



Indemnité de départ volontaire : plein feu sur un miroir aux alouettes

Publié le 15/04/2016 • Par [Gazette des communes Claire Chevrier](#)

LES FORMATIONS



Le maire de Poissy (Yvelines) en fait sa mesure-phare. Existant depuis 2009, l'indemnité de départ volontaire a pourtant été utilisée jusqu'à présent avec parcimonie. Elle ne permet pas à une collectivité, comme les plans de départs volontaires dans le privé, de réduire de façon massive ses effectifs.

Karl Olive, le maire de la ville de Poissy (LR) a début avril mis sous le feu des projecteurs [le décret du 18 décembre 2009](#) instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale.

Certains médias ont parlé d'un « plan de départ volontaire » ou d'une mesure « identique à une rupture conventionnelle dans les entreprises privées ».

Cependant, ce n'est pas uniquement avec cette indemnité que la ville de Poissy atteindra son objectif de réduire de 200 le nombre de ses agents. Même le chiffre d'une quarantaine d'agents qui seraient intéressés par le dispositif, [cité par France Télévision](#), semble très optimiste...

Peu de candidats

Ainsi, le conseil départemental de l'Essonne, qui a voté une délibération similaire en octobre 2015, n'a jusqu'à présent versé qu'une seule indemnité à un agent souhaitant partir en province après 26 ans au service de la collectivité. Une deuxième demande de départ pour l'été 2016 est en attente de confirmation. Pourtant, l'exécutif a prévu un budget de 200 000 euros pour cette année.

A la mairie de Villeurbanne, qui a voté sa délibération suite à la demande d'un agent, « les cas sont réguliers mais peu nombreux. Ils reposent sur des projets variés tels qu'une création d'entreprise, un changement de secteur d'activité, un projet de formation lié à une mobilité familiale », note Clarence Paradas, directrice générale adjointe « pilotage des ressources et relations sociales ».

A la ville de Lyon, dont le conseil municipal a voté [une délibération au 1er juillet 2015](#), seuls quatre agents ont bénéficié de cette indemnité ([lire aussi ci-dessous](#)).

Perte du statut et des droits au chômage

Il faut dire que percevoir cette indemnité de départ volontaire est beaucoup plus engageant pour un agent territorial que pour un salarié du privé... L'agent doit en effet démissionner, ce qui dans la plupart des cas, signifie ne pas pouvoir percevoir d'indemnités chômage (sauf dans des cas particuliers comme par exemple un rapprochement d'époux).

Un salarié du privé, en cas de départ volontaire dans un plan de sauvegarde de l'emploi, mais aussi de rupture conventionnelle, perçoit une prime et conserve ses indemnités chômage. Il pourra également continuer à travailler dans la même branche, alors que les agents territoriaux, eux, s'engagent à ne plus travailler dans aucune des trois fonctions publiques pendant au moins cinq ans, ou sinon doivent rembourser l'indemnité de départ volontaire perçue.

« Les agents ne se précipitent pas vers ce type de dispositifs car ils doivent abandonner la fonction publique. La plupart du temps, ils sont plutôt dans une logique de mise en disponibilité », souligne Martine Patrier, directrice du centre de gestion du Calvados. Le contexte économique ne pousse pas non plus les agents à l'optimisme. Enfin, le profil des territoriaux (77 % de catégorie C, souvent peu qualifiés, et [35 % ayant plus de 50 ans](#)) est peu plus propice aux reconversions et à la mobilité.

Des indemnités très disparates

Le décret de 2009 fixe un plafond : le montant de l'indemnité de départ volontaire ne peut excéder une somme équivalente au double de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission. « Mais, ensuite, c'est une négociation entre la collectivité et son agent », précise Martine Patrier. Parfois les délibérations spécifient le calcul. Par exemple la ville de Niort [dans sa délibération de 2013](#), a prévu une indemnisation basée sur le nombre d'années de service effectif : 9 mois de traitement brut pour 1 à 4 années de service effectif, et jusqu'à 24 mois pour plus de 20 années de service effectif.

A l'inverse, des collectivités sont très peu incitatives. « La ville de Régusse, dans le Var, a bien voté [une délibération](#), mais elle n'ouvre cette indemnité de départ volontaire que pour les agents ayant effectué au moins 15 années de service effectif au sein de la commune. Et, l'indemnité versée ne correspond qu'à un mois de traitement annuel brut. Il y a donc une différence entre voter la délibération et la commettre », souligne Sylvie Ménage, secrétaire nationale de l'UNSA fonction publique.

Face à de telles disparités, Baptiste Talbot, secrétaire général de la Fédération CGT des services publics, dénonce d'ailleurs une différence de traitement entre les agents selon que leur collectivités est bien dotée, ou en difficulté financière.

Un dispositif coûteux pour la collectivité

Ce système peut vite devenir coûteux. Ainsi, prudente, la ville de Poissy n'a prévu qu'une enveloppe de 70 000 euros pour 2016 (alors que les indemnités vont de 15 à 60 000 euros). Mais pour de plus petites collectivités, la note peut être douloureuse. C'est notamment pour cela que le maire de La Suze sur Sarthe, Emmanuel d'Aillières, a demandé le 30 mars 2016 à son conseil municipal d'abroger [la délibération qui depuis 2011](#) avait instauré la possibilité de demander cette indemnité.

« Cette délibération avait un coût non négligeable alors que nous tentons de baisser la masse salariale. Elle a été utilisée deux fois dans notre collectivité, ce qui nous a coûté plus de 50 000 euros ! Je pense qu'il existe d'autres moyens plus efficaces pour réduire la masse salariale, comme travailler sur la mutualisation et les départs en retraite », explique le maire de cette commune de 4 000 habitants.

Régler des situations au cas par cas

Dans les petites collectivités, cette indemnité est votée le plus souvent lorsqu'un cas qui se présente. Cela permet de se séparer sans passer par un contentieux, de ne pas laisser une situation trop se déliter. C'est aussi le moyen de financer une formation à un collaborateur qui souhaite se reconverter sans passer par le congé formation, et donc sans être obligé de le reprendre ensuite. Cela peut être la possibilité pour un agent d'obtenir le capital dont il a besoin pour monter son activité, et qui explique pourquoi il ne passera pas par une mise en disponibilité.

Nombre de grandes collectivités prévoient dans leur délibération des gardes fous. « Nous pourrions éventuellement avoir des difficultés à cerner la notion de projet personnel et donc à mettre un frein à cette mesure. Pour l'instant, ce cas de figure ne s'est pas posé, les dispositions adoptées nous permettant de demander à l'agent des justificatifs permettant d'étayer le projet d'une part, et les demandes étant peu nombreuses d'autre part au vu du contexte économique », explique Clarence Paradas.

Des syndicats divisés

Aucun des trois syndicats que nous avons interrogés n'a connaissance de remontées du terrain visant à démontrer qu'il y a eu des abus dans l'utilisation de cette indemnité. Leurs positions sur ce dispositif sont cependant contrastées.

Brigitte Jumel, secrétaire générale CFDT Fonctions publiques, se dit relativement réticente face à ce dispositif, car selon elle, les expériences menées par le passé, notamment dans la Défense, ont montré que les agents n'ayant souvent pas de projets assez précis se mettaient dans des situations qui pouvaient devenir difficiles.

Pour sa part, l'UNSA estime que, tant que la demande vient bien de l'agent et que les conditions sont claires, il n'y a pas à y être opposé.

La CGT, enfin, est opposée à un tel dispositif et Baptiste Talbot estime qu'il s'agit « d'un gaspillage d'argent public lorsqu'il est utilisé pour réduire les effectifs », comme le proclame le maire de Poissy.

FOCUS

Ville de Lyon : premier bilan après dix mois

A Lyon, l'indemnité de départ volontaire a été mise en œuvre [par une délibération du conseil municipal du 1er juin 2015](#). La ville a décidé d'exclure du dispositif les demandes pour cause de restructurations de service.

Commission d'instruction

Dans un premier temps, l'agent qui est éligible doit formaliser sa demande via un formulaire en y joignant toutes les pièces qu'il juge nécessaire pour démontrer la véracité de son projet. Il est ensuite convié à participer à la commission qui va instruire sa demande. Cette commission, outre vérifier l'effectivité du projet, tente de conseiller l'agent sur sa viabilité. Elle l'informe également de visu des conséquences d'une démission. La réponse est ensuite adressée par courrier. Si elle est positive, l'agent doit confirmer sa décision et le cas échéant présenter sa lettre de démission.

Entre un et deux ans de salaire

L'indemnité est modulée en fonction de l'ancienneté : un an de salaire brut pour les agents ayant passé entre 7 et 14 ans dans la collectivité, un an et demi de salaire pour ceux ayant entre 15 et 24 ans d'ancienneté, et l'indemnité maximale, soit deux ans de salaire, pour les collaborateurs ayant plus de 24 ans de service.

Quatre dossiers acceptés

A ce jour, quatre agents ont bénéficié du versement de cette indemnité, une demande a été refusée au motif que le projet de l'agent n'était pas effectif. Une dernière demande est en cours d'examen par la commission. Il n'y a donc pas eu de départs massifs, même si le service mobilité sensibilise les agents à cette indemnité, et que les responsables ressources humaines de chacune des directions peuvent la proposer.

Ces départs correspondent à des projets de vie : un machiniste (57 ans) est parti dans le sud de la France pour ouvrir une chambre d'hôte, un adjoint administratif (50 ans) a déménagé

dans le nord pour se rapprocher de sa famille, un adjoint administratif principal (55 ans) s'est dirigé vers le monde associatif et, enfin, un adjoint technique principal (48 ans) souhaite créer une ferme bio.