

Peut-on verser une indemnité de départ à la retraite aux fonctionnaires territoriaux ?

La fin de carrière est un moment charnière dans le parcours professionnel d'un agent public. Pour les employeurs territoriaux, la question de la reconnaissance de cet engagement soulève une interrogation récurrente : est-il possible de verser une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique territoriale (FPT) ?

La réponse ministérielle n° 01222 du 22 mai 2025 apporte une clarification précieuse sur ce point.

Cet article propose une analyse approfondie du cadre juridique applicable, des marges de manœuvre réelles dont disposent les collectivités, et des leviers alternatifs pour valoriser la fin de carrière des agents.

Un cadre juridique rigoureux et limitatif

En vertu de l'article L.712-1 du Code général de la fonction publique, la rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose exclusivement :

- ✓ Du traitement indiciaire,
- ✓ De l'indemnité de résidence,
- ✓ Du supplément familial de traitement (SFT),
- ✓ Et des primes et indemnités prévues par des dispositions législatives ou réglementaires.

L'article L.714-11 du même code introduit une dérogation stricte : seuls les avantages collectivement acquis avant la loi du 26 janvier 1984 peuvent être maintenus. En l'absence de fondement juridique explicite, aucune collectivité ne peut créer ou verser une indemnité de départ à la retraite.

Une position réaffirmée par la réponse ministérielle du 22 mai 2025

Le Gouvernement, par la réponse à la question écrite n° 01222, rappelle qu'"aucun texte législatif ou réglementaire n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique". Toute initiative locale allant en ce sens serait donc illégale et constituerait un manquement aux principes budgétaires et de l'unité du statut de la fonction publique.

Une collectivité qui accorderait une telle prime s'exposerait à des conséquences lourdes :

- ✓ Signalement par la chambre régionale des comptes,
- ✓ Recours contentieux d'autres agents ou contribuables,
- ✓ Remise en cause de la validité du paiement.

Un levier existant : le CIA du RIFSEEP

Face à l'impossibilité de verser une prime de départ spécifique, les employeurs territoriaux peuvent recourir à un dispositif légal : le complément indemnitaire annuel (CIA), composante du RIFSEEP. Ce dernier permet de valoriser

- ✓ L'engagement professionnel,
- ✓ L'investissement personnel,
- ✓ Et la contribution au collectif de travail.

Dans la pratique, un CIA majoré peut être attribué à un agent en fin de carrière, à condition que cette décision repose sur des critères objectifs, préalablement définis dans le cadre réglementaire local. Il ne s'agit pas d'une prime de départ déguisée, mais d'une reconnaissance de la qualité du service rendu, conforme à la réglementation.

Aucune indemnité de départ à la retraite ne peut être créée ou versée légalement dans la fonction publique territoriale, en dehors des rares cas historiques antérieurs à 1984. Néanmoins, le CIA permet d'exprimer une reconnaissance individuelle, dans un cadre juridique sécurisé.