

Indemnité de départ volontaire

- **décembre 2010** -



Les Textes :

[Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire](#)

L'indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux agents concernés par une opération de restructuration, dans les conditions fixées par arrêté au niveau de chaque administration.

Elle peut également être attribuée, hors opération de restructuration, à tout agent quittant définitivement la fonction publique afin de créer sa propre entreprise ou de reprendre une entreprise.

Elle peut enfin être attribuée à tout agent qui souhaite quitter l'administration pour mener à bien un projet personnel sous réserve que sa démission soit acceptée par l'administration.

Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et avoir rempli la durée de son engagement à servir l'Etat. Le montant de cette indemnité est calculé par référence au salaire de l'agent. Elle ne peut excéder une somme équivalente à 24 mois de rémunération.

Bulletin officiel n°22 du 28 mai 2009

NOR : MENH0911417C / RLR : 216-7 / circulaire n° 2009-067 du 19-5-2009 / MEN - DGRH - DAF
[texte intégral Ctrl+Clic ICI](#)

Le [décret n° 2008-368 du 17 avril 2008](#) a institué une indemnité de départ volontaire (I.D.V.) pouvant être attribuée aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui quittent définitivement la fonction publique de l'État à la suite d'une démission régulièrement acceptée.

L'I.D.V. constitue l'un des outils financiers mis en place par les décrets du 17 avril 2008 pour encourager la mobilité et la diversification des parcours professionnels : prime de restructuration et allocation d'aide à la mobilité du conjoint ([décret n° 2008-366](#)), compensation de perte de rémunération susceptible de résulter d'une opération de restructuration ([décret n° 2008-367](#)), indemnité temporaire de mobilité ([décret n° 2008-369](#)). Le bénéfice de l'I.D.V. est octroyé aux agents qui souhaitent démissionner de la fonction publique dans les trois cas définis par le décret : à la suite de la restructuration du service où ils sont affectés, pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel.

La présente circulaire a pour objet de préciser sous quelles conditions et selon quelles modalités les personnels de l'Éducation nationale peuvent bénéficier de cette indemnité.

I - Champ d'application de l'indemnité de départ volontaire

1) Les bénéficiaires potentiels: les fonctionnaires de l'État et les agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée

Le dispositif est applicable aux fonctionnaires et agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée, relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et exerçant leurs fonctions dans les services de l'éducation nationale: en services déconcentrés, en établissements publics locaux d'enseignement, en écoles et dans les établissements d'enseignement privés liés à l'État par contrat.

Les agents en position de détachement, hors cadres, en disponibilité, en congé parental ou de présence parentale ou nommés sur des emplois fonctionnels peuvent demander à bénéficier de l'I.D.V. dans les conditions précisées au point II.5 de cette circulaire.

J'appelle votre attention sur le fait que la notion de «fonctionnaire de l'État» doit être interprétée strictement. Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent donc pas prétendre au bénéfice de l'I.D.V., à l'exception de ceux qui étaient précédemment titulaires dans un autre corps et qui disposent d'une ancienneté dans la fonction publique de l'État.

Par ailleurs, parmi les agents non titulaires, seuls ceux qui ont été recrutés par contrat à durée indéterminée pourront prétendre à l'attribution de l'I.D.V.

Les agents de droit privé et les agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée déterminée se trouvent donc exclus du bénéfice de cette prime.

2) Les situations ouvrant droit à l'indemnité

L'I.D.V. peut être attribuée dans trois situations:

- agents concernés par une restructuration de l'administration prévue par arrêté ministériel ;
- agents quittant la fonction publique pour créer ou reprendre une entreprise ;
- agents quittant la fonction publique pour mener à bien un projet personnel.

Pour donner lieu au bénéfice de l'I.D.V., le départ de l'agent doit intervenir à la suite d'une démission régulièrement acceptée en application du 2° de l'article 24 de la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) pour les fonctionnaires et à la suite d'une démission présentée dans les conditions prévues par l'article 48 du [décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#) pour les agents non titulaires.

Si le départ de l'agent s'inscrit dans un cadre différent tel qu'une admission à la retraite, un licenciement ou une révocation, il ne peut donner lieu à la perception de l'I.D.V.

J'appelle plus particulièrement votre attention sur le fait que la démission régulièrement acceptée entraîne la radiation des cadres et donc la perte de la qualité de fonctionnaire, ce qui rend impossible une demande de liquidation immédiate de la pension.

La liquidation par anticipation d'une pension n'est ainsi pas cumulable avec l'attribution de l'I.D.V. L'agent soit démissionne et peut bénéficier de l'I.D.V., soit est admis à la retraite et bénéficie de la liquidation par anticipation de sa pension.

Sont particulièrement concernés les parents de trois enfants qui peuvent demander la liquidation immédiate de leur pension. Ces agents doivent ainsi choisir entre l'I.D.V. et le bénéfice immédiat de leur pension de retraite.

3) Les cas d'exclusion

a) Agents n'ayant pas accompli la totalité de la durée de l'engagement de servir dont ils sont redevables

Il convient de vérifier si l'agent qui présente une demande d'I.D.V. a bien accompli l'engagement de servir dont il peut être redevable. Dans le cas contraire, il ne pourra en effet pas bénéficier de cette indemnité.

Cette condition ne trouve généralement pas à s'appliquer aux personnels enseignants, d'éducation et d'orientation car ils ne s'engagent en principe à aucune durée minimale de service à l'issue de leur formation. Quelques exceptions sont cependant à relever :

- les instituteurs recrutés avant 1991 sont soumis à un engagement de service de dix ans en application de l'article 16 du [décret n° 86-487 du 14 mars 1986](#) relatif au recrutement et à la formation des instituteurs;

- les professeurs des écoles recrutés par second concours interne et ayant suivi le cycle préparatoire sont soumis à un engagement de service de dix ans en application de l'article 1712 du [décret n° 90-680 du 1er août 1990](#) portant statut des professeurs des écoles ;

- les professeurs certifiés et les professeurs de lycée professionnel recrutés par concours externe ou interne après avoir suivi un cycle préparatoire sont soumis à un engagement de service de dix ans en application de l'article 20 du [décret n° 72-581 du 4 juillet 1972](#) portant statut particulier des professeurs certifiés et de l'article 17 du [décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992](#) relatif au statut particulier des professeurs de lycée professionnel ;

- les anciens élèves des écoles normales supérieures (E.N.S.) sont soumis à un engagement de servir de dix ans en application des décrets [n° 87-695](#), [n° 87-696](#), [n° 87-697](#) et [n° 87-698](#) du 26 août 1987 relatifs aux différentes E.N.S.

Certains fonctionnaires des corps d'ingénieurs et de personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques peuvent également avoir signé lors de leur recrutement un engagement à servir l'État pendant une certaine durée (exemples: attachés recrutés par la voie des IRA.). Il conviendra donc de s'assurer que les intéressés ont bien accompli la totalité de cet engagement.

Vous porterez également une attention particulière aux demandes d'I.D.V. présentées par les agents ayant bénéficié d'un congé de formation. Les intéressés se trouvent en effet soumis à un engagement de servir pour le triple de la durée pendant laquelle ils ont bénéficié de l'indemnité prévue à l'article 25 du [décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État (dispositif auparavant prévu à l'article 13 du [décret n° 85-607 du 14 juin 1985](#)). La durée d'octroi de cette indemnité aux agents en congé de formation professionnelle étant limitée à douze mois, la période d'engagement de servir maximale à laquelle peuvent être soumis les intéressés est de trois années.

b) Agents se situant à cinq années ou moins de l'âge d'ouverture de leurs droits à pension

L'âge d'ouverture des droits à pension se situe à 60 ans dans le cas général.

Je vous rappelle cependant que les fonctionnaires qui totalisent plus de 15ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55ans en application de l'article L.24 I du code des pensions civiles et militaires de retraite. Sont notamment concernés les services des «instituteurs et institutrices», qui sont classés dans la catégorie active par le décret du 2février 1937, confirmé par le [décret n° 54-832 du 13 août 1954](#).

La date à laquelle sera appréciée la condition des cinq ans est la date de la radiation des cadres. Par conséquent, lorsque des agents présentent leur demande d'I.D.V. à une date proche du début de la période de cinq ans précédant la date d'ouverture de leurs droits à pension, il conviendra de leur indiquer la date limite à laquelle ils peuvent présenter une démission permettant de bénéficier de l'I.D.V., en tenant compte de vos délais d'instruction. Je vous rappelle également qu'une demande de liquidation par anticipation d'une pension est exclusive de l'attribution de l'I.D.V. (voir supra, point I.2).

c) Agents en service à l'étranger, notamment dans les établissements d'enseignement français à l'étranger

Les personnels relevant du [décret n° 67-290 du 28 mars 1967](#) relatif aux modalités de calcul des émoluments des personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger ou du [décret n° 2002-22 du 4 janvier 2002](#) relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger ne peuvent prétendre au bénéfice de l'I.D.V.

Les deux décrets précités déterminent en effet de manière limitative les éléments de rémunération pouvant être perçus par les personnels en service à l'étranger et l'I.D.V. n'y a pas été intégrée.

Pour bénéficier de l'I.D.V., l'agent qui se trouve à l'étranger doit donc avoir rejoint une affectation en France, et de ce fait, avoir cessé d'être rémunéré sur la base des décrets de 1967 ou de 2002 précités avant sa démission.

II - Procédure d'attribution de l'indemnité

L'agent qui souhaite bénéficier de l'I.D.V. doit, préalablement à sa demande de démission, adresser à l'autorité compétente pour accepter sa démission et par la voie hiérarchique une demande d'attribution de l'I.D.V. précisant la situation dans laquelle s'inscrit sa demande. Si l'agent remplit les conditions réglementaires pour prétendre à l'I.D.V., il est souhaitable d'organiser un entretien pour lui préciser les modalités et conséquences de son éventuel départ de la fonction publique et, le cas échéant, obtenir des informations complémentaires sur sa situation.

L'agent est informé par écrit de la suite qui peut être donnée à sa demande et du montant de l'I.D.V. qui lui sera attribué si sa démission est acceptée. Dans un second temps, l'agent présente sa démission à l'administration qui a quatre mois pour lui répondre.

1) Demande préalable présentée par l'agent

L'agent adresse une demande d'attribution de l'I.D.V. par écrit et par la voie hiérarchique à l'autorité compétente pour accepter sa démission. L'autorité hiérarchique de proximité de l'agent produit un avis motivé concernant la possibilité de la démission.

La demande d'I.D.V. précise obligatoirement quel est le motif du départ volontaire envisagé par l'agent parmi les trois cas prévus par le décret du 17 avril 2008 :

- opération de restructuration prévue par arrêté ministériel (article 2 du décret) ;
- création ou reprise d'entreprise (article 3 du décret) ;
- projet personnel (article 4 du décret).

Dans ce dernier cas, l'agent demandeur précise la nature du projet envisagé (formation, recrutement sur un emploi salarié, etc.).

2) Examen de la demande

Saisi d'une demande d'I.D.V., vous devez tout d'abord vérifier que l'agent entre dans le champ d'application du décret du 17 avril 2008 qui est précisé au point I de cette circulaire. Les conditions d'examen de la demande varient ensuite selon le motif du départ volontaire:

a) I.D.V. demandée dans le cadre d'une opération de restructuration prévue par arrêté ministériel

Un arrêté ministériel précise les corps, grades et emplois concernés par une restructuration et pour lesquels l'I.D.V. peut être attribuée.

Le cas échéant, la demande de l'agent doit respecter les conditions particulières prévues par cet arrêté, qui peut notamment définir une période limitée de demande de l'indemnité.

Par ailleurs, l'indemnité ne peut être accordée pour ce motif aux agents qui sont placés en disponibilité (cf. infra, point II.5 a).

b) I.D.V. demandée dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise

L'agent qui sollicite l'I.D.V. pour ce motif verra sa demande accueillie favorablement dans la mesure où il y a lieu d'encourager ce type d'initiative, dès lors qu'elle favorise le développement d'entreprises.

c) I.D.V. demandée dans le cadre d'un projet personnel

La demande d'I.D.V. présentée pour ce motif peut être refusée si le départ de l'agent est susceptible de porter atteinte à la continuité du service (exemple: compétence unique dans le service ou effectifs insuffisants).

3) Information de l'agent

L'agent est informé par écrit de la suite qui a été donnée à sa demande d'I.D.V. dans un délai de deux mois suivant le dépôt de sa demande.

En cas de réponse positive, l'autorité compétente indiquera à l'agent le montant indemnitaire auquel il peut prétendre s'il démissionne (voir infra, point III sur les modalités de calcul).

Cette notification constitue une décision susceptible de recours.

Il sera précisé que le montant d'I.D.V. notifié n'est valable que dans l'hypothèse d'une démission intervenant dans le courant de l'année civile en cours et régulièrement acceptée par l'administration.

Une démission présentée postérieurement à la fin de l'année civile donne lieu à un nouveau calcul de l'I.D.V. afin de prendre en compte le changement de l'année de référence (voir infra, point III). L'agent sera informé des éventuelles conséquences sur le montant d'I.D.V. auquel il peut prétendre.

4) Démission de l'agent

La démission présentée par l'agent ne peut lui ouvrir droit au bénéfice de l'I.D.V. pour le montant fixé préalablement par l'administration, qu'autant qu'elle est régulièrement acceptée par l'autorité compétente.

Il convient de veiller à la cohérence des réponses apportées à la demande d'attribution de l'I.D.V. d'une part, et de démission d'autre part.

Une démission peut toujours être refusée par l'administration dans l'intérêt du service, en particulier s'agissant de la démission pour projet personnel. Ainsi, la demande d'I.D.V. présentée par un agent dont la démission serait préjudiciable à l'intérêt du service et que vous pensez devoir refuser devra faire l'objet d'une notification de refus.

5) Cas particulier des agents en position de détachement, hors cadres, disponibilité, en congé parental ou de présence parentale, ou nommés sur des emplois fonctionnels

a) Demande d'I.D.V. s'inscrivant dans le cadre d'une restructuration

Les agents en position de détachement ou hors cadres dans un service faisant l'objet d'une opération de restructuration peuvent bénéficier de l'I.D.V. au titre de cette restructuration.

Pour cela, ils adressent la demande d'I.D.V. à leur administration d'accueil puis, le cas échéant, la demande de démission à leur administration d'origine. L'administration d'accueil procède au versement de l'I.D.V., qui est à sa charge, après présentation par l'agent de l'acceptation de sa démission par son administration d'origine.

Les agents en congé parental ou de présence parentale, les fonctionnaires en position de disponibilité et les agents non titulaires bénéficiant d'un congé non rémunéré ne peuvent en revanche pas bénéficier de l'I.D.V. en raison de la restructuration du service où ils étaient affectés dans la mesure où ils ne sont pas concernés directement par cette opération.

Quant aux agents nommés sur un emploi fonctionnel, ils ne sauraient eux non plus bénéficier de l'I.D.V. en raison de la restructuration du service où ils exercent dans la mesure où leur occupation de cet emploi est par nature temporaire.

b) Demande d'I.D.V. motivée par la reprise/création d'une entreprise ou un projet personnel

L'agent en position de détachement, hors cadres, disponibilité ou congé parental ou en situation de congé de présence parentale peut bénéficier de l'I.D.V. pour ces motifs lorsqu'il remplit les conditions prévues par le décret du 17 avril 2008. L'agent doit s'adresser à son administration d'origine qui statue à la fois sur l'octroi de l'indemnité et sur la demande de démission. L'indemnité de départ volontaire est à la charge de l'administration d'origine. C'est notamment le cas des personnels TOS transférés aux collectivités locales en application de la [loi n° 2004-809 du 13 août 2004](#) relative aux libertés et responsabilités locales.

Dans les deux situations prévues aux a) et b) ci-dessus, l'administration d'origine, lorsqu'elle a accepté la démission sollicitée, prononce dans un même arrêté la fin du détachement, la réintégration de l'agent dans son corps d'origine et sa radiation, à une date qui peut être unique.

III - Montant de l'indemnité de départ volontaire

1) Calcul du plafond de l'indemnité de départ volontaire

a) Principe

Le montant de l'I.D.V. pouvant être allouée à l'agent ne peut dépasser vingtquatre fois un douzième de la rémunération brute qu'il a perçue au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission (article 6 du décret du 17 avril 2008).

La rémunération brute comprend le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les bonifications indiciaires et nouvelles bonifications indiciaires, les primes et les indemnités, y compris les indemnités pour heures supplémentaires.

b) Exceptions (agents n'ayant pas perçu de rémunération sur l'année de référence)

Les agents en congé parental ou de présence parentale, les fonctionnaires en position de disponibilité et les agents non titulaires bénéficiant d'un congé non rémunéré peuvent n'avoir perçu aucune rémunération durant la totalité de l'année civile précédant celle du dépôt de leur demande de démission.

Pour les intéressés, à titre dérogatoire, le plafond de l'I.D.V. est alors calculé sur la base de la rémunération brute perçue au cours de la dernière année civile au titre de laquelle ils ont été rémunérés par l'administration, même si cette rémunération ne porte que sur une partie de l'année civile considérée.

Exemple de mise en œuvre de l'exception:

Un agent placé en disponibilité à compter du 1er juillet 2006 démissionne en juin 2008. Le plafond de l'I.D.V. qui lui est applicable correspond à 24/12ème de la rémunération brute effectivement perçue en 2006, soit pendant six mois.

Un agent placé en disponibilité le 1er février 2007 qui démissionne en septembre 2008 se voit appliquer un plafond d'indemnité de départ volontaire fixé à 24/12ème de la rémunération brute effectivement perçue en 2007, soit pendant un mois.

2) Fixation du niveau de l'indemnité de départ volontaire

a) Fourchettes applicables selon l'ancienneté de service de l'agent demandeur

Dans le respect du plafond fixé par le décret du 17 avril 2008 à vingt-quatre douzièmes de la rémunération brute, les attributions individuelles d'I.D.V. peuvent être fixées librement en tenant compte de l'ancienneté de service du demandeur.

Afin d'éviter des écarts de traitement trop importants entre les différents services, je souhaite vous indiquer dans quelles fourchettes devront généralement s'inscrire les montants d'I.D.V.

Vous conservez cependant la faculté, dans le cadre de votre pouvoir d'appréciation de la demande d'I.D.V. et dans des cas exceptionnels, de vous écarter de ces fourchettes.

Fourchettes applicables

Ancienneté de l'agent	Montant minimum de l'I.D.V. (en % du plafond de l'indemnité)	Montant maximum de l'I.D.V. (en % du plafond de l'indemnité)
Moins de 10 ans		50
De 10 à 25 ans	50	100
Plus de 25 ans	30	80

Je vous précise qu'il convient que les agents de corps, de grade et d'ancienneté équivalents et dont le motif du départ volontaire est identique perçoivent des montants similaires au titre de l'I.D.V.

À cet égard, vous serez amenés à veiller particulièrement à ce que la circonstance selon laquelle certains agents disposent d'un plafond d'I.D.V. supérieur en raison de la perception de majorations de traitement outre-mer ou de l'indemnité de résidence à l'étranger ne fonde pas une différence substantielle dans les montants d'I.D.V. attribués à deux agents d'ancienneté comparable dont l'un aurait été en poste outre-mer ou à l'étranger et l'autre en fonction en métropole.

Par ailleurs, dans le cas où la demande d'I.D.V. est présentée dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise, vous fixerez généralement le montant de l'I.D.V. dans la partie haute des fourchettes figurant dans le tableau ci-dessus.

b) Détermination de l'ancienneté de service à prendre en compte

Pour déterminer l'ancienneté de l'agent, il convient de prendre en compte la durée de l'ensemble des services effectivement accomplis en qualité de fonctionnaire de l'État ou d'agent non titulaire de droit public de l'État.

IV - Modalités de versement et de remboursement de l'indemnité de départ volontaire

1) Versement

Sauf disposition contraire, l'indemnité est versée en une seule fois, après la radiation des cadres de l'agent.

2) Remboursement

Si, dans les cinq années suivant sa démission, un agent est recruté en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi dans l'une des trois fonctions publiques, il doit rembourser le montant de l'indemnité de départ volontaire au plus tard dans les trois ans qui suivent son recrutement.

Pour le ministre de l'Éducation nationale

et par délégation,

Le secrétaire général

Pierre-Yves Duwoye

Vos questions :

1 / L'âge de départ à la retraite est passé à 62 ans. J'ai 56 ans et j'aurai droit à pension complète à 60 ans. Est-ce que je peux prendre ou non l'indemnité de départ volontaire ? Je suis à 4 ans de ma retraite complète mais avec la réforme...

* La circulaire - et le décret- précisent bien que l'IDV ne peut être attribuée si le demandeur n'est pas à moins de 5 années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension; pour une personne qui a 56 ans aujourd'hui, avec la nouvelle loi sur les Retraites, son âge d'ouverture des droits à pension doit être 61 ans et 8 mois (à vérifier précisément avec sa date de naissance); il lui resterait donc plus de 5 ans avant de pouvoir prendre sa retraite;

*Ce collègue remplit donc la condition précisée au 4e alinéa du décret. Mais, ceci n'est pas une condition suffisante, il y en a d'autres (être touché par une restructuration de service, ou avoir le projet de créer une entreprise...)

La formulation "est-ce que je peux prendre ou non l'IDV" est d'ailleurs inapproprié; l'agent doit, avant de demander sa démission, adresser à son Administration une demande d'attribution de l'IDV; et c'est seulement après avoir reçu la réponse de l'Administration et le montant de l'IDV qui lui serait versé, qu'il présente sa démission à l'Administration qui a 4 mois pour lui répondre.

2/ Avec la réforme des retraites est ce que je peux partir avec l'indemnité de départ volontaire ? J'ai 52 ans je n'ai pas racheté mes années d'études et même à 62 ans je n'aurai pas de retraite complète. Si je peux partir à quel âge me versera t on ma pension de retraite ? 62 ? 67 ?

* La question 2 semble plutôt une question sur les retraites; Sinon, à 52 ans, il lui reste forcément plus de 5 ans avant de percevoir sa pension et il peut être éligible à l'IDV.

3/ Si je pars avec mon indemnité de départ volontaire est ce que j'ai le droit d'aller travailler ?

* L'IDV est tout à fait compatible avec la reprise d'un travail; elle y est même directement liée dans un certain nombre de cas puisqu'il faut (si on n'est pas touché par une réorganisation) créer -ou reprendre - une entreprise ou avoir un projet personnel (formation, recrutement sur un emploi salarié...)



Sgen-CFDT Picardie
52, rue Daire 80000 AMIENS
amiens@sgen.cfdt.fr