

GT rupture conventionnelle : l'usure professionnelle au cœur des demandes

CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION



Un groupe de travail s'est tenu le 21 février pour faire le bilan des demandes de rupture conventionnelle reçues par le SRH en 2021. L'administration a rendu un avis sur **127 dossiers** : **55 avis favorables** et **72 avis défavorables** (les demandes d'agents en EPL représentent environ 40% de cet ensemble).

Un groupe de travail s'est tenu le 21 février pour faire le bilan des demandes de rupture conventionnelle reçues par le SRH en 2021. L'administration a rendu un avis sur **127 dossiers** : **55 avis favorables** et **72 avis défavorables** (les demandes d'agents en EPL représentent environ 40% de cet ensemble).

Les précisions apportées par le SRH :

Sur les délais de traitement des dossiers :

Une commission se tient chaque mois et les délais sont désormais réduits. Le SRH n'a pas été en mesure de nous donner le temps moyen de traitement d'un dossier, ce temps étant fluctuant selon les avis nécessaires pour instruire le dossier. Cependant le SRH s'engage à informer davantage les agents de l'avancée de leur dossier pour ne pas les laisser dans le flou pendant plusieurs mois.

Sur les avis rendus, un certain nombre de critères sont pris en compte :

Le SRH recentre la procédure sur les demandes pour souhaits d'évolutions professionnelles et renvoie vers d'autres dispositifs pour les situations ne rentrant pas dans ce cadre.

- Les dossiers déposés par les agents à moins de 2 ans de la retraite sont refusés ;
- La qualité du projet professionnel est primordiale : justification, crédibilité, chiffrage précis ;
- Le SRH ne veut pas mettre les agents en difficulté et pèse les conséquences de cette rupture irréversible sur la situation sociale de l'agent ;
- Sur des secteurs en tension (compétences rares) ou sur des zones géographiques particulières, ces critères peuvent être nuancés (le SRH s'assure qu'il sera possible de remplacer l'agent pour valider ou non la demande) ;
- Les objectifs en termes de schéma d'emploi rentrent également en ligne de compte. Le Sea-UNSA conteste ce critère éloigné de l'esprit du décret, la rupture doit faire primer le projet de l'agent.

Pour évaluer les dossiers, le SRH se base sur les comptes rendus des 2 entretiens préparatoires, ils sont donc primordiaux. **Faites-vous accompagner par un représentant syndical du Sea-UNSA au cours de ces entretiens, c'est un droit.**

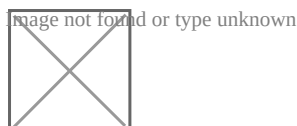
Sur le montant de l'indemnité :

C'est le montant plancher de l'indemnité qui est généralement accordé, somme qui peut parfois être majorée. Le SRH donnera davantage de précisions sur le calcul de l'indemnité pour ne pas laisser les agents face à un montant sans explications.

L'avis du Sea-UNSA :

Ce premier bilan donne quelques éléments sur le traitement des dossiers même si nous déplorons que l'administration se retrouve, au final, seule pour arbitrer les choses.

Sur le bilan des demandes déposées, nous ne comprenons pas que le SRH n'ait aucun élément sur celles des agents ACB des EPL. Encore une fois le ministère néglige une partie des personnels de la communauté éducative, pourtant concernée par ce dispositif. Avoir des données sur les ACB donnerait une indication importante sur la situation des agents dans le contexte de la loi Avenir professionnel qui impacte fortement le fonctionnement des EPL. S'en priver de la part du SRH est incompréhensible.



Pour le Sea-UNSA, le refus systématique du ministère de s'intéresser aux agents sur budget, d'un point de vue RH ou réglementaire, est contradictoire avec les incitations de plus en plus fortes à mêler le fonctionnement des lycées avec celui des CFA et des CFPPA. Le ministère doit sortir de ce paradoxe et enfin considérer les ACB à la hauteur de la place qu'ils occupent au sein

des EPL.

premier bilan doit également nous alerter sur la situation des agents du MAA et plus particulièrement sur ceux en poste en EPL : l'usure professionnelle apparaît comme la première cause des demandes de ruptures. Le dispositif permet certes de sortir d'une situation professionnelle difficile mais ne règle en rien les causes à l'origine de cette usure. Sans traitement des problèmes de fond, elle va s'accroître.

- Pour le Sea-UNSA, la rémunération, la dégradation des conditions d'emploi, la perte de sens du métier, l'augmentation des tâches professionnelles, le manque de considération de la part de l'administration, les réformes menées au pas de charge, la baisse continue des moyens... sont autant de sujets de fond que le ministère doit aborder en urgence s'il veut résorber l'usure professionnelle des personnels.

Ces sujets sont au cœur de nos préoccupations et de notre action syndicale. L'objectif du MAA doit être de garder ses agents ; pour cela il faut leur offrir des conditions de travail, une reconnaissance et une rémunération qui soit à la hauteur de ce qu'ils méritent.