

### Indemnité de départ des agents : peu incitative ... et onéreuse

À Rouen et Poissy, une indemnité de départ volontaire est proposée aux agents communaux.

Mais elle suscite un engouement très relatif : l'indemnité de départ, prévue par les textes depuis 2009, est jugée peu attractive d'un côté et onéreuse de l'autre.

Un "retour sur expérience" à prendre en compte, alors que le Gouvernement envisage (pour les agents de l'Etat, semble-t-il ) la mise en place de "plans de départs volontaires", et encourage globalement la mobilité des agents, y compris vers le privé...

Le décret du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale est passé tellement inaperçu que deux communes seulement l'ont mis en pratique : Rouen (Seine-Maritime, 117 000 hab) et Poissy (Yvelines, 37 000 hab). Dans l'une comme dans l'autre, les résultats sont très modestes : douze départs accompagnés en Normandie et trois en Ile-de-France.

En 2011, la décision de la municipalité de Rouen a été "très bien accueillie par le comité technique paritaire et les agents", assure Olivier Mouret (PS), adjoint en charge des personnels et emplois municipaux. À condition d'avoir un projet de reconversion et 20 ans d'ancienneté, l'agent empochait 2 ans d'une rémunération basée sur les six derniers mois, et au prorata pour une ancienneté moindre.

La ville a enregistré deux départs annuels en moyenne, et ses agents sont devenus restaurateur, taxi ou encore boulanger bio, ... En servant "de starter, la ville fait un geste qui n'est pas démesuré, qui verse une compensation à un agent entamant dans un nouveau projet, plutôt que de le garder lassé par son métier."

## Une délibération moins attractive

En 2016, la municipalité normande décide d'utiliser "toute la palette des possibilités" et, dans le cadre des transferts de compétences lié à la loi NOTRe, autorise les agents n'acceptant pas un changement de site ou dont le poste est supprimé à partir avec 2 ans de salaire pour 20 ans d'ancienneté. Une seule employée, refusant son transfert à la métropole, saisit l'opportunité.

### **L'indemnité de départ coûte quand même : aujourd'hui, qui voudrait se lancer alors que chaque euro doit être estimé à l'avance ?**

Mais dans le même temps, la nouvelle délibération prévoit que les agents optant pour la reconversion ne recevront plus que 6 mois de traitement. C'est beaucoup moins attractif et Olivier Mouret ne pense pas avoir plus de deux nouveaux départs d'ici an an. Il comprend aussi que peu de communes ont imité Rouen "parce que ça coûte quand même. Aujourd'hui, qui voudrait se lancer alors que chaque euro doit être estimé à l'avance ?"

## Il faut déplafonner

À Poissy, le cas est différent. Élu maire en 2014, Karl Olive (DVD) a découvert que son prédécesseur "avait embauché à tours de bras" et que la commune avait "200 à 250 agents de plus que les villes de même strate." Pour réduire la masse salariale, il n'a pas remplacé les départs, ni reconduit les contractuels. Mais c'est un agent qui a sollicité un départ volontaire dont il ignorait l'existence dans la fonction publique.

Depuis, la mesure a permis à trois fonctionnaires (police municipale, espaces verts, services techniques) d'empocher de 12 000 à 60 000 euros  $\omega$  pour créer entreprises de bâtiment, d'aménagement d'espaces verts ou d'esthétique pour personnes âgées. "Nous avons amorti les 110 000 euros versés", assure Karl Olive, qui admet que la mesure n'est pas assez attractive : "75 000 euros maximum quand on a 25 ans de maison, ce n'est pas cher payé, mais la loi ne nous permet pas d'aller au-delà. Il faut absolument déplafonner et permettre aux agents de revenir dans la fonction publique."

## Les collectivités n'ont pas les moyens

Si le maire de Poissy n'a pas fixé de limite à sa ligne budgétaire et s'il n'est pas hostile -sous conditions- au plan du gouvernement, l'élue de Rouen, en revanche, n'imagine pas le voir imputé au budget communal. "Il faut que l'État mette l'argent nécessaire, les collectivités n'en ont plus les moyens."

Il faut que l'État mette l'argent nécessaire, les collectivités n'en ont plus les moyens

L'autre problème porte sur les effectifs. Avec le non-remplacement, Poissy a atteint le nombre d'agents nécessaires, et Rouen estime être "au plancher. Il faut que les choses soient plus claires et que les décisions qui seront prises demain n'entraînent pas une baisse des effectifs."

Car dans son plan initial, la ville normande ne devait pas réembaucher... mais les nécessités de service l'ont contrainte à ne pas pouvoir toujours tenir son engagement.

## FOCUS

### « Une expression inutilement provocatrice » (Johan Theuret)

---

Pour Johan Theuret, président de l'association des DRH des grandes collectivités, "les dispositifs existants n'ont pas vraiment fonctionné car les conditions d'accès sont restrictives et les modalités financières ne sont pas suffisamment incitatives pour l'agent. » En outre, "parler de plan de départ renvoie à la capacité financière de la collectivité à payer un montant conséquent. D'où ma très grande suspicion pour parler de plans collectifs, mais plutôt ma volonté de défendre des dispositifs individuels de sortie de la fonction publique".

À ses yeux, l'expression "plan de départ volontaire est inutilement provocatrice à l'égard des fonctionnaires. D'autant plus que se pose la capacité réelle à les financer, c'est-à-dire la soutenabilité financière pour une collectivité territoriale à financer des plans collectifs en une fois, alors que la rémunération s'inscrit dans le temps sur plusieurs exercices.

Il conviendrait plutôt de travailler sur des mécanismes de sortie et d'accompagnement de la fonction publique, particulièrement pour les métiers dits pénibles. Ainsi, on pourrait imaginer des dispositifs de pré-retraite ou des cessations progressives d'activité qui permettraient, du fait de l'allongement des carrières, de favoriser des départs avec des transmissions de compétences. Leur financement pourrait se faire grâce aux cotisations patronales supplémentaires dont bénéficient la CNRACL avec les transferts primes points du PPCR. Les cessations progressives d'activité pourraient être conditionnées au recrutement d'apprentis pour permettre un équilibre financier entre actifs et non actifs."

## REFERENCES

[Décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale](#)