



Administrations Parisiennes

SYNDICAT AUTONOME UNSA

Section des Secrétaires Administratifs,
des Techniciens Supérieurs et

des Assistants Spécialisés des Bibliothèques et des Musées



DU NOUVEAU DU CÔTÉ DU DISPOSITIF DE L' AIDE AUX DÉPARTS VOLONTAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE...

Toujours dans sa ligne directrice d'économies budgétaires et particulièrement dans la masse salariale, le gouvernement continue à approfondir les opportunités que présente le dispositif des départs volontaires pour le systématiser en le rendant « *plus attractif et plus sécurisant* » afin que les agents, plutôt réticents à ce jour à l'utiliser, s'y jettent à bras ouverts.

Comme d'habitude, un [groupe de travail](#) a été créé dans le cadre du cycle de concertation visant à « *refonder le contrat social avec les agents publics* » ; il a rendu ses conclusions début Octobre sur le « *bilan et perspectives d'évolution de l'indemnité de départ volontaire (IDV) dans la fonction publique* ».



Instituée par les décrets n° [2008-368 du 17 avril 2008](#) et n° [2009-1594 du 18 décembre 2009](#) dans les fonctions publiques d'État et territoriale, l'indemnité de départ volontaire (IDV) a pour but d'accompagner les agents vers une sortie de la fonction publique.

L'[IDV](#) sous sa forme actuelle peut être accordée aux agents qui démissionnent :

- en raison d'une restructuration de service ;
- pour créer ou reprendre une entreprise ;
- pour mener à bien un projet personnel.

Ses conditions et modalités d'attribution sont fixées par délibération après avis du comité technique.

En cas de restructuration de service, la délibération doit également fixer :

- les services, les cadres d'emplois et les grades concernés pour lesquels l'indemnité peut être attribuée ;
- si le montant de l'indemnité peut varier selon l'ancienneté de l'agent, elle ne peut dépasser un montant maximum fixé à 2 fois la rémunération brute annuelle perçue pendant l'année civile précédant la démission.

Pour en bénéficier, l'agent doit :

- être fonctionnaire ou agent non titulaire de droit public en CDI.
- être à plus de 5 ans de l'âge minimum de départ à la retraite à la date d'envoi de votre demande de démission (cachet de la poste faisant foi)

L'agent qui a choisi de bénéficier de l'IDV :


- ne doit pas être à nouveau recruté en tant que fonctionnaire, stagiaire ou agent contractuel, dans aucune des fonctions publiques dans les 5 ans suivant sa démission.
- à défaut, il doit rembourser son IDV à la collectivité qui la lui a versée dans les 3 ans maximum suivant son recrutement.

À la Ville de Paris, ce dispositif est déjà connu des agents, notamment à la DASES suite à la fermeture de l'EDASE de Pontourny en [2015](#) et aux restructurations des SAFD d'Alençon, Bellême et Ecommoy en [2017](#).

La vraie crainte n'est pas tant dans l'existence de ce dispositif que dans l'utilisation qui peut en être faite.

Devant l'instance de l'État à faire des économies et les politiques à « budgets contraints » des collectivités, le risque est grand de voir se multiplier non pas les incitations mais les « pressions » pour « convaincre » les agents de bénéficier de ce système que l'on parle déjà de déployer à une plus ou moins grande échelle avec la mise en place de « plans de départs volontaires ».

Départs « volontaires », départs « subis » et maintenant départs « encouragés », nouvelle politique de « management » ? Mais bon, relativisons, nous sommes certainement mauvaise langue ...car nous

savons que seuls le bien-être et l'intérêt des  agents influencent les décisions dans une gestion des ressources humaines « pilotées par le budgétaire », connue sous le délicieux acronyme de GPRH (Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines).

Le plus inquiétant à l'issue de cette réunion : peu de mesures concrètes annoncées pour se faire une idée de la refonte envisagée pour l'IDV, et ce d'autant que le gouvernement souhaite la refonte totale de ce dispositif afin de pouvoir l'intégrer au projet de loi sur la réforme de la fonction publique prévu pour 2019.

Sans doute suivant une ligne directrice dictée par le gouvernement et connue de lui seul, le groupe de travail a été beaucoup plus prolixe pour présenter « *d'autres leviers RH mobilisables pour accompagner les mobilités hors de la fonction publique* » :

- la création du « *Fonds d'accompagnement interministériel Ressources Humaines* » pour « *participer au co-financement des coûts de transition nécessaires à la mise en œuvre de réformes structurelles ayant une forte dimension RH* »;
- la mise en place d'un « *marché public interministériel de prestation de conseil en matière RH* » pour permettre :
 - aux services d'avoir recours à des « *prestations d'accompagnement des mobilités* » (méthodologies d'accompagnement individuel et collectif des mobilités liées à des réorganisations)
 - aux agents de bénéficier de prestations individualisées (aide à la mobilité, bilan de compétences...) »
- élargir la possibilité d'être détaché en entreprise privée ;
- la création d'un dispositif de formation dédié à l'accompagnement des transitions professionnelles (sous la forme probable d'un congé spécifique pour les agents concernés par

une réorganisation et pendant lequel la rémunération « pourrait » (sic) être maintenue sur la période donnée).



Le but (non ?) déguisé de ces annonces faites lors de la réunion du 4 octobre avec les organisations syndicales n'est pas difficile à comprendre : dégraisser la masse salariale et privatiser les services publics, comme l'ont confirmé les nouvelles annonces faites peu après par le gouvernement...

Pour l'UNSA, le service public doit relever du secteur public et les agents publics doivent rester maîtres de leur avenir professionnel.

REAGISSEZ, votre avis nous intéresse,



unsaparis@orange.fr