



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL



Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 34 – MAI 2021

DOSSIER – P. 3

SANTE AU TRAVAIL :

ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

Dans ce numéro

Actualités P. 1 et 2

Agenda P. 2

Dossier P. 3 à 7

Focus P. 8 à 10



**Information &
horaires d'ouverture
du Centre de Gestion
du Cantal**

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : cdg15@cdg15.fr

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

ENQUETE DE SATISFACTION

Toutes les collectivités et établissements publics locaux ont été destinataires d'une enquête de satisfaction accompagnée d'une plaquette de présentation du CDG 15.

Nous souhaitons connaitre votre avis pour développer de nouvelles missions et être au plus près de vos préoccupations.



Enquête à retourner au CDG 15 avant le 28 mai 2021

Actualités du CDG 15

Agenda 2021

Commission de Réforme

Jeudi 21 janvier
Jeudi 18 février
Jeudi 18 mars
Jeudi 22 avril
Jeudi 27 mai
Jeudi 17 juin
Jeudi 22 juillet - ANNULÉE
Jeudi 23 septembre
Jeudi 21 octobre
Jeudi 18 novembre
Jeudi 16 décembre
Date limite de réception des dossiers : 3 semaines avant la séance

Comité Médical

Mardi 19 janvier
Mardi 23 février
Mardi 23 mars
Mardi 27 avril
Mardi 25 mai
Mardi 22 juin
Mardi 20 juillet
Mardi 24 août
Mardi 21 septembre
Mardi 19 octobre
Mardi 16 novembre
Mardi 14 décembre

CAP C – B - A

Mardi 27 avril
Mardi 12 octobre

CCP C – B - A

Mardi 27 avril
Mardi 12 octobre

CT

Jeudi 4 mars
Jeudi 10 juin
Jeudi 30 septembre
Jeudi 2 décembre
Transmission des dossiers au CDG15 ➔ 1 mois avant la date du CT ou de la CAP. Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

EDITO DU PRÉSIDENT



Madame, Monsieur, Chers collègues,

Dans ce nouveau Mag du CDG 15 est abordé « le thème des addictions au travail ». C'est un sujet encore tabou, délicat à aborder, qui lorsqu'il est présent sur une structure engendre de nombreuses interrogations. Les addictions et leurs conséquences dans le cadre professionnel font l'objet de questions de la part des employeurs publics.

Ce sujet, difficile à traiter peut toucher tous les secteurs d'activités et toutes les catégories socioprofessionnelles.

Aujourd'hui, il ne faut plus minimiser ces situations même si la première réaction exprimée par l'employeur est de se sentir démunie et impuissant, il existe des solutions.

Il est évident que ne rien faire est non seulement préjudiciable pour l'agent mais également pour la collectivité.

Pour résoudre ces situations nous vous proposons à travers ce dossier, un certain nombre d'outils pour accompagner, sensibiliser, informer et mettre en place des actions de prévention des risques professionnels, des opérations de formation, jusqu'à la mise en œuvre d'organisations et de moyens au sein de votre structure.

C'est un thème à aborder dans sa globalité car au travers de comportements de conduites addictives, vous vous exposez : santé altérée des agents, démotivation des équipes assurant la surcharge de travail occasionnée par l'état d'ébriété de leur collègue, image de la collectivité ou de l'établissement ternie auprès des usagers, remplacement d'un personnel absent, coûts éventuels des dégâts causés par un accident, responsabilité de l'autorité territoriale...

Face à ce sujet encore une fois « tabou », le CDG 15 reste attentif à cette problématique, et mènera avec la MNT des actions de prévention autour des conduites addictives dans le courant de l'année.

Parce qu'il ne peut y avoir de prise de conscience sans connaissance, et parce que l'information est le premier niveau de la prévention, je vous invite à découvrir ce dossier.

Le Président

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Louis CHAMBON".

Louis CHAMBON

ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

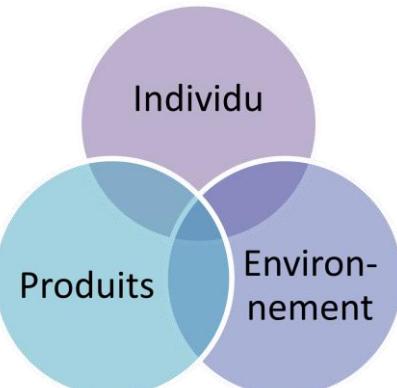
Les consommations occasionnelles ou répétées de substances psychoactives peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des agents et être à l'origine des accidents de service. Les risques liés aux addictions doivent faire l'objet d'une démarche de prévention associant la mise en place de mesures collectives et la gestion des situations individuelles.

Qu'est-ce qu'une conduite addictive ?

La conduite addictive peut être vue comme un comportement que l'on ne peut contrôler, qui soulage, compense un malaise intérieur et procure du plaisir dans un premier temps. Les conduites addictives se traduisent par l'usage, occasionnel, régulier ou pathologique, de substances psychoactives comme l'alcool, la drogue, les médicaments... Elles peuvent également être comportementales : achats compulsifs, jeu, sport, sexe, travail...

Facteurs de risque des pratiques addictives

Les pratiques addictives résultent de l'interaction de facteurs liés au(x) produit(s) consommé(s) (substance psychoactive ou autre), de facteurs personnels et de facteurs liés à l'environnement dans lequel évolue l'individu. Il est impossible pour une personne de connaître, avant de consommer une substance psychoactive, la façon dont elle va réagir, les risques qu'elle prend et ceux de devenir dépendant.



Facteurs de risque personnels

Certains traits de personnalité, les troubles du comportement, les maladies psychiatriques, les événements de vie : deuil, rupture, maltraitance, anxiété, maladie grave...

Facteurs de risque liés au produit

Les produits les plus addictogènes sont le tabac, l'héroïne et la cocaïne. L'âge de début de consommation d'une substance psychoactive, la fréquence et la durée de consommation, la quantité absorbée, le mode d'absorption influent sur la sévérité de la dépendance.

Facteurs de risque liés à l'environnement du sujet

L'éducation familiale joue un rôle important dans la prévention ou, au contraire, dans l'initiation à la consommation de substances psychoactives. C'est notamment le cas pour le tabac et l'alcool. Les cercles d'amis ont également un rôle certain dans la consommation d'alcool, de tabac et de cannabis.

Le cannabis est la substance illicite la plus consommée en milieu professionnel.

L'alcool, le cannabis et les médicaments psychotropes sont les substances psychoactives les plus consommées en milieu de travail.

Les pratiques addictives concernent de nombreux agents, quels que soient leurs secteurs d'activités ou leurs catégories socio-professionnelles.

Les conséquences d'une consommation de substances psychoactives sur le lieu de travail

Lorsqu'un agent se trouve sous l'emprise de substances psychoactives sur son lieu de travail, cela peut avoir de lourdes conséquences sur :

- **Sa sécurité et celle de ses collègues :** le comportement de l'agent sur son lieu de travail sera modifié et le risque d'accident sera plus important
- **Le climat interne :** les capacités de l'agent seront altérées d'où une surcharge de travail pour ses collègues, une mésentente au sein de l'équipe, des violences verbales et/ou physiques
- **L'agent lui-même :** maladies, arrêts de travail...
- **La collectivité :** plus particulièrement sur son image et sur son économie (absentéisme, retards, qualité du service public pour les usagers...)

Les pratiques addictives en milieu de travail ont 3 origines principales qui peuvent être, ou non, associées :

L'IMPORTATION : consommation en rapport avec la vie privée débordant sur le travail,

L'ACQUISITION : consommation à l'occasion des pots de convivialité, des repas de service... Ce type d'usage est souvent inscrit dans la culture de certains métiers, facilitant notamment l'intégration des agents dans le collectif,

L'ADAPTATION : consommation constituant une stratégie pour tenir au travail.

Existe-t-il un lien entre consommation et travail ?



CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE

L'employeur, représenté par l'autorité territoriale, a une obligation de résultat et de prévention des risques professionnels, renforcée en matière de santé et sécurité au travail.

Cette obligation générale de prévention est attribuée aux autorités territoriales par l'article 2-1 du décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié pour tous les agents entrant dans leur champ de responsabilité. Elle comprend en particulier les risques professionnels liés aux consommations d'alcool et de stupéfiants.

Le Code du Travail qui s'applique en la matière également aux agents publics place l'obligation d'évaluation des risques et le plan d'actions correspondant comme éléments clés du dispositif de prévention à mettre en œuvre. Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels,
- Des opérations d'information et de formation,
- La mise en place d'organisations et de moyens.

La réglementation définit les droits et les devoirs de chacun des acteurs. Elle définit également les moyens de contrôle dont dispose l'autorité territoriale.

Les différents acteurs et leurs rôles dans la prévention des risques liés aux pratiques addictives

Une présentation non-exhaustive de ces acteurs est détaillée ci-après.

L'employeur

L'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur, définie par la jurisprudence comme une obligation de sécurité de résultat, doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des agents.

Les risques liés aux pratiques addictives (y compris les consommations occasionnelles) doivent en conséquence être :

- Pris en compte dans l'évaluation des risques ;
- Intégrés dans le document unique afin que soient mises en place les mesures de prévention adaptées

A noter : En dehors de la visite d'embauche et le suivi médical périodique, l'employeur peut demander au médecin de prévention un nouvel examen médical de l'agent en vue d'examiner son état de santé.

L'agent

Le Code du travail prévoit une obligation de sécurité à la charge de l'agent : il lui incombe « ...de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

Le manque de vigilance d'un agent lié à une pratique addictive peut présenter des risques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour

l'agent lui-même, les autres agents ou les tiers. Par exemple, cela pourrait être le cas si l'agent, dont la vigilance est manifestement altérée, doit conduire un véhicule à bord duquel un collègue doit circuler. Ce dernier doit alerter immédiatement l'employeur. En cas de manquement à son obligation de sécurité, l'agent peut encourir une sanction disciplinaire et sa responsabilité pénale peut être engagée.

Les instances représentatives du personnel (CHSCT)

Le représentant du personnel, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement l'employeur. Ces situations doivent être appréciées strictement du point de vue de la santé et de la sécurité du travail, de manière

factuelle, et non au regard de la morale ou d'un jugement de valeur quelconque.

A noter : Les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données par l'employeur.

Le pôle santé au travail du CDG15

L'équipe pluridisciplinaire du pôle santé au travail est impliquée dans la prévention des pratiques addictives, tant sur le plan collectif que sur le plan individuel. En effet, le pôle santé au travail a notamment pour mission de conseiller l'employeur, les agents et leurs représentants sur les dispositions et les mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail. Il assure le suivi de l'état de santé des agents

en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers.

En ce qui concerne le médecin de prévention, son rôle est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé. Le médecin de prévention possède

une indépendance dans la prescription des examens complémentaires nécessaires. L'employeur ne peut donc lui imposer de prescrire ou de réaliser un examen de dépistage de consommation d'alcool ou de drogues.

Le médecin de prévention peut également organiser une visite médicale pour tout agent le nécessitant.

L'infirmière de prévention, diplômée en addictologie, reçoit les agents le nécessitant, aussi souvent que de besoin, pour assurer un suivi spécifique aux addictions.

Plateforme information et conseils de la MNT

Enfin, dans le cadre du mécénat de compétences de la Mutuelle Nationale Territoriale, les professionnels de la plateforme, Ligne Claire, propose un accompagnement individuel social et professionnel.

Cette plateforme garantit la totale confidentialité des informations que les agents lui communiquent. Leur consentement est systématiquement recueilli avant tout contact éventuel avec un organisme local ou un acteur de terrain concernant leurs dossiers. Les conseillers sont spécialement formés pour accompagner les agents dans leurs démarches.

Ligne Claire garantit l'indépendance, la validation et l'actualisation des informations communiquées.

En toute confidentialité, les agents et les encadrants peuvent prendre rendez-vous avec des conseillers médico-sociaux, une assistante sociale spécialisée en droit statutaire des agents de la fonction publique territoriale ou un psychologue du travail au 09 78 97 02 02. Si nécessaire, ils peuvent proposer des échanges réguliers pour suivre la résolution de leurs problèmes.

Outils juridiques à la disposition de l'employeur

- Document unique
- Encadrement des boissons alcoolisées
- Règlement intérieur
- Organisation des secours



Document unique

Les pratiques addictives concernent de nombreux agents quel que soit le secteur d'activité ou la catégorie socioprofessionnelle. Ces consommations de substances psychoactives, occasionnelles ou répétées, comportent des risques pour la santé et la sécurité des agents. De plus, certains facteurs liés au travail peuvent favoriser les pratiques addictives. Il est donc nécessaire d'inscrire le risque lié aux pratiques addictives dans le document unique d'évaluation des risques.

Encadrement des boissons alcoolisées

Le Code du travail limite strictement les boissons alcoolisées pouvant être introduites sur le lieu de travail. Ainsi « aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, (...) est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des agents, l'employeur prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des agents et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

Règlement intérieur

En complément du document unique, le règlement intérieur est un outil juridique participant à la prévention des risques liés aux pratiques addictives. Il convient toutefois d'être vigilant aux dispositions qui y seront insérées, dans la mesure où ce document ne peut aborder que les points relatifs à la santé, la sécurité et la discipline. Il ne peut en outre contenir aucune disposition apportant, aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir (Cf modèle sur le site www.cdg15.fr)

Organisation des secours

L'employeur, responsable de la sécurité et de la santé physique et mentale des agents, a en charge l'organisation des premiers secours aux accidentés et aux malades au sein de sa collectivité. De plus, il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. Or l'état d'ivresse est particulièrement difficile à définir médicalement. Au regard de ces dispositions, une procédure relative à l'organisation des secours face à un agent présentant un trouble du comportement (pas nécessairement provoqué par la consommation d'une substance psychoactive) doit être définie, après avis du médecin de prévention. Ces mesures qui sont prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs à la collectivité doivent être adaptées à la nature des risques.



PROCEDURES DE DEPISTAGE

En tout état de cause, il convient de s'interroger sur l'intérêt du dépistage. En effet, les consommations de drogues (mais également d'alcool) ont des origines mixtes, liées à la vie privée mais aussi au travail (stress, horaires atypiques, port de charges lourdes...). Aussi, la prévention du risque lié aux pratiques addictives repose sur une approche collective. Le dépistage des consommations d'alcool et/ou de drogues n'est qu'un outil complémentaire au sein des différentes actions de prévention à mettre en place.

En tout état de cause, si les mesures ci-contre sont prévues, elles doivent être rappelées dans le règlement intérieur.

Vidéosurveillance :

Ce système de contrôle ne peut être installé qu'afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens. L'employeur doit préalablement avoir consulté les représentants du personnel, informé les agents et adressé une déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Fouille de vestiaire :

La jurisprudence admet que l'employeur puisse faire procéder au contrôle du contenu des vestiaires, à condition que ce contrôle soit réalisé en présence de l'agent, ou bien en cas d'empêchement exceptionnel en l'ayant informé et qu'il soit justifié par des raisons de sécurité, d'hygiène ou bien par un risque ou un événement particulier.

Contrôle de l'imprégnation éthylique :

Le recours au contrôle par éthylotest ne doit pas être systématique. Il doit être justifié par des raisons de sécurité. La liste des postes pour lesquels un dépistage de consommation peut être pratiqué doit être précisée dans le règlement intérieur.

Test salivaire :

Dans certains cas l'employeur peut décider de recourir au test salivaire de recherche de stupéfiants. Ceci nécessite d'être débattu lors des réunions des instances représentatives du personnel.

Le centre de gestion du Cantal, en partenariat avec la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) va organiser, dans le cadre du mécénat de compétences et de son volet santé au travail, un temps fort de prévention autour des conduites addictives, en 2021.

FOCUS

ATTRIBUTION DE POINTS D'INDICE MAJORE A CERTAINS AGENTS DE LA CATEGORIE C

Le décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 modifie le décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 qui fixe la correspondance entre les indices bruts et les indices majorés.

La mesure consiste à attribuer des points d'indice majoré à savoir :

Echelle C 1	1 ^{er} échelon	+ 2 points d'indice majoré
	2 ^{ème} échelon	
	3 ^{ème} échelon	
	4 ^{ème} échelon	
	5 ^{ème} échelon	+ 1 point d'indice majoré
Echelle C 2	1 ^{er} échelon	+ 2 point d'indice majoré
	2 ^{ème} échelon	+ 1 point d'indice majoré
Agent de maîtrise	1 ^{er} échelon	+ 1 point d'indice majoré

Ces dispositions s'appliquent à compter du 1^{er} avril 2021

Pour rappel, entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2021, les agents rémunérés aux 1^{er} et 2^{ème} échelons de l'échelle C1 étaient éligibles à l'indemnité différentielle (8,20 € et 3,51 €) à la suite de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2021.

Cependant, demeurent concernés par l'indemnité différentielle à compter du 1^{er} avril 2021, les agents contractuels non rémunérés sur une échelle indiciaire dont le traitement serait calculé entre l'indice majoré minimum garanti, prévu par l'article 8 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, IM309 (1447,98 €) et l'IM 329 (1541,70 €).

CONCOURS : INSCRIPTION UNIQUE

La parution du décret n° 2021-376 du 31 mars 2021, pris en application de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, vient limiter l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un

emploi de même grade organisé simultanément par plusieurs Centres de Gestion.

En vertu des dispositions de l'article 89 de la loi du 6 août 2019 concernant les concours, les multi-inscriptions seront désormais interdites, permettant de lutter contre ce phénomène qui constitue l'un des déterminants essentiels de l'absentéisme.

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

Jusqu'alors tous les deux ans, les collectivités et établissements publics locaux ont eu à établir et à présenter devant leur comité technique un rapport sur l'état des collectivités (REC). Plus communément appelé « bilan social », il consiste à recenser diverses informations RH dont les indicateurs sont fixés par décret. Dès 2021, il sera remplacé par le rapport social unique (RSU).

Quelques nouveautés néanmoins semblent déjà se profiler. Le RSU devrait intégrer l'état de la situation comparée des femmes et des hommes, composé de données sexuées inhérentes au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes.

Le CDG15 mettra à votre disposition des collectivités et établissements publics locaux une stagiaire pour les accompagner dans la démarche.

PREVOYANCE ET SANTE

Loi de transformation de la fonction publique et ordonnance relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, qu'est-ce qui change ?

L'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique a été publiée le 18 février 2021 en application de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique ».

Elle fixe les grands principes, communs aux trois versants de la fonction publique, et concerne tous les agents publics, sans distinction de statut concernant les obligations de financement et de participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents titulaires et contractuels. Concernant l'employeur public territorial, l'ordonnance prévoit notamment une obligation de prise en charge, sur la base d'un montant de référence qui sera fixé par décret, d'une

partie du coût de cette protection sociale complémentaire :



Pour la prévoyance :

Au moins 20 % de prise en charge des garanties de protection sociale complémentaire liées aux risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès.

Entrée en application : Au plus tard le 1^{er} janvier 2025

Pour la santé :

Au moins 50 % de prise en charge des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Entrée en application : Au plus tard le 1^{er} janvier 2026

DU CÔTÉ DE LA JURISPRUDENCE

Droit à la NBI pour les « fonctions de direction, d'encadrement, assorties de responsabilités particulières » :

Peut bénéficier de la NBI "fonctions de direction, d'encadrement, assorties de responsabilités particulières", le titulaire du grade d'attaché territorial, exerçant des fonctions d'encadrement de cinquante agents, dont seize lui sont directement rattachés, en sa qualité de responsable du pôle scolaire, sport, associations et restauration municipale. Le maire ne peut opposer la circonstance que les fonctions qu'il occupe ne requièrent pas une technicité particulière, laquelle est exercée par les services d'appui de la collectivité, à savoir les services des ressources humaines, des finances et de la commande publique dès lors qu'il assure la gestion des personnels placés sous son autorité, dans toutes ses dimensions quotidiennes : recrutement, gestion et organisation du temps de travail des agents, évaluation et proposition d'avancement, mise à jour des fiches de poste, qu'il est chargé également de l'élaboration et du pilotage du budget de son service, qu'il rédige les actes et documents de passation des marchés publics afférents à son service qui requièrent

une connaissance technique particulière, propre au service de l'éducation qu'il dirige, d'autre part, il assure le suivi de l'exécution de ces marchés. Par ailleurs, il est chargé, outre l'assistance et le conseil aux élus, des réclamations et des litiges relatifs au fonctionnement de son service.

(Source:CAA de LYON, 3ème chambre,
11/02/2021, 18LY04264+veilledu02/04/2021)

AIDE FINANCIÈRE EXCEPTIONNELLE POUR LE RECRUTEMENT D'APPRENTIS

Le décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 vient modifier le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.

Les dispositions du décret s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021 et modifient la période d'éligibilité à l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement des apprentis jusqu'au 31 décembre 2021.

CALCUL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ET DES ARE



L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré, à compter du 1er janvier 2020, une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Les modalités de mise en oeuvre de ce dispositif ont été précisées par deux décrets n° 2019-1593, et n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 déterminant respectivement la procédure de rupture conventionnelle et les modalités de versement de l'indemnité de rupture.

Cette nouvelle possibilité de rupture du lien de travail ouvre à l'agent le bénéfice d'une indemnité spécifique

de rupture conventionnelle (ISRC). Le montant de l'ISRC est déterminé par les parties dans la convention de rupture, dans le respect des montants minimum et maximum fixés par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Les montants plancher et plafond de cette indemnité sont fixés en considération de l'ancienneté de l'agent et de sa rémunération brute de référence, laquelle correspond à la « rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle » (*I. de l'article 4 du décret n° 2019-1596 précité*). À l'instar de l'appréciation de l'ancienneté de l'agent, qui tient compte de la durée des services effectifs accomplis au sein des trois versants de la fonction publique (*III. de l'article 4 du décret n° 2019-1569 précité*), la rémunération brute de référence tient compte de la rémunération de l'agent perçue auprès d'employeurs publics. **Celle-ci peut comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics, lorsque l'agent a effectué une mobilité en cours d'année civile. Si l'agent n'a perçu aucune rémunération par un employeur public l'année précédant celle de la rupture, le montant de l'ISRC versée est donc nul. Ce dispositif a vocation à décourager l'utilisation de la rupture conventionnelle lorsque l'agent s'est déjà éloigné du service public, a déjà effectué une reconversion professionnelle, ou dans les situations de fragilité de l'une des parties pouvant nuire à l'équilibre du dialogue menant à la rupture.**

L'agent public qui bénéficie de la rupture conventionnelle a également droit au versement de l'allocation chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE). Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage, dans les conditions prévues par le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public. Ainsi, l'ARE sera calculée selon les règles d'indemnisation du chômage applicables à l'agent concerné, dans les mêmes conditions que les agents privés d'emploi pour d'autres motifs : les règles relatives à la période d'affiliation de référence, à la durée d'indemnisation et au salaire de référence sont donc identiques. Dans la mesure où elles dépendent de la réglementation en vigueur et varient donc en fonction de cette dernière, **il est conseillé aux agents de se reporter au simulateur mis en ligne par Pôle emploi. La seule particularité liée à la rupture conventionnelle réside dans le décalage du point de départ du versement de l'ARE puisque l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est prise en compte dans le calcul du différé d'indemnisation spécifique, uniquement pour la partie de l'indemnité supérieure au montant plancher.**

Ainsi, pour bénéficier de l'ARE, le bénéficiaire d'une rupture conventionnelle doit respecter les conditions attenantes à la qualité de demandeur d'emploi : aptitude au travail, accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi. En outre, le demandeur d'emploi ne doit pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite de droit commun (62 ans) couplé au nombre de trimestres pour un départ à taux plein (172 en cible) ou l'âge d'annulation de la décote (67 ans) ou encore bénéficier d'une pension de retraite anticipée visée à l'article L. 5421-4 du code du travail.

Pour rappel, les employeurs publics sont en auto-assurance pour la gestion du risque chômage, c'est à dire qu'ils supportent eux-mêmes la charge financière liée au versement de l'ARE. Certains de ces employeurs ont en revanche délégué à Pôle emploi la gestion de l'indemnisation du chômage : ainsi c'est Pôle emploi qui gère les demandes d'indemnisation au regard des règles en vigueur, mais ce sont les employeurs qui financent cette indemnisation. Certains employeurs publics peuvent également affilier leurs agents non fonctionnaires au régime d'assurance chômage, géré par l'Unédic. C'est alors ce régime qui supporte le coût financier de l'indemnisation du chômage. Enfin, les employeurs peuvent supporter la charge financière de l'indemnisation du chômage de leurs anciens agents par application des règles de coordination entre régimes. Quand bien même le dernier employeur d'un ancien agent public relève du secteur privé et donc du régime d'assurance chômage de droit commun, si l'agent a été employé pendant plus longtemps sur la période d'affiliation par un employeur public, c'est ce dernier qui aura la charge de verser l'ARE. L'inverse est également vrai, la charge financière n'incombant alors pas à l'employeur public. Le poids financier assumé tant par les employeurs publics que par le régime d'assurance chômage est donc variable et dépendant de plusieurs facteurs (situation de l'agent public, conditions et durée de son indemnisation, affiliation au régime d'assurance chômage).

(Source : <http://www.senat.fr/> □ Question écrite n°19001 de M. GRAND 18/03/2021 ;