



ANNEXE

CADRE DE MISE EN ŒUVRE DE L'INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE AU SEIN DU DEPARTEMENT DES YVELINES

I. Préambule

Une indemnité de départ volontaire peut être versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée qui choisissent de démissionner et dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation de service, en application du décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009.

Sa mise en place est une possibilité offerte aux collectivités territoriales, ce n'est pas obligatoire.

La mise en place de l'indemnité de départ volontaire ouvert à l'ensemble des directions du Département des Yvelines qui seront amenées à se réorganiser permettrait de disposer d'un outil supplémentaire en accompagnant la transition professionnelle des agents et contribuerait à assurer la pérennité financière de l'administration en équilibrant les effectifs et les ressources disponibles, pour garantir sa viabilité économique à long terme et prévenir les déséquilibres budgétaires.

II. Les bénéficiaires de l'indemnité de départ volontaire

Peuvent bénéficier de l'indemnité de départ volontaire, les fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, et les contractuels de droit public en CDI.

Sont exclus les contractuels de droit public en CDD, les agents de droit privé (contrats PEC, apprentis, stagiaires) et les assistants familiaux.

Les agents éligibles doivent démissionner de la fonction publique territoriale. Ne peuvent bénéficier de cette indemnité que les agents publics souhaitant démissionner et se trouvant à plus de cinq ans avant la date d'ouverture de leurs droits à pension.

Seront concernés les agents dont les postes sont supprimés ou substantiellement modifiés en raison d'une réorganisation du service. A chaque réorganisation, une délibération sera prise ultérieurement pour lister les services, les cadres d'emplois, les grades et, le cas échéant, les postes, concernés par l'indemnité de départ volontaire.

En dehors des réorganisations de service, le dispositif de rupture conventionnelle, déjà pratiqué au Département depuis le 1^{er} janvier 2020, pourra être utilisé.

III. La détermination du montant de l'indemnité de départ volontaire

Le montant de l'indemnité de départ volontaire ne pourra pas excéder une somme équivalente au double de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission.

Cette indemnité est versée en une seule fois dès lors que la démission est devenue effective. Elle est soumise aux prélèvements obligatoires et est assujettie à l'impôt sur le revenu.

Aussi, le montant individuel sera versé dans les conditions suivantes, selon l'ancienneté de l'agent au sein du Département des Yvelines :

Ancienneté au sein du Département des Yvelines	Montant de l'indemnité
entre 1 an et inférieure à 3 ans	2 mois de salaire
entre 3 ans et inférieure à 6 ans	4 mois de salaire
entre 6 ans et inférieure à 12 ans	6 mois de salaire
entre 12 ans et inférieure à 18 ans	1 an de salaire
entre 18 ans et inférieure à 24 ans	1 an et 6 mois de salaire
24 ans et plus	2 ans de salaire

L'ancienneté prise en compte correspond aux services accomplis au sein du Département des Yvelines, ainsi que ses satellites lorsqu'il y a eu un transfert de compétence ou d'activité.

Pour les agents contractuels, tous les types de contrats réalisés au sein du Département des Yvelines (sur emploi permanent ou non), ainsi que ses satellites lorsqu'il y a eu un transfert de compétence ou d'activité, sont pris en compte. La durée des services accomplis sous un contrat de droit privé (PEC, apprenti, stagiaire) n'est pas prise en compte.

Le salaire servant de base au calcul est la rémunération brute perçue le mois précédant la démission de l'agent. Lorsque l'agent n'a pas perçu de rémunération le mois précédant sa démission, sera pris en compte la dernière rémunération brute versée à l'agent par le Département des Yvelines. Sont pris en compte : le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, le complément de traitement indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise socle et majorée et toute autre indemnité ou prime versée mensuellement et liée à l'exercice des fonctions.

Le complément individuel annuel, la rémunération des heures supplémentaires ou des astreintes, l'indemnisation des jours compte épargne-temps, les remboursements de frais, les participations employeur aux protections sociales complémentaire ou autres ne sont pas pris en compte dans la détermination du montant.

IV. La procédure d'attribution

Pour bénéficier de ce dispositif, une délibération listant les services, les cadres d'emplois, les grades et, le cas échéant, les postes concernés par une réorganisation et éligibles à l'indemnité de départ volontaire devra être adoptée. Une fois cette délibération en vigueur, l'agent souhaitant démissionner devra formuler une demande écrite motivée à la Direction des Ressources Humaines. Les avis du manager et de la Direction métier seront sollicités.

L'indemnité de départ volontaire est accordée sous réserve des nécessités de service.

L'autorité territoriale prend sa décision dans un délai de 3 mois maximum et en informe l'agent par écrit.

En cas d'acceptation de sa demande, l'agent pourra présenter officiellement sa démission.

V. Les impacts pour les agents et le Département

L'agent qui bénéficie de ce dispositif reste soumis, comme tout agent public démissionnaire, au respect des obligations déontologiques (obligation de déclarer au Département tout exercice d'une activité privée dans les trois ans qui suivent la cessation de fonction, secret professionnel, discrétion professionnelle, conflit d'intérêt, prise illégale d'intérêt, etc.).

L'agent public qui, dans les cinq années suivant sa démission, est recruté en tant que fonctionnaire ou contractuel pour occuper un emploi de l'une des trois fonctions publiques, est tenu de rembourser au Département, au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de départ volontaire.

L'agent démissionnaire qui bénéficie de l'indemnité de départ volontaire est éligible aux allocations d'aide au retour à l'emploi (chômage).

Il est important de signaler que les allocations chômage des fonctionnaires sont versées directement par le Département des Yvelines et non par France Travail, contrairement aux agents contractuels. Ce coût non négligeable est difficile à évaluer, car le montant de l'indemnisation dépend de la rémunération du fonctionnaire concerné et de la durée d'indemnisation, qui, elle, dépend de l'âge de l'intéressé et de son projet professionnel.