

### **Déclaration CT 16 décembre 2020 cfdt point 4 rupture conventionnelle – version 3**

Vous nous présentez aujourd'hui pour information ce rapport concernant la mise en œuvre de la rupture conventionnelle au sein de nos collectivités pour les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de droit public en CDI. Comme le prévoit la loi de transformation et modernisation de la fonction publique territoriale, il s'agit ici d'une expérimentation sur 5 ans.

Malgré son entrée en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le dispositif n'a encore pas ou très peu été appliqué et des incertitudes demeurent.

Dans nos collectivités vous avez fait le choix d'en faire un dispositif à l'utilisation exceptionnelle, limitée à des situations où son actionnement était à l'avantage de l'agent et de la collectivité dans le même temps.

Nous savons cependant que l'attente des agents est grande au vu des projets de certains de nos collègues. 29 demandes sont en attente d'instruction et des courriers d'attente ont été adressés à celles et ceux qui souhaitent bénéficier de ce dispositif. Une partie de nos collègues souhaite pouvoir exercer un libre choix professionnel, changer de travail, voire d'employeur, créer une entreprise, etc...

C'est d'ailleurs l'écoute et la prise en compte des attentes de nos collègues qui a poussé la CFDT au national à approuver la mise en œuvre de la rupture dans la fonction publique. Cependant, les conséquences sont importantes pour l'agent concerné avec notamment la perte du statut de fonctionnaire. Cette nouvelle possibilité de quitter la fonction publique, qui peut paraître plus favorable qu'une démission ou une disponibilité, n'est pourtant pas adaptée à toutes les situations.

Donner un cadre général à ce dispositif est nécessaire en effet, selon la CFDT. Nous regrettons que les possibilités offertes pour les agents de droit privé par le code du travail ne fassent pas du tout partie de ce rapport et cadre.

Plusieurs points concernent ce cadre :

Un projet professionnel structuré est indispensable pour se lancer dans une telle démarche. La CFDT regrette que les moyens pour accompagner les agents dans leurs projets professionnels soient encore insuffisants, notamment pour les projets professionnels hors de la collectivité. Nous avons pu le dire au mois de septembre dans cette instance lors de nos échanges sur la formation personnelle.

La question des indemnités fait débat et l'activation marginale de ce dispositif ne permettra pas à certains collègues souhaitant changer de trajectoire professionnelle d'en bénéficier. Plusieurs points nous interrogent : Quels critères vont être utilisés pour les choix ? Quelle évaluation du projet de l'agent ? Quelle grille d'analyse et quel niveau d'indemnité possible ?

Pour la CFDT, un bilan annuel doit être partagé en comité technique avec les organisations syndicales sur les demandes de rupture dans nos collectivités (Ville, Métropole, CCAS), pour les agents relevant du droit privé ou droit public car un grand nombre de demandes peuvent constituer un signal fort de malaise ou d'usure physique ou psychologique. Au-delà des chiffres pour lesquels la CFDT demande la présentation annuelle d'un bilan, à la fois quantitatif et qualitatif, il nous paraît essentiel de savoir si ces agents sont en difficultés physiques, de charge de travail, ou d'environnement dégradé.

Parmi les indicateurs que nous voudrions voir apparaître, en voici quelques uns qui nous paraissent incontournables :

- nombre de demandes, nombre de refus et causes.
- nombre d'agents ayant la qualité de travailleur handicapé (population protégée)

- statut des agents : droit privé ou droit public ? catégorie C, B ou A ? ancienneté dans la collectivité...
- Directions ou services et nature des activités pour croiser cela avec le sujet de la pénibilité

La CFDT entend la prise de position unilatérale de l'employeur sur ce dossier, sans laisser la moindre place à la discussion même avec les représentants du personnel. Mais il est cependant indispensable que les membres de cette instance puissent comprendre les indicateurs mis en place à l'accord de la rupture et participer de manière effective à l'évaluation de ce dispositif expérimental.

Nous ne pourrions le faire qu'en transparence avec des éléments concrets et partagés.

~~Nous avons cru comprendre que l'employeur serait aussi réticent dans l'hypothèse où un ancien salarié se retrouverait au chômage à cause du risque d'indemnisation qui viendrait se cumuler à l'indemnité de rupture. Il nous semblait que maintenant nos trois collectivités étaient affiliées à Pole Emploi. Une précision est sans doute nécessaire sur ce point. L'affiliation concerne les agents contractuels.~~