

Comité Technique commun du 03 mars 2022 RAPPORT (information)

RENNES MÉTROPOLE

PÔLE RESSOURCES / DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES / SERVICE PAIE CARRIERES PRESTATIONS Bilan ruptures conventionnelles 2021

Version 2 : annule et remplace la version précédente : *pages 2 et 3

A – Contexte et rappels :

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a introduit une nouvelle possibilité de fin de fonctions pour les agents publics : la rupture conventionnelle. Les collectivités peuvent la déclencher sur une durée de 5 ans, à compter du 1^{er} janvier 2020.

La Ville de Rennes, le CCAS de Rennes et Rennes Métropole ont souhaité expérimenter ce dispositif : une présentation de cette mise en place a été effectuée en Comité Technique de décembre 2020.

Pour rappel, les conditions d'octroi sont les suivantes :

- Peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle : les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels en CDI. Sont exclus de ce dispositif : les fonctionnaires stagiaires, les CDI en période d'essai ou en cours de licenciement ou de démission, les agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et pouvant bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel. Pour la Ville de Rennes, le CCAS et Rennes Métropole, les ruptures ont été exclues pour agents se trouvant à moins de 5 ans de l'âge légal de retraite ;
- * Il est notamment tenu compte de la motivation de l'agent, de son projet professionnel (qui doit être abouti et viable) et de sa situation dans la collectivité *;
- La rupture conventionnelle résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'autorité territoriale dont il relève ; elle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'autorité territoriale ;
- Si elle aboutit, la rupture déclenche le versement d'une indemnité de rupture et le versement de l'allocation de retour à l'emploi si l'agent remplit les conditions ;
Le montant de l'indemnité versée à l'agent est déterminé selon l'ancienneté de l'agent et la rémunération brute annuelle perçue par l'agent sur l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture. Un montant plancher et un montant plafond sont prévus.
Ces coûts sont à la charge de l'employeur ;
- Les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle doivent être remboursées par le bénéficiaire si, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, il est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il a convenu de la rupture ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité.

B – Bilan de l'année 2021 :**1- Nombre de demandes effectuées par les agents :**

37 dont 20 demandes formalisées par courrier.

Répartition par collectivité des 37 demandes :

- Ville de Rennes : 24
- CCAS : 6
- Rennes Métropole : 7

Parmi les demandes qui n'ont pas été formalisées par écrit, 2 relevaient d'agents à moins de 5 ans de l'âge de départ en retraite, 1 d'un agent en contrat autre que CDI. Plusieurs agents étaient dans une démarche de renseignement et de comparaison des différents dispositifs de départ et d'autres souhaitaient effectuer cette démarche mais ne relevaient pas d'une situation pouvant être qualifiée d'exceptionnelle et n'ont donc pas donné suite.

2- Ruptures accordées / non accordées :

Sur les 20 demandes formalisées :

- 12 ont été acceptées,
- 8 refusées.

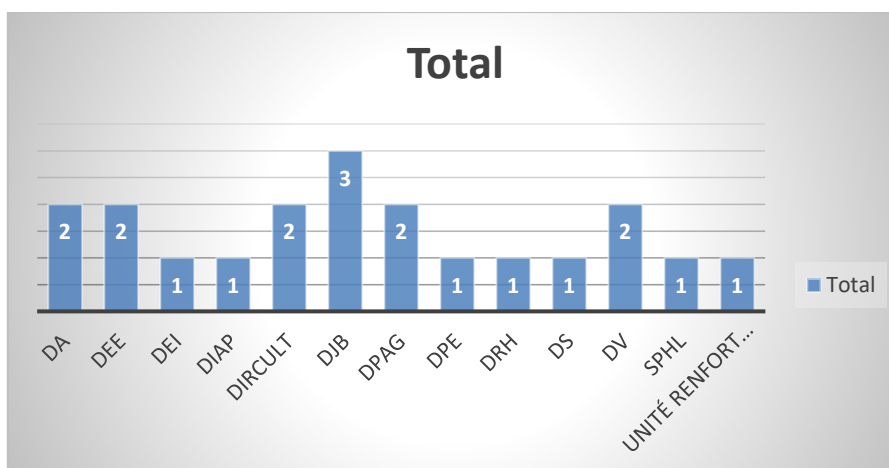
*Les 20 demandes sont toutes à l'initiative des agents.

Sur les 20 demandes, 7 agents étaient accompagnés dans leur démarche par un représentant syndical.*

3- Sexe et moyenne d'âge des agents ayant demandé une rupture :

11 demandes ont été effectuées par des hommes et 9 par des femmes.

La moyenne d'âge des agents ayant effectué une demande (les 20 agents) est de 44.55 ans.

4- Origine par Direction :**5- Origine par catégorie statutaire et grade :**

Catégorie - grade	Sur les 20 demandes :	Sur les 11 ruptures accordées :
Catégorie A	3	1
attaché conservation patrimoine	1	
attaché ppal	1	1
infirmier soins généraux hors classe	1	
Catégorie B	4	1
animateur	1	
assistant conservation ppal 1cl	1	1

technicien ppal 1cl	2	
Catégorie C	13	10
adjoint administratif ppal 1è classe	1	1
Agent social 1è classe	1	1
Adjoint technique	2	2
Adjoint technique ppal 1è classe	2	1
Adjoint technique ppal 2è classe	6	4
Auxiliaire de soins ppal 1è classe	1	1
Total général	20	12

6- Ancienneté des agents :

L'ancienneté de services publics moyenne des agents ayant demandé une rupture est de 14 ans : fourchette de 3 à 29 ans.

L'ancienneté de services publics moyenne des agents ayant obtenu une rupture est de 12.75 ans : fourchette de 5 à 21 ans.

7- Indemnité de rupture :

Le montant moyen d'indemnité de rupture versée s'élève à 9 517 €.

Montant le plus faible : 118€ (agent en congé parental sur l'année de référence de rémunération).

Montant le plus élevé : 19 600€.

8- Devenir des agents :

Sur les 8 agents n'ayant pas obtenu une rupture :

- 2 ont démissionné
- 1 est en disponibilité pour création d'entreprise
- 1 est en suspension dans le cadre de l'obligation vaccinale
- 4 sont en activité.

*Pour les 8 refus, aucun contexte particulier ne venait s'ajouter à la demande de l'agent : la demande était motivée principalement par la réalisation d'un projet professionnel plus ou moins abouti.

En cas de refus, un entretien est proposé à l'agent pour le renseigner et évoquer éventuellement d'autres dispositifs.*

Sur les 12 agents ayant obtenu une rupture, 3 percevaient l'allocation de retour à l'emploi en octobre 2021 et 2 à 4 agents étaient en attente de l'allocation.

Les représentants du personnel du Comité Technique commun prennent acte des informations contenues dans ce rapport