ;

- Les demandes étayées seulement par l'un des motifs suivants, pour lesquelles il existe d'autres dispositifs pour répondre aux attentes de l'agent :
  - la perte d'intérêt pour un poste (possibilité d'avoir recours à des congés formation pour évoluer vers d'autres postes),
  - un choix de vie tel que la volonté de rejoindre d'accompagner un conjoint ayant fait valoir ses droits à la retraite (possibilité de solliciter une disponibilité pour convenance personnelle),
  - la volonté d'assister des parents ou des proches âgés (possibilité de mobiliser le congé proche aidant),
  - un état de santé dégradé (possibilité d'aménagements de poste).

2 Font l'objet d'une analyse approfondies les demandes d'agents dont les compétences sont rares ou qui exercent dans des secteurs géographiques et/ou professionnels en tension. Dans ces situations, une analyse 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 pour la rupture conventionnelle peut être conditionné au bon aboutissement de cette recherche, voire à l'organisation d'une période de tuilage avec l'agent qui a demandé la rupture conventionnelle.

3 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'IDV.

D'une manière générale, la rupture conventionnelle n'a pas vocation à se substituer aux divers dispositifs prévus par les textes législatifs et réglementaires s'agissant de la maladie, de l'accompagnement de tiers, des positions du fonctionnaire. 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.

Il est également rappelé que la rupture conventionnelle est une modalité de « sortie » de la fonction publique mais qu'elle n'est pas exclusive.

Le montant de l'indemnité servie, quand la demande émane de l'agent est fixé au plancher réglementaire. Cette somme est majorée en fonction de la qualité du projet professionnel et du signal de reconnaissance que le ministère souhaite manifester à un agent (à l'expérience majoration pouvant atteindre le montant réglementaire moyen).

Pour rappel, les décisions de rejet n'ont pas à être motivées.

Annexe 2 : Calendrier prévisionnel

des commissions d'examen des demandes de rupture conventionnelle sur l'année 2022

La commission d'examen des demandes de rupture conventionnelle du ministère de l'agriculture et de l'alimentation se réunit mensuellement pour examiner les dossiers instruits, après réalisation des deux entretiens et des avis transmis (cf. procédure décrite à la NS 2020-680). Elle peut se réunir de manière bi-mensuelle, selon le nombre de dossiers à examiner.

Le calendrier prévisionnel fixé pour l'année 2022 est le suivant :

Mois	Dates prévisionnelles
Février	25 février
Mars	25 mars
Avril	29 avril
Mai	20 mai
Juin	24 juin
Juillet	29 juillet
Septembre	30 septembre
Octobre	28 octobre
Novembre	25 novembre
Décembre	16 décembre