

### **Indemnité de départ volontaire**

Le décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 offre aux collectivités territoriales la possibilité de verser une indemnité de départ volontaire (IDV) aux agents qui quittent définitivement la fonction publique territoriale. Il s'agit de l'un des dispositifs d'accompagnement de la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels.

Cette indemnité permet d'accompagner financièrement un agent qui choisit de quitter définitivement la fonction publique territoriale en présentant sa démission. Ceci, dans des situations précisément définies et limitées :

- restructuration de service,
- départ définitif de la fonction publique territoriale pour créer ou reprendre une entreprise,
- départ définitif de la fonction publique territoriale pour mener à bien un projet personnel.

### **Bénéficiaires potentiels**

Les agents éligibles au versement de cette indemnité sont :

- les fonctionnaires titulaires qui quittent définitivement la fonction publique territoriale à la suite d'une démission régulièrement acceptée en application de l'article 96 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984,
- les agents non titulaires de droit public en contrat à durée indéterminée, qui démissionnent dans les conditions fixées par l'article 39 du décret 88-145 du 15 février 1988.

Sont exclus du dispositif :

- les agents présentant leur démission moins de 5 ans avant la date d'ouverture de leur droit à pension,
- les agents non titulaires de droit public en contrat à durée déterminée,
- les agents de droit privé,
- les agents quittant la fonction publique territoriale dans le cadre d'une admission à la retraite, d'un licenciement ou d'une révocation.

### **Conditions de versement**

Outre le statut de l'agent, le versement de l'indemnité de départ volontaire est soumis à conditions. Ainsi pour prétendre au versement de cette indemnité, les agents doivent se trouver dans une des positions suivantes :

- en activité,
- en disponibilité, en congé parental ou en congé de présence parentale (à l'exclusion des agents n'ayant perçu aucune rémunération durant l'année précédant celle du dépôt de leur demande de démission),
- en détachement ou en position hors cadres.

Il revient à l'agent pouvant y prétendre de demander le versement de l'indemnité de départ volontaire.

C'est dans ce contexte qu'il est proposé d'instaurer l'indemnité de départ volontaire, mais d'en réserver le versement aux agents en position d'activité au sein des services depuis plus de 10 ans.

Bien entendu, l'accompagnement et la réaffectation d'agent(s) ferait l'objet d'une attention particulière dans le cas de restructuration de service.

### **Modalités de calcul de l'indemnité de départ volontaire**

Il appartient à la collectivité de fixer le montant individuel de cette indemnité. Dans ce cadre, la réglementation précise qu'il ne peut excéder une somme équivalente au double de la rémunération brute annuelle (qui comprend le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes et indemnités) perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission.

Considérant les contraintes s'exerçant sur les finances de l'Etablissement, il est envisagé pour l'Etablissement de retenir un montant n'excédant pas la rémunération brute annuelle, et de prévoir que le Président fixe et puisse moduler les attributions individuelles, en fonction notamment des critères suivants :

- l'expérience professionnelle (traduite par rapport à l'ancienneté, aux niveaux de qualifications, aux efforts de formations et à la qualité du service rendu) ;
- le grade détenu par l'agent.

Cette indemnité de départ volontaire serait versée en une seule fois dès lors que la démission serait devenue effective, et serait exclusive de toute autre indemnité de même nature.

L'agent qui, dans les cinq années suivant sa démission, serait recruté en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique d'Etat ou de leurs établissements publics respectifs ou emploi de la fonction publique hospitalière, serait tenu de rembourser à la collectivité qui a versé l'indemnité de départ volontaire, au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de cette indemnité.

Un arrêté individuel d'attribution de cette prime serait pris par le Président pour chaque agent concerné.

Afin de mettre en place un tel dispositif, il est proposé de charger le Président de solliciter l'avis préalable du Comité Technique et de déléguer au Bureau, en tant que de besoin, l'approbation de la délibération subséquente.

**Il est proposé au Comité syndical d'approuver la délibération correspondante.**