

**LES
FICHES
TECHNIQUES**

DISPOSITIFS INDEMNITAIRES LIÉS AUX RESTRUCTURATIONS

1. Introduction
2. CIA : Complément indemnitaire d'accompagnement
3. Prime de restructuration
4. AAMC : Allocation d'aide à la mobilité du conjoint
5. IDV : Indemnité volontaire de départ

1.

Introduction

Alors que le droit à mutation devient un vrai parcours du combattant, notamment après la suppression des prérogatives des CAP, le gouvernement a instauré diverses mesures afin de favoriser la mobilité sous le fallacieux prétexte d'élargir les opportunités professionnelles et de sécuriser les transitions professionnelles. C'est en fait une mobilité contrainte qui est mise en œuvre pour gérer les suppressions d'emploi, faciliter les projets de restructuration et d'externalisation de missions, contraindre les agents à sortir de leur champ professionnel initial.

Pour le gouvernement, ces évolutions se traduisent par des réorganisations pouvant entraîner, pour les agents publics, des mobilités fonctionnelles ou géographiques au sein des trois fonctions publiques voire donner lieu à des projets personnels de reconversion dans le secteur privé, qu'il faut accompagner. C'est ainsi que la DGAFP a complété les règles de mobilité avec des « *dispositifs indemnitaires d'accompagnement des restructurations dans les services de l'Etat* ». Il s'agit :

- du complément indemnitaire d'accompagnement - CIA ;
- de la prime de restructuration de service – PRS et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint - AAMC ;
- et de l'indemnité de départ volontaire pour restructuration de service - IDV.

Une opération de restructuration n'a pas nécessairement vocation à ouvrir droit aux trois dispositifs indemnitaires précités.

Les obligations juridiques pour qualifier une restructuration de service.

La qualification d'une opération de restructuration

Attention, l'attribution à un agent de ces dispositifs suppose que le service d'appartenance dont il relève soit repris sur un arrêté fixant le périmètre d'une opération de restructuration.

Les opérations de restructuration de service peuvent

recouvrir notamment les situations suivantes :

- les transferts géographiques complets ou partiels de services ou d'établissements ;
- les réorganisations fonctionnelles complètes ou partielles de services ou d'établissements, impliquant des suppressions d'emplois ;
- les transferts de personnels de l'Etat aux autres versants de la fonction publique voire à un délégataire dans le cadre d'un transfert de compétences ;
- la combinaison de ces situations.

La notion de restructuration de service exclut par contre les simples changements de statut juridique ou de rattachement administratif et/ou budgétaire, sans impacts sur la localisation géographique du service/de l'établissement concerné et sur le nombre d'emplois.

Les opérations de restructuration de service sont fixées par des arrêtés ministériels

Sur le plan réglementaire, un arrêté du ministre concerné fixe de façon précise la liste des opérations de restructuration (les services ou établissements concernés, les suppressions ou regroupement de services) et les modalités d'ouverture de droit aux différents dispositifs indemnitaires.

Cependant, pour l'attribution de l'IDV, l'arrêté doit au minimum préciser les services, corps, grades, emplois ou assimilés concernés et la période durant laquelle l'IDV peut être allouée. Il peut y avoir un arrêté par opération de restructuration ou pour plusieurs ou un arrêté cadre avec une mise à jour régulière d'une annexe. L'arrêté peut préciser les postes et emplois ouvrant droit à la PRS et au CIA qui ne sont pas forcément les mêmes que ceux concernés par l'IDV.

Cet arrêté est pris après avis du/des comités sociaux d'administration compétents , et pour le seul CIA il est complété obligatoirement de l'avis des ministres chargés du budget et de la Fonction publique.

2. CIA : complément indemnitaire d'accompagnement

Le CIA vise à faciliter les changements d'employeurs au sein de la fonction publique en apportant si nécessaire au fonctionnaire de l'Etat concernée une garantie de rémunération pour 3 ou 6 ans.

Agents concernés

Le CIA est attribué aux fonctionnaires de l'Etat, y compris ceux affectés en position normale d'activité ou en détachement, conduit dans le cadre de la restructuration de leur service à effectuer une mobilité par une affectation, un détachement ou une intégration directe dans un autre corps ou cadre d'emploi de la fonction publique de l'Etat, territoriale ou hospitalière. Les agents contractuels sont donc exclus du bénéfice du CIA. Il convient d'entendre la notion d'affectation dans un emploi dans un sens relativement large. Elle englobe par défaut le retour dans leur corps d'origine des agents détachés sur un emploi fonctionnel. Mais l'arrêté désignant l'opération de restructuration peut fixer les postes et emplois ouvrant droit au CIA pour les limiter à un périmètre plus restrictif en fonction des caractéristiques et des objectifs de l'opération de restructuration.

Le fonctionnaire peut percevoir le CIA à l'occasion d'un changement d'affectation au sein du même ministère si une différence de rémunération existe et que la mobilité fonctionnelle résulte de l'opération de restructuration mentionné par l'arrêté ministériel.

Modalité de calcul et de versement du CIA

Montant du CIA

Le montant du CIA est égal à la différence entre :

- la rémunération brute annuelle effectivement perçue par l'agent dans son emploi d'origine durant les douze

mois précédant le changement de fonction ;

- et la rémunération brute globale annuelle liée à l'emploi d'accueil de l'agent.

Les éléments de rémunération à prendre en compte pour le calcul du montant du CIA sont :

- la rémunération indiciaire (traitement, NBI) ;
- l'ensemble des primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ;
- Le plafond indemnitaire afférent à l'emploi d'accueil ne peut faire obstacle au versement du complément indemnitaire d'accompagnement.

Ne sont pas pris en compte :

- Les primes et indemnités :
 - qui ont le caractère de remboursement de frais ;
 - liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
 - liées à l'organisation du travail ;
- Toutes les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- Les indemnités d'enseignement ou de jury, les indemnités non directement liées à l'emploi ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels :
 - liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
 - de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- L'indemnité de résidence et le SFT.

Pour l'agent bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service (NAS) et qui en perd le bénéfice avec sa nouvelle fonction, la rémunération de référence pour le calcul du CIA est celle qu'il aurait perçue sans le bénéfice du logement NAS. La rémunération de référence est



alors la rémunération moyenne du grade auquel l'agent appartient.

Durée du versement et modalités de renouvellement

Le CIA est versé pour une durée de 3 ans (renouvelable une fois) à compter de l'affectation dans l'emploi d'accueil. A l'issue de la 3^{ème} année, la situation de l'agent est réexaminée. La différence entre la rémunération brute globale servie dans l'emploi d'origine ayant servi de base au calcul initial du CIA et la rémunération brute globale liée à l'emploi d'accueil est réévaluée. Le cas échéant, le CIA est réévalué et maintenu pour une 2^{ème} période de trois ans.

Modalités de versement du CIA

A compter de la date d'affectation dans son nouveau poste, le CIA est versé mensuellement à l'agent par l'administration à l'origine de la restructuration de service. Ce versement peut néanmoins être effectué par l'employeur d'accueil. Une convention entre les deux employeurs prévoit alors les modalités de remboursement des sommes versées.

Modalités pratiques d'attribution du CIA

L'attribution du CIA est de droit

L'attribution du CIA ne nécessite aucune demande de l'agent dès lors que le poste/emploi concerné est listé dans l'arrêté de restructuration.

Instruction des droits au CIA

Dès la nouvelle affectation de l'agent connue, l'administration à l'origine de la restructuration demande à l'administration d'accueil une attestation mentionnant la rémunération brute annuelle correspondant à l'emploi d'accueil (corps/cadre d'emploi et fonctions exercées). L'administration d'origine notifie à l'agent dans les meilleurs délais le montant du CIA qui en résulte.

Application du CIA en cas de mobilité géographique

Le CIA est exclusif de toutes autres primes ou indemnités de même nature. Mais il peut être attribué aux fonctionnaires de l'Etat dans le cadre d'une mobilité géographique. Dans ce cas, il est cumulable avec la PRS et avec le dispositif de prise en charge des frais de changement de résidence dès lors que les conditions d'attributions sont réunies.

Textes de référence

- Décret n° 2008-366 du 17/4/2008 modifié instituant une PRS et une AAMC ;
- Décret n° 2008-368 du 17/4/2008 modifié instituant une IDV ;
- Décret n° 2014-507 du 19/5/2014 modifié relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique ;
- Décret n°2019-138 du 26/2/2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;
- Les arrêtés du 26/2/2019 fixant les montants de la PRS et de l'AAMC et de l'IDV.

3.

prime de restructuration

Le décret n°2008-366 précise que la prime de restructuration (PRS) « peut être attribuée aux agents mutés ou déplacés dans le cadre de la restructuration du service dans lequel ils exercent leurs fonctions ». Celle-ci vise pour les employeurs à faciliter les mobilités géographiques.

Agent-e-s et services concernés

La PRS peut être versée aux agents publics de l'Etat :

- fonctionnaires, magistrats, militaires détachés dans un emploi fonctionnel ;
- aux agents contractuels de droit public recrutés en CDI ;
- aux agents détachés dans un corps de la fonction publique d'Etat ;
- aux personnels ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Les services potentiellement concernés sont les administrations de l'Etat et ses établissements publics, quelle que soit la catégorie juridique de ces établissements, dès lors qu'ils emploient des agents potentiellement éligibles à la PRS. Les établissements publics locaux d'enseignements (EPL) ou les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) sont donc également concernés.

L'arrêté ministériel désignant l'opération de restructuration peut, le cas échéant, recenser les postes et emplois pour lesquels le bénéfice de la prime de restructuration de service est ouvert.

Obligations de l'agent.e

Le bénéficiaire de la PRS doit demeurer 12 mois dans ses nouvelles fonctions sous peine de devoir rembourser les sommes perçues. Toutefois, cette obligation est tempérée dans les cas suivants :

- si le bénéficiaire quitte ses nouvelles fonctions avant la fin de la période de 12 mois suite à une radiation des

cadres, le remboursement s'effectue au prorata du temps passé dans les nouvelles fonctions ;

- si le changement de fonction a pour objet de pourvoir un poste vacant, ou fait suite à une promotion de grade ou de corps, ou s'effectue dans le cadre d'une obligation statutaire de mobilité, ou d'une affectation à l'issue d'un congé de formation non demandée par l'agent, il n'y a pas lieu d'exiger le remboursement de la PRS.

Modalités de calcul et de versement

Le montant plafond interministériel de la PRS est fixé à 30 000 €. L'arrêté fixe le montant de la PRS qui est composé de deux parts en fonction de :

1° la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative

Moins de 10 km	1 250 € ⁽¹⁾
Entre 10 et 19 km	2 500 €
Entre 20 et 29 km	5 000 €
Entre 30 et 39 km	7 500 €
Entre 40 et 79 km	9 000 € ⁽²⁾
Entre 80 et 149 km	12 000 € ⁽²⁾
A partir de 150 km	15 000 €

2° la situation personnelle de l'agent

Avec changement de la résidence familiale (RF) si l'agent n'a pas d'enfant à charge	10 000 €
Avec la prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale ⁽³⁾	12 500 €
Avec changement de la RF si l'agent a un ou plusieurs enfant(s) à charge	15 000 €

⁽¹⁾ Montant versé uniquement si la distance entre la nouvelle résidence administrative et la résidence familiale a augmenté ;

⁽²⁾ Ces montants sont majorés de 3 000 € si l'agent a au moins un enfant à charge et qu'il ne change pas de résidence familiale ;



⁽³⁾ Aucune durée de présence minimale dans le logement pris à bail, justifiant le versement de la deuxième part, n'est exigée.

Les deux parts sont calculées séparément et sont cumulables par tout agent éligible à la PRS.

Traitement de la situation d'un couple d'agents publics restructurés

Pour un couple d'agents publics, la PRS peut être attribuée à chacun dès lors qu'ils sont concernés par deux opérations de restructuration différentes et effectuent chacun une mobilité résultant de cette restructuration. Et, la seconde part de la PRS n'est pas cumulable par un couple d'agents publics impacté par la même opération de restructuration. Toutefois, le cumul partiel est autorisé :

- les deux agents peuvent bénéficier de la première part de la PRS en fonction de la distance.
- mais, seul l'un des deux membres du couple peut bénéficier de la deuxième part de la PRS fonction de la situation familiale.

Dans ce dernier cas, l'administration doit donc s'assurer que le conjoint de l'agent concerné n'est pas éligible à cette seconde part, soit parce qu'il n'a pas la qualité d'agent public, soit qu'il a la qualité d'agent public mais relève de la même opération de restructuration. Elle doit dans la mesure du possible traiter de manière concomitante la situation des deux agents publics. Ceux-ci doivent désigner d'un commun accord à l'administration le bénéficiaire de la seconde part et à défaut elle n'est pas versée.

Modalités pratiques d'attribution de la PRS

L'attribution de la PRS doit être considérée de droit dès lors que la mobilité de l'agent public répond aux conditions de l'opération de restructuration. Le fait qu'un agent obtienne un poste correspondant à ses vœux dans le cadre de la conduite de l'opération de restructuration ne justifie pas le refus de la PRS. Ainsi, la jurisprudence souligne qu'un agent changeant d'affectation dans le

cadre d'une opération de restructuration se traduisant par la suppression de son emploi a le droit de percevoir une indemnité de restructuration même s'il a eu la possibilité de choisir son nouveau poste dans le cadre par exemple d'une cellule de reconversion (CE n°284035 du 4 mai 2007).

Instruction des droits à PRS

Le droit à l'attribution de la PRS naît avec la mutation ou le déplacement de l'agent résultant de la restructuration de leur service. L'attribution ne nécessite donc pas de demande formelle à l'initiative de l'agent.

Néanmoins, l'administration est fondée à lui demander, par un formulaire, les informations et justificatifs permettant de déterminer le montant de la PRS, en particulier s'agissant du changement de résidence familiale, de la prise à bail d'un logement distinct, des enfants à charge ou dans le cas des couples d'agents publics.

Les ministères et établissements publics sont libres de déterminer le processus d'identification et d'attribution de la PRS dans le cadre de la conduite de l'opération de restructuration au regard de leurs propres contraintes organisationnelles et de leurs outils existants.

Cumul ou non avec d'autres indemnités

La PRS peut être cumulée :

- avec le dispositif de prise en charge des frais de changement de résidence. Celui-ci prévoit la majoration de l'indemnité pour changement de résidence pour une mutation d'office prononcée sous certaines conditions ;
- avec le Complément Indemnitaire d'Accompagnement (cf. article p16 du journal Fonction publique n°325).

La PRS ne peut pas être cumulée avec l'Indemnité de Départ Volontaire (IDV) pour la même opération de restructuration : ainsi, un agent ayant bénéficié de la PRS suite à la suppression de son poste ne pourra pas prétendre au versement de l'IDV au titre de la même restructuration de son poste.

4.

AAMC : Allocation d'aide à la mobilité du conjoint

La PRS est complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité qui, du fait de la mobilité subie par l'agent concerné par une restructuration de service, se trouve contraint de cesser son activité professionnelle, quelle qu'en soit la nature, au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mobilité.

L'AAMC est de droit dès lors que l'agent bénéficie de la PRS. Le montant de l'AAMC est fixé forfaitairement à 7 000 euros.

L'allocation est versée quelle que soit la modalité juridique de cessation de l'activité du conjoint (ex : démission pour le conjoint salarié du secteur privé, mise en disponibilité pour le conjoint fonctionnaire qui ne bénéficie pas de la PRS...).

Modalités de versement et fiscalisation

La PRS et l'AAMC sont versées par l'administration d'origine à l'agent au moment de la prise de fonctions dans le nouveau poste. Le versement est effectué en une

seule fraction mais peut, à la demande de l'agent, être versé en deux fractions sur deux années consécutives.

La PRS et l'AAMC sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux. La loi de finances 2019 a supprimé (a/c du 1/1/2019) le régime d'exonération fiscale applicable aux primes versées dans le cadre de délocalisations d'administrations de la région parisienne vers la province.

La PRS peut constituer un revenu exceptionnel (art.163-0 A du code général des impôts), susceptible d'imposition étalée sur demande du contribuable si les conditions de la législation fiscale sont réunies.

Textes de référence

- Décret n° 2008-366 du 17/4/2008 modifié instituant une PRS et une AAMC ;
- Décret n°2019-138 du 26/2/2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;
- L'arrêté du 26/2/2019 fixant les montants de la PRS et de l'AAMC.

5.

IDV : Indemnité de départ volontaire

Le décret n°2008-368 précise qu'une IDV peut être attribuée aux agents publics qui quittent définitivement la Fonction publique de l'Etat à la suite d'une démission et dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service ou d'une suppression.

Attention, l'IDV attribuée pour créer ou reprendre une entreprise est abrogée (décret 2019-1596).

Agent-e-s et services concernés

L'IDV peut être attribuée :

- aux agents de l'Etat titulaires ;
 - aux agents contractuels de droit public recrutés en CDI ;
 - aux personnels ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;
 - aux agents détachés dans un corps de la FPE.
- Un arrêté du ministre intéressé, pris après avis des CSA compétents, précise :
- les services, corps, grades, emplois ou assimilés concernés par une restructuration et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée ;
 - la période durant laquelle l'IDV volontaire peut être allouée aux personnels concernés.

Les exclusions de l'IDV :

- Sont exclus de l'IDV, les magistrats, les militaires, les contractuels en CDD, les ouvriers d'Etat du ministère de la Défense ;
- Attention, ne peuvent bénéficier de l'IDV les agents se situant à deux années ou moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension, condition appréciée à la date d'envoi de la demande de démission (cachet de la poste faisant foi).

Obligations de l'agent.e

L'attribution de l'IDV n'est pas automatique. L'agent qui souhaite en bénéficier ne peut demander sa démission qu'à compter de la réception de la réponse de l'administration à la demande préalable de bénéfice de l'IDV.

Les agents ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation doivent, en outre, avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement.

L'agent démissionnaire ne peut pas réintégrer le service public (Fonction publique de l'Etat, Territoriale ou Hospitalière) pendant cinq ans après la cessation de fonction sauf à rembourser l'IDV au plus tard dans les trois ans qui suivent son recrutement.

Modalités de calcul de l'IDV

Le montant de l'IDV est égal à 1/12ème de la rémunération brute annuelle multipliée par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, dans la limite de 24 fois 1/12ème de sa rémunération brute annuelle. L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis aussi dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

L'assiette de calcul est constituée de l'ensemble des éléments de la rémunération brute perçus par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission à l'exclusion :

- des primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- des majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- de l'indemnité de résidence à l'étranger ;
- des primes et indemnités liées à la mobilité géographique en France et à l'étranger ou liées à la primo-affectation ;

- des indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que des autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les agents placés en position de disponibilité, en congé sans rémunération ou de congé parental qui n'ont perçu aucune rémunération par l'administration, le plafond de l'IDV est calculé sur la base de la rémunération brute perçue au cours des douze derniers mois au titre desquels ils ont été rémunérés par l'administration. Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination du montant de l'IDV pour restructuration est celui qu'ils auraient perçu, s'il n'avaient pas bénéficié d'un logement par nécessité absolue de service.

Modalités pratiques d'attribution de l'IDV

La demande préalable d'attribution de l'IDV

L'agent doit, préalablement à sa demande de démission, adresser à son administration une demande préalable d'attribution de l'IDV. L'administration vérifie si elle s'inscrit dans le cadre d'une opération de restructuration fixée par arrêté. Elle doit y répondre dans un délai de deux mois à compter de la date de réception de cette demande et informer l'agent du montant de l'IDV qui lui sera attribuée. L'absence de réponse de l'administration à l'issue de ce délai de deux mois vaut refus.

La demande de démission

En cas de réponse favorable pour l'attribution de l'IDV, l'agent doit adresser sa demande de démission à l'administration au plus tard deux ans avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Les délais réglementaires applicables sont ceux qui encadrent la procédure de démission des fonctionnaires et des contractuels ainsi que les délais contentieux des décisions individuelles.

- **Pour les fonctionnaires** : l'administration dispose de quatre mois pour répondre à la demande de démission

du fonctionnaire. L'agent peut proposer dans sa demande une date d'effet de la démission à l'administration qui reste décisionnaire. L'absence de réponse dans ces délais vaut refus de la demande de démission. Dès lors que l'administration a répondu favorablement à la demande préalable d'attribution de l'IDV, le délai d'acceptation de la démission doit être réduit au strict minimum de temps.

- **Pour les agents non titulaires** : à la différence des dispositions sur les fonctionnaires, la date de prise d'effet de la démission se déduit du préavis et aucune disposition ne prévoit de réponse de l'administration à la demande de démission de l'agent contractuel.

Modalités de versement de l'IDV et fiscalisation

L'indemnité est versée en une fraction après la radiation des cadres ou, à la demande de l'agent pour éviter une surimposition ponctuelle de leurs revenus, en deux fractions d'égale montant. Dans le cas des agents gérés par une autre administration, l'IDV est à la charge de l'administration à l'origine de la restructuration.

L'IDV est exclusive de toute autre indemnité de même nature. Ainsi, elle ne peut pas être cumulée avec la Prime de restructuration de service (PRS) pour la même opération de restructuration.

L'IDV est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales. Elle peut constituer un revenu exceptionnel au sens de l'article 163-0 A du code général des impôts, susceptible d'imposition étalée sur demande du contribuable si les conditions prévues par la législation fiscale sont réunies.

Textes de référence

- Décret n° 2008-368 du 17/4/2008 modifié instituant une IDV ;
- Décret n° 2019-138 du 26/2/2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;
- L'arrêté du 26/2/2019 fixant les modalités de détermination du montant de l'IDV.

UFSE CGT
263 rue de Paris
Case 542
93515 Montreuil cedex
ufse@cgt.fr
01 55 82 77 56

