



## L'indemnité de Départ Volontaire – IDV - en 2019

Une série de textes réglementaires (décrets et arrêtés) publiés au mois de février 2019 viennent modifier le régime déjà existant en matière d'indemnitaire lié aux restructurations, dont l'« Indemnité de Départ Volontaire » ou IDV.

### Références juridiques :

Institué par le décret 2008-368 du 17 avril 2008, le régime de l'IDV vient d'être modifié par le décret 2019-138 du 26 février 2019.

### Objet et conditions :

L'IDV vise deux hypothèses :

- **les personnes dont le poste subit une restructuration de service dans des conditions fixées par arrêté** qui liste les services, corps, grades concernés par une restructuration et pour lesquels l'indemnité peut-être attribuée ;
- **la démission du fonctionnaire ou de l'agent public contractuel en CDI pour exercer une activité dans le secteur privé : reprise ou création d'entreprise.**

*Nota : La possibilité de poursuivre un projet personnel a été supprimée depuis 2014.*

Dans le dispositif de 2008, dans tous les cas, l'agent concerné devait se situer à plus de 5 ans de la limite d'âge minimale d'ouverture du droit à pension.

### Principales nouveautés :

- **Modification partielle des conditions d'âge :**

Le délai minimum par rapport à l'âge plancher d'ouverture du droit à pension **est ramené à 2 ans** au lieu de 5 ans dans le régime antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2019, **dans le seul cas d'une restructuration de service**. L'obligation de se situer à plus de 5 ans de la retraite subsiste en cas de démission en vue de créer une entreprise (non subordonnée à une restructuration).

- **Prise en compte d'éléments supplémentaires de rémunération :**

Alors qu'elles n'étaient pas comprises dans la rémunération brute calculée pour déterminer l'IDV jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les primes suivantes sont désormais incluses :

- L'indemnité de résidence ; le supplément familial de traitement (SFT) ;
- L'ACF (prime liée à l'organisation du travail) ;
- Versement exceptionnel ou occasionnel de primes à fait générateur unique ;
- Primes liées à la performance.

En revanche certaines primes demeurent exclues : primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, indemnité de résidence à l'étranger, primes liées aux changements de résidence, celles liées à la mobilité géographique et aux restructurations.

### Décompte et calcul :

Le montant de l'indemnité de départ volontaire est égal à une fraction de 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de mutation (attention à la situation N-1, notamment si temps partiel). Cette fraction est multipliée par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, **dans la limite maximum de 24 années.**

En conséquence, l'indemnité ne peut pas excéder deux années de rémunération annuelle brute.

L'IDV est soumise à l'IR et aux contributions sociales. Sur demande, elle peut être versée en deux fois, sur deux années successives.

### Modalités :



La démission ne doit pas intervenir postérieurement à la date anniversaire de 60 ans (restructuration), ou de 57 ans (création / reprise d'entreprise) dans l'hypothèse d'une carrière normale. Elle est formalisée par l'envoi d'un courrier recommandé.

**Recommandation :** la lettre de démission ne doit pas être adressée avant d'avoir reçu l'accord de l'administration, mais elle doit être envoyée avant la date anniversaire limite. Il convient donc d'entreprendre la demande d'IDIV suffisamment en amont de la date butoir.

\*  
\* \*

L'obtention de l'IDV « *restructuration* » élargie à des bénéficiaires qui sont à un peu plus de deux ans de l'âge légal de la retraite, est certes une avancée mais à relativiser.

**A cet égard, la CGC émet les réserves et demandes suivantes :**

=> en l'état actuel du droit, la démission d'un fonctionnaire a d'importantes répercussions sur le calcul des droits à pension s'il s'agit d'une démission sans exercice d'activité privée, à la différence des salariés du privé couverts par les assurances chômage. Les démissionnaires suite à restructurations pourront-ils s'inscrire au chômage et cotiser afin de réduire l'insuffisance du nombre de trimestres cotisés (de fait, au moins 8 soit une décote de 10% dans l'hypothèse d'une démission avant 60 ans) ? La CGC le réclame. L'actuel projet de loi sur la transformation de la Fonction publique n'est pas clair sur ce point. A défaut d'un tel dispositif, **l'IDV ne paraît pas suffisamment attractive** puisqu'elle ne compense que deux années de rémunération d'activité non perçue, mais aucunement la baisse permanente de retraite du bénéficiaire du fait des trimestres non cotisés. => **La CGC réclame donc un dispositif plus incitatif et surtout moins préjudiciable.**

**Au-delà, nous formulons aussi des demandes en faveur des agents atteignant l'âge légal de départ à la retraite :**

=> Beaucoup de collègues ne peuvent pas partir à 62 ans, faute d'un nombre de trimestres suffisants, contraints de poursuivre leur activité pour obtenir une retraite décente.

**Nous réclamons un dispositif exceptionnel « de transition » qui permette d'atténuer les effets de la décote et encourage au maximum les départs entre 62 et 63 ans.**

**Envisageons également des dispositions « surindication fin de carrière » type « CSC ».**