

VILLE  DE LYON

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

(Direction des Assemblées)

2015/1112

Indemnité de départ volontaire.

Délégation Générale aux ressources humaines

Rapporteur : M. CLASSE Gérard

SEANCE DU 1 JUIN 2015

COMPTE RENDU AFFICHE LE : 3 JUIN 2015

DATE DE CONVOCATION DU CONSEIL MUNICIPAL : 22 MAI 2015

NOMBRE DE CONSEILLERS MUNICIPAUX EN EXERCICE AU JOUR DE LA
SEANCE : 73

RECU AU CONTRÔLE DE LEGALITE LE : 4 JUIN 2015

PRESIDENT : M. COLLOMB Gérard

SECRETAIRE ELU : Mme HAJRI Mina

PRESENTS : M. COLLOMB, M. KEPENEKIAN, Mme BRUGNERA, M. SECHERESSE, Mme AIT MATEN, M. BRUMM, Mme GAY, M. CORAZZOL, Mme BOUZERDA, M. GIORDANO, Mme CONDEMINE, M. CLASSE, Mme DOGNIN-SAUZE, M. DURAND, Mme REYNAUD, M. LE FAOU, Mme RIVOIRE, Mme RABATEL, M. CUCHERAT, Mme BESSON, M. GRABER, Mme FRIH, M. DAVID, Mme NACHURY, M. FENECH, M. BLACHE, Mme BALAS, M. LAFOND, Mme ROUX de BEZIEUX, Mme SERVIEN, Mme BLEY, Mme CHEVALLIER, Mme ROLLAND-VANNINI, M. MALESKI, M. KISMOUNE, Mme PICOT, M. BRAILLARD, Mme BERRA, M. BERAT, M. TOURAINE, M. COULON, Mme FONDEUR, Mme BURILLON, M. PELAEZ, M. LEVY, Mme HOBERT, Mme FAURIE-GAUTHIER, M. RUDIGOZ, Mme MANOUKIAN, M. JULIEN-LAFERRIERE, Mme HAJRI, Mme SANGOUARD, M. HAVARD, M. KIMELFELD, Mme PALOMINO, M. GEOURJON, Mme TAZDAIT, M. GUILLAND, Mme de LAVERNEE, M. BROLIQUIER, Mme BAUGUIL, M. HAMELIN, Mme PERRIN-GILBERT, Mme GRANJON, M. REMY, M. BERNARD, Mme MADELEINE, Mme BAUME

ABSENTS EXCUSES ET DEPÔTS DE POUVOIRS : Mme LEVY (pouvoir à Mme MADELEINE), M. PHILIP (pouvoir à M. MALESKI), M. TETE (pouvoir à Mme CHEVALLIER), M. ROYER (pouvoir à Mme TAZDAIT), M. BOUDOT

ABSENTS NON EXCUSES :

2015/1112 - INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE. (DÉLÉGATION GÉNÉRALE AUX RESSOURCES HUMAINES)

Le Conseil Municipal,

Vu le rapport en date du 12 mai 2015 par lequel M. le Maire expose ce qui suit :

Le décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la Fonction Publique Territoriale ouvre la possibilité aux fonctionnaires et aux agents non titulaires sous contrat à durée indéterminée de présenter leur démission et de percevoir, notamment en cas de départ définitif de la fonction publique territoriale pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel, une indemnité dont les conditions d'attribution doivent être fixées par délibération du Conseil municipal dans la limite d'un montant plafonné au double de la rémunération brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant sa demande de démission.

L'Administration est quelques fois sollicitée par des agents qui portent des projets soit professionnels soit personnels hors du cadre de la fonction publique. Même s'il n'appartient pas aux collectivités territoriales de s'inscrire dans un processus de financement qui aurait pour but de produire des résultats en dehors de leur champ d'activité, il semble opportun d'ouvrir la mise en œuvre de cette indemnité afin de ne pas entraver des projets qui peuvent se révéler préventeurs d'usure professionnelle.

Vu l'avis du Comité Technique du 21 mai 2015 ;

Je vous propose, Mesdames et Messieurs, d'autoriser l'application de cette indemnité uniquement pour les agents de la Ville de Lyon porteurs d'un projet professionnel ou personnel, dans les conditions détaillées ci-après :

1/ Gestion des demandes

L'agent présentant sa démission dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet personnel devra en préciser le motif et produire les justificatifs permettant à l'administration d'apprécier la réalité du projet et d'étudier son éligibilité au versement de l'indemnité.

Si l'agent se propose de reprendre une entreprise existante, il devra a minima fournir la copie des documents d'immatriculation auprès des services fiscaux et des services gestionnaires des comptes sociaux, le dernier compte de résultat, la copie des registres du personnel, auxquels il pourra adjoindre toute autre pièce de nature à vérifier la réalité de son projet.

Si l'entreprise est en cours de création, l'agent devra fournir la copie du dossier présenté auprès des financeurs qu'il a ou va solliciter.

En matière de démission pour accomplir un projet personnel, la demande de démission et d'indemnisation devra être accompagnée d'éléments permettant à la collectivité d'apprécier la réalité de ce projet.

Il appartiendra donc au demandeur de présenter les éléments qu'il jugera pertinents, notamment un descriptif précis du projet, un plan de financement, la liste des exigences réglementaires, les démarches qu'il a déjà entreprises.

Dans tous les cas, les agents seront invités à présenter leur projet au cours d'un entretien aux services de la Délégation générale des Ressources Humaines. Ainsi, l'agent pourra bénéficier d'une aide à la décision dispensée par des tiers sur leur projet et de précisions sur les conséquences irréversibles qu'il emporte (perte du statut de fonctionnaire ou du CDI). Pour la collectivité, cet entretien lui permettra de disposer d'informations indispensables à une bonne évaluation de la situation afin d'instruire les dossiers pour le versement de l'indemnité en toute objectivité.

Cependant, ni l'acceptation de la démission pour les agents titulaires, ni le versement de l'indemnité ne peuvent être conditionnés à la tenue de cette audition, l'administration n'étant pas habilitée à apprécier la viabilité du projet de l'agent.

2/ Les bénéficiaires

Le dispositif de l'indemnité de départ volontaire est limité aux fonctionnaires ou agents non titulaires de droit public en contrat à durée indéterminée de la Ville de Lyon, en position :

- d'activité ;
- de congé parental ;
- de disponibilité ;
- de détachement (quand la collectivité d'origine est la Ville de Lyon) ;
- de position hors cadres (quand la collectivité d'origine est la Ville de Lyon).

3/ Modalités de calcul

Le montant de l'indemnité est fonction de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission, ce qui correspond au brut fiscal produit dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales. Ce montant correspond au montant de référence pour la modulation de l'indemnité prévue ci-après.

Si l'agent n'a pas perçu de rémunération l'année civile précédant sa demande de démission (cas d'un agent en disponibilité ou en congé parental), il ne pourra donc pas bénéficier de l'indemnité de départ volontaire.

En outre, si un agent n'a perçu une rémunération que certains mois de l'année civile précédant sa demande de démission, le montant de sa rémunération annuelle brute sera réduit en conséquence.

Je vous propose de mettre en place une politique cohérente de modulation de l'indemnité de départ volontaire en fonction de l'ancienneté

détenue par les agents afin de ne pas porter une atteinte manifeste au principe d'égalité de traitement entre agents publics.

La modulation du montant de cette indemnité suivra donc le barème suivant :

Ancienneté	Montant de l'indemnité
de 7 à 14 ans	1 x montant de référence
de 15 à 24 ans	1,5 x montant de référence
à partir de 25 ans	2 x montant de référence

En ce qui concerne l'ancienneté, je vous propose de prendre en compte les services réalisés en continu au sein de la Ville de Lyon ou des établissements publics qui lui sont ou lui ont été rattachés administrativement : CCAS, Caisse des Ecoles, Ecole Nationale des Beaux-Arts et Conservatoire de Musique.

Est exclue de ce calcul, la totalité des périodes supérieures à 3 mois de disponibilité de toutes sortes et d'exclusion temporaire de fonction.

Est également exclue de ce calcul la totalité des périodes supérieures à 6 mois de détachement dans une autre collectivité ou une autre fonction publique.

Les périodes de congé parental sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté de l'agent dans les conditions suivantes : en totalité la première année puis pour moitié les années suivantes.

Il est à noter que la réglementation n'autorise le versement de l'indemnité qu'aux agents démissionnaires au moins cinq ans avant la date des droits à pension. Dans la plupart des cas, notamment pour les agents relevant du régime retraite sédentaire, le droit à pension est maintenant ouvert à 62 ans, donc la démission devra, sauf exception, prendre effet avant 57 ans. Dans les autres cas, la Ville procédera à une analyse individualisée de la situation de l'agent pour vérifier son éligibilité.

4/ Le versement

Le versement de l'indemnité aura lieu dans un délai de 2 mois après la date à laquelle la démission sera devenue effective.

L'indemnité ne peut toutefois pas être cumulée avec une indemnité de même nature. En revanche, elle pourra être cumulée avec des allocations d'aide au retour à l'emploi, si l'agent se retrouve au chômage et si le motif de sa démission est reconnu "légitime" au sens de la convention d'assurance chômage.

Enfin, en application de l'article 6 du décret du 18 décembre 2009, l'agent qui, dans les cinq années suivant sa démission, est recruté en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi de l'une des trois fonctions publiques sera tenu de rembourser à la Ville, au plus tard dans les trois ans qui

suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de départ volontaire.

Où l'avis de la commission Ressources Humaines ;

DELIBERE

1- Le versement de l'indemnité de départ volontaire aux agents démissionnaires dans les conditions décrites ci-dessus est approuvé.

2- Les dépenses seront imputées sur le chapitre globalisé 012 de l'exercice en cours.

(Et ont signé les membres présents)
Pour extrait conforme,
Pour le Maire, l'Adjoint délégué,

G. CLASSE