

DEPARTEMENT DE SAONE-&-LOIRE COMMUNAUTE URBAINE CREUSOT MONTCEAU	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
	RAPPORT N° I-6 21SGADL0123

SEANCE DU
1 JUILLET 2021

<u>Nombre de conseillers en exercice :</u> 71
<u>Nombre de conseillers présents :</u> 57
<u>Date de convocation :</u> 25 juin 2021
<u>Date d'affichage :</u> 2 juillet 2021

<u>OBJET :</u> Expérimentation de la rupture conventionnelle

<u>Nombre de Conseillers ayant pris part au vote :</u> 70
<u>Nombre de Conseillers ayant voté pour :</u> 70
<u>Nombre de Conseillers ayant voté contre :</u> 0
<u>Nombre de Conseillers s'étant abstenus :</u> 0
<u>Nombre de Conseillers :</u> <ul style="list-style-type: none"> • ayant donné pouvoir : 13 • n'ayant pas donné pouvoir : 1

L'AN DEUX MILLE VINGT ET UN, le 01 juillet à dix-huit heures trente le Conseil communautaire, régulièrement convoqué, s'est réuni en séance, Centre Technique Sud - 4 Boulevard Sainte-Barbe ZI La Saule - 71230 Saint-Vallier, sous la présidence de **M. David MARTI, président**

ETAIENT PRESENTS :

M. Alain BALLOT - Mme Evelyne COUILLEROT - M. Jean-Marc FRIZOT - M. Cyril GOMET - M. Jean-François JAUNET - Mme Frédérique LEMOINE - Mme Monique LODDO - Mme Isabelle LOUIS - M. Daniel MEUNIER - M. Philippe PIGEAU - M. Jérémy PINTO - M. Guy SOUVIGNY - M. Jean-Yves VERNOCHE

VICE-PRESIDENTS

M. Abdoukader ATTEYE - M. Jean-Paul BAUDIN - M. Denis BEAUDOT - M. Roger BURTIN - M. Michel CHARDEAU - M. Michel CHAVOT - M. Sébastien CIRON - M. Gilbert COULON - M. Armando DE ABREU - M. Christophe DUMONT - M. Lionel DUPARAY - M. Bernard DURAND - M. Gérard DURAND - Mme Pascale FALLOURD - M. Bernard FREDON - M. Sébastien GANE - Mme Amélie GHULAM NABI - Mme Séverine GIRARD-LELEU - M. Jean GIRARDON - M. Christian GRAND - M. Gérard GRONFIER - Mme Marie-Claude JARROT - M. Georges LACOUR - M. Didier LAUBERAT - M. Jean-Paul LUARD - M. Marc MAILLIOT - M. Frédéric MARASCIA - Mme Christiane MATHOS - Mme Paulette MATRAY - Mme Alexandra MEUNIER - Mme Stéphanie MICHELOT-LUQUET - M. Guy MIKOLAJSKI - Mme Marie MORAND - M. Felix MORENO - M. Jean PISSELOUP - M. Philippe PRIET - M. Marc REPY - Mme Christelle ROUX-AMRANE - M. Enio SALCE - Mme Barbara SARANDAO - Mme Gilda SARANDAO - M. Laurent SELVEZ - M. Noël VALETTE -

CONSEILLERS

ETAIENT ABSENTS & EXCUSES :

M. Thierry BUISSON
Mme PERRIN (pouvoir à M. Armando DE ABREU)
M. LANDRE (pouvoir à Mme Marie MORAND)
M. LAGRANGE (pouvoir à Mme Monique LODDO)
Mme FRIZOT (pouvoir à Mme Christelle ROUX-AMRANE)
Mme REYES (pouvoir à Mme Evelyne COUILLEROT)
Mme PICARD (pouvoir à M. Philippe PRIET)
Mme LEBEAU (pouvoir à M. Jean-Yves VERNOCHE)
Mme MARTINEZ (pouvoir à M. Bernard DURAND)
M. TRAMOY (pouvoir à M. Gérard GRONFIER)
M. COMMEAU (pouvoir à Mme Frédérique LEMOINE)
Mme LE DAIN (pouvoir à M. Christophe DUMONT)
M. DAUMAS (pouvoir à M. Jean-Marc FRIZOT)
M. CHRISTOPHE (pouvoir à M. Daniel MEUNIER)

SECRETAIRE DE SEANCE :

M. Didier LAUBERAT



Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 72,

Vu le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique,

Vu le 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'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles,

Le rapporteur expose :

« La loi du 6 août 2019 prévoit l'expérimentation d'une rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les agents en CDI.

Sont donc exclus de ce dispositif :

- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les fonctionnaires détachés sur contrat,
- Les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension.

L'objectif de la rupture conventionnelle est de permettre une rupture anticipée de la relation de travail entre un agent et son employeur public, sur le principe d'un accord partagé, et qui conduit au versement d'une indemnité et au bénéfice des allocations chômage pour l'agent.

En contrepartie, celui-ci perd le bénéfice de sa qualité de fonctionnaire ou son CDI et s'engage à ne pas travailler dans la fonction publique pendant 6 ans faute de quoi il devra rembourser le montant de l'indemnité versée.

La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération est celle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Sont exclus de la rémunération de référence :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais,
- Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer,
- L'indemnité de résidence à l'étranger,
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations et les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Le montant minimal de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur aux montants :

- D'un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans,
- De deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans, d'un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans,
- De trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Le montant maximum de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle ne peut pas

excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Via la définition du contrat de relations collectives au travail, la volonté d'un traitement équitable a conduit à fixer le cadre de mise en œuvre de cette expérimentation au sein de la CUCM.

Les critères suivants sont retenus pour autoriser l'instruction d'une demande de rupture conventionnelle :

- 1/ Règlement d'une solution de mal-être ou conflictuelle sur la base d'un faisceau d'indices : Commission QVT, psychologue du travail ou cabinet extérieur, médecin de prévention, vœux de la fiche d'évaluation
- 2 / Inaptitude physique au poste mais pas à toutes fonctions sans possibilité de reclassement attesté par des professionnels de santé
- 3/ Projet individuel à l'initiative de l'agent : professionnel (à l'exclusion du changement d'employeur car démission et mise en disponibilité possible), associatif ou bénévole
- 4/ Situation familiale justifiée (mutation du conjoint, enfant malade, rapprochement familiale)
- 5/ Manière de servir insuffisante
- 6/ Perspective de suppression de poste

Par ailleurs, afin de renforcer la nécessité de transparence, d'accompagnement et de conseil des agents, la procédure suivante est à respecter :

- Gestion des demandes au fil de l'eau et voir budgétairement pour constituer une provision.
- Formulaire de demande à remplir, 1^{er} entretien avec la RH avec pour objectif l'analyse de la demande, et recherche d'éventuelles autres options à la rupture conventionnelle.
- Organisation dans un délai minimum de 15 jours d'un 2nd entretien avec la RH pour évoquer les modalités pratiques et indemnitaires, voir d'autres entretiens si nécessaire, avant la signature de la convention de rupture anticipée.
- Précision dans le courrier de convocation au 1^{er} entretien de la possibilité d'être accompagné par un représentant des organisations syndicales et de solliciter que l'entretien puisse avoir lieu avec l'assistante sociale.

Le montant de l'indemnité versé aux agents dont la demande de rupture conventionnelle est validée est celui correspondant au montant plancher prévu par le décret.

Il est proposé l'expérimentation de la rupture conventionnelle jusqu'au 31 décembre 2025 au sein de la CUCM.

Je vous remercie de bien vouloir en délibérer. »

LE CONSEIL,
Après en avoir débattu,
Après en avoir délibéré,
DECIDE

- D'expérimenter la rupture conventionnelle au sein de la CUCM jusqu'au 31 décembre 2025 selon les modalités évoquées ci-dessus,
- D'autoriser Monsieur le Président à signer les conventions de rupture conventionnelle,
- De prévoir budgétairement les effets financiers de cette rupture conventionnelle sur le budget 012 à compter de 2022.

Certifié pour avoir été reçu
à la sous-préfecture le 2 juillet 2021
et publié, affiché ou notifié le 2 juillet 2021

POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME

LE PRESIDENT,

David MARTI



LE PRESIDENT,

David MARTI

