

**VILLE DE QUIMPER
CONSEIL MUNICIPAL**

—————
Séance du 4 février 2016
Rapporteur :
Madame Valérie POSTIC

N° 9

ACTE RENDU EXECUTOIRE

compte tenu de :
- la publicité (par voie d'affichage), pour une durée de deux mois,
à compter du : 10/02/2016
- la transmission au contrôle de légalité le : 09/02/2016
(accusé de réception du 09/02/2016)

*Acte original consultable au service des assemblées
Hôtel de Ville et d'agglomération
44, place Saint-Corentin – CS 26004 - 29107 Quimper Cedex*

Création d'une indemnité de départ volontaire

—————

Afin de permettre aux agents de la ville de Quimper de quitter la fonction publique territoriale de manière définitive sur la base du volontariat, dans le cadre d'une restructuration de service, d'une création d'entreprise ou d'un projet personnel, il est proposé de créer une indemnité de départ volontaire.

Vu la loi du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instaurant l'indemnité de départ volontaire dans la Fonction publique territoriale ;

Vu l'avis émis par le comité technique du 30 novembre 2015 ;

Le décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 procède à l'extension et à l'adaptation du dispositif d'indemnité de départ volontaire mis en place dans la fonction publique d'État aux agents publics territoriaux qui souhaiteraient démissionner en application de l'article 96 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 39 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Le versement de l'indemnité de départ volontaire à l'agent démissionnaire reste à l'appréciation de la collectivité territoriale qui en fixe, par voie de délibération et après avis du comité technique, les modalités d'attribution ainsi que le montant.

I - CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 a instauré dans la fonction publique territoriale une « indemnité de départ volontaire ». Celle-ci peut être attribuée, à la suite d'une démission, aux fonctionnaires, ainsi qu'aux agents non titulaires sous contrat à durée indéterminée. La démission qui, pour les fonctionnaires, doit être régulièrement acceptée, doit reposer sur l'un des motifs suivants :

- 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.

Le bénéfice de l'indemnité est subordonné au fait que l'agent ait effectivement démissionné au moins cinq ans avant la date d'ouverture de ses droits à pension de retraite.

II - CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

Démission dans le cadre d'une restructuration de service :

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public fixera, après étude de la situation et après avis du comité technique :

- les services, cadres d'emplois et grades concernés par une restructuration de service et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée ;
- les conditions d'attribution et le montant de l'indemnité, qui peut être modulé en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'administration, dans la limite du 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.

Autres cas de démission :

Les conditions d'attribution de l'indemnité sont fixées par la présente délibération, après avis du comité technique du 30 novembre 2015. Le maire détermine le montant individuel versé à l'agent, en tenant compte des orientations générales de sa politique de gestion des ressources humaines et de l'ancienneté dans l'administration ou du grade de l'agent.

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 précédant celle du dépôt de sa demande de démission.

Le versement est effectué en une seule fois dès lors que la démission est effective.

L'indemnité ne peut être cumulée avec une indemnité de même nature.

III – CRITERES D'ATTRIBUTION

Je vous propose aujourd'hui de fixer le critère d'attribution de l'indemnité susvisée, (hors cas de restructuration de service) en fonction de l'ancienneté acquise au titre de la ville de Quimper au moment du départ et selon les modalités suivantes :

- La grille proposée intègre le déroulement de carrière et l'évolution de la rémunération.

Durée des services effectifs accomplis	Montant de l'indemnité
Inférieure à 5 ans	Pas d'indemnité
De 5 ans à 10 ans	12 mois de traitement brut
De 10 à 15 ans	1 an 6 mois de traitement brut
supérieure à 15 ans	2 ans de traitement brut (maximum)

Le montant de l'indemnité est calculé sur le traitement brut (traitement de base, supplément familial de traitement, primes et indemnités, nouvelle bonification indiciaire) perçu l'année précédant la démission.

Le versement est effectué en une seule fois dès lors que la démission est effective.

L'indemnité ne peut être cumulée avec une indemnité de même nature.

- la prise en compte des services accomplis :

Les services devront avoir été accomplis dans la collectivité à laquelle appartient l'agent à la date où il effectue sa demande.

Seront pris en compte les services à compter de la date de nomination en qualité de stagiaire ou en contrat à durée indéterminée convertis en ETC (équivalent temps complet) ; les services en contrat à durée déterminée effectués antérieurement dans la collectivité seront pris en compte en ETC.

Services effectifs : pour le calcul de la durée des services effectifs, sont exclus les périodes de disponibilité ou de congé parental.

Les agents en disponibilité, en congé parental ou congé de présence parentale durant toute l'année civile précédant celle de leur démission ne peuvent bénéficier de l'indemnité de départ volontaire dans la mesure où ils n'ont perçu aucune rémunération l'année précédant leur départ de la fonction publique. Néanmoins, les agents en disponibilité, en congé parental ou congé de présence parentale qui ont travaillé durant l'année civile précédant celle de leur démission peuvent bénéficier d'une indemnité de départ volontaire dont le plafond sera réduit.

IV – MODALITES ET DELAIS

L'agent souhaitant bénéficier d'une indemnité de départ volontaire devra faire sa demande par écrit au moins 3 mois avant la date de départ souhaitée.

Il devra fournir toutes les pièces justificatives demandées par l'autorité territoriale.

Pour les cas de création ou de reprise d'entreprise, l'agent dispose d'un délai de six mois pour communiquer à la collectivité le K bis attestant de l'existence juridique de l'entreprise qu'il crée ou reprend.

L'administration peut refuser de verser l'indemnité de départ volontaire lorsque le départ de l'agent est susceptible de porter atteinte à la continuité du service ou si l'effectif ne permet pas d'assurer l'ensemble des missions confiées au service.

V - CAS DE REMBOURSEMENT

Si l'agent qui a perçu l'indemnité de départ volontaire est recruté en tant que fonctionnaire ou agent non titulaire, dans les cinq années suivant sa démission, dans un emploi de l'une des trois fonctions publiques, il doit rembourser la collectivité ou l'établissement qui la lui a versée, au plus tard dans les trois ans suivant ce nouveau recrutement.

VI – PRELEVEMENTS OBLIGATOIRES

Il convient d'appliquer à l'indemnité de départ volontaire le régime de cotisations auquel sont soumis les éléments du régime indemnitaire : retraite additionnelle, CSG, CRDS, contribution solidarité pour les fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale. Pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale, l'indemnité est assujettie à l'ensemble des prélèvements obligatoires.

Après avoir délibéré (8 abstentions), le conseil municipal décide, à l'unanimité des suffrages exprimés, de créer une indemnité de départ volontaire selon les modalités définies ci-dessus.