

Dispositifs prévus dans les cas de restructuration de service

[Article 64 bis de la loi 84-16 du 11 janvier 1984](#) instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité.

[Décret 2014-507 du 19 mai 2014](#) relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique.

[Décret 2008-366 du 17 avril 2008](#) instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

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

[Arrêté du 26 février 2019](#) fixant les montants de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées.

[Décret 2019-1441 du 23 décembre 2019](#) relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat

[Décret 2019-1444 du 23 décembre 2019](#) instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle

[Arrêté du 26 février 2019](#) fixant les modalités de détermination du montant de l'indemnité de départ volontaire en cas de restructuration.

[Arrêté du 23 décembre 2019](#) instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle

[Les dispositifs d'accompagnement indemnitaire des restructurations](#) (guide DGAFP de juin 2019)

Opérations de restructurations concernées :

- 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 vers les autres versants de la Fonction Publique voire à un délégataire dans le cadre d'un transfert de compétences ;
- la combinaison de ces situations.

Un arrêté ministériel est nécessaire afin de désigner un service relevant d'une opération de restructuration de service. Il fixe la durée et une liste des opérations qui ouvrent droit au bénéfice de la prime de restructuration de service, d'allocation d'aide à la mobilité du conjoint, du complément indemnitaire d'accompagnement et de l'indemnité de départ volontaire.

Dispositifs indemnitaires

Prime de restructuration de service

En cas de restructuration, une prime est versée aux fonctionnaires mutés ou déplacés. Un changement de résidence administrative est nécessaire afin de pouvoir en bénéficier. Elle est versée en une seule fois au moment de la prise de fonction ou à la demande de l'agent en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives.

Si l'agent quitte ses fonctions dans les 12 mois suivants, la prime sera remboursée sauf dans 4 cas :

- En cas de mutation en vue de pourvoir un poste vacant pour lequel aucune candidature n'a été présentée ou lorsque l'autorité ayant pouvoir de nomination a écarté toutes les candidatures présentées.
- En cas de promotion de grade.
- En cas de détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation.
- En cas de mobilité obligatoire prévue par un texte législatif ou réglementaire pour occuper un poste de même niveau ou pour accéder à un poste de niveau supérieur.

Si l'agent est radié des cadres, cette prime sera remboursée en fonction du temps passé dans le nouveau service.

Si deux agents concubins, mariés, partenaire d'un PACS font l'objet de la même opération de restructuration alors la prime qui dépend de la situation personnelle de l'agent n'est attribuée qu'à l'un d'entre eux. La prime dont le montant dépend de la distance est octroyée aux deux.

Cette prime est composée de deux parties.

1) La première partie dépend de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative

Distance	Montant
Moins de 10 km*	1.250 euros
Entre 10 et 19 km	2.500 euros
Entre 20 et 29 km	5.000 euros
Entre 30 et 39 km	7.500 euros
Entre 40 et 79 km**	9.000 euros
Entre 80 et 149 km**	12.000 euros
A partir de 150 km	15.000 euros

* Ce montant n'est versé que si la distance entre la nouvelle résidence administrative et la résidence familiale a augmenté.

** Ces montants sont majorés de 3.000 euros si l'agent a au moins un enfant à charge et qu'il ne change pas de résidence familiale.

2) La seconde partie est versée en fonction de la situation personnelle de l'agent

Situation personnelle	Montant
Avec changement de résidence familiale si l'agent n'a pas d'enfant à charge	10.000 euros
Avec la prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale	12.500 euros
Avec changement de la résidence familiale si l'agent a un ou plusieurs enfant(s) à charge	15.000 euros

Une allocation d'aide à la mobilité du conjoint peut être accordée dès lors que ce dernier est obligé de cesser son activité professionnelle au plus tôt 3 mois et au plus tard un an après la mutation ou le déplacement. Cette allocation est également remboursée en cas de départ dans les 12 mois de l'agent (cf. ci-dessus). Elle est versée à la date de cessation de fonction du conjoint, à la date de sa mise en disponibilité, ou de en mise en congé sans traitement. Son montant est de 7.000 euros.

Cumul avec indemnité de changement de résidence : l'attribution de la prime de restructuration de service peut s'ajouter à l'indemnité de changement de résidence si la durée d'affectation est remplie. Cette dernière sera d'ailleurs majorée puisque la mutation sera une mutation d'office suite à suppression, transfert géographique ou transformation de l'emploi occupé.

Indemnité de Départ Volontaire (IDV)

Cette prime est versée lorsque le fonctionnaire quitte définitivement la Fonction Publique à la suite d'une démission. Celle-ci ne peut intervenir avant la fin de la durée de service à accomplir à l'issue de la formation : 5 ans pour les Contrôleurs et 8 ans pour les Inspecteurs à compter de leur nomination comme stagiaire.

L'IDV peut être versée lorsque qu'un service est restructuré et qu'un arrêté précise les services,

corps, emplois concernés et la durée pendant laquelle cette indemnité peut être attribuée.

L'agent ne peut démissionner que lorsqu'il a reçu une réponse positive de l'administration à sa demande préalable de pouvoir bénéficier de l'indemnité de départ volontaire. L'absence de réponse de l'administration dans les deux mois à compter de la demande de l'obtention de l'IDV vaut refus.

L'absence de réponse dans les 4 mois suivants la demande de démission équivaut à un refus. L'administration détermine la date d'effet de la démission.

Dans ce cas-là, pour pouvoir bénéficier de cette indemnité, il faut se situer **à plus de 2 ans de la retraite**. Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date d'envoi de la demande de démission.

L'indemnité est versée en une seule fois ou en deux fois (sur demande de l'agent) sur deux années consécutives.

La réintégration dans l'administration n'est possible que 5 ans après la cessation de fonction. Toute reprise avant ce délai, oblige à rembourser l'IDV.

- **Son montant**

Il est égal à : un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande multiplié par le nombre d'années de service effectif, dans la limite de 24 fois un douzième de sa rémunération brute annuelle.

Pour les agents placés en disponibilité ou congé parental qui n'ont perçu aucune rémunération, le plafond de l'indemnité est calculé sur la base de la rémunération brute perçue au cours des 12 derniers mois au titre desquels ils ont été rémunérés.

Pour la détermination de la rémunération ne sont pas compris :

- Les primes et indemnités pour remboursement de frais.
- Les majorations et indexations relatives à une affectation Outre-mer.
- Les indemnités liées au changement de résidence.
- Les indemnités d'enseignement et de jury.

Exemple

Rémunération brute mensuelle : 3.000 euros.

⇒ Ancienneté de 24 ans ou de 30 ans, l'indemnité sera de 72.000 euros.

⇒ Ancienneté de 5 ans et 8 mois, l'indemnité sera 15.000 euros (on ne compte que les années entières d'ancienneté).

Complément indemnitaire d'accompagnement

Qui ?

Dans le cadre d'une restructuration prévue par arrêté, le fonctionnaire contraint à une mobilité (affectation dans un autre emploi, détachement ou intégration directe) bénéficie d'un complément indemnitaire d'accompagnement à la charge de son administration d'origine.

Montant ?

Il correspond à la différence entre la rémunération brute annuelle perçue dans l'emploi d'origine durant les 12 mois précédant la mutation, le détachement ou l'intégration directe et la rémunération brute globale de l'administration d'accueil.

La rémunération brute globale comprend le traitement indiciaire et les indemnités.

Sont exclus du complément indemnitaire :

- 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2° Toutes les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- 3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- 4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la

- mobilité géographique et aux restructurations ;
- 5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
 - 6° Les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir ;
 - 7° Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
 - 8° Les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;
 - 9° L'indemnité de résidence ;
 - 10° Le supplément familial de traitement.

Pour combien de temps ?

Le Complément Indemnitaire d'Accompagnement (CIA) est versé pendant 3 ans, renouvelable une fois. Son montant est fixe même si la rémunération augmente dans l'administration d'accueil.

A l'issue des 3 ans, si la rémunération dans l'emploi d'accueil est toujours inférieure alors le CIA est renouvelé pour 3 ans. Son montant est alors réajusté en tenant compte de la rémunération perçue dans l'administration d'accueil. Il n'est plus versé si la rémunération dans l'emploi d'accueil est supérieure à la rémunération de l'emploi d'origine.

Exemple :

Un agent percevait 2.500 euros sur son ancien poste, sa rémunération est de 2.000 euros sur sa nouvelle affectation. Il percevra alors un CIA de 500 euros pendant 3 ans.

Si au cours ou au bout des 3 ans, l'agent perçoit une rémunération de 2.300 euros, son CIA sera alors de 200 euros.

Si au bout des 3 ans sa rémunération est passée à 2.600 euros, il ne percevra alors plus le CIA.

L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle

Cette indemnité est attribuée à l'agent qui est affecté à l'initiative de l'administration sur un emploi nécessitant une formation professionnelle qui doit durer au moins 5 jours.

Cette indemnité est versée à l'issue de la formation en une seule fois dès que l'agent rejoint son nouvel emploi et après production d'une attestation de formation.

Le montant plafond de cette indemnité est de :

- 500 € pour une formation d'une durée minimale de 5 jours.
- 1.000 € pour une formation d'une durée minimale de 10 jours.
- 2.000 € pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 20 jours.

Dispositifs d'accompagnement

Priorité de mutation : article 62 bis

En cas de restructuration, l'article 62 bis de la loi du 11 janvier 1984 prévoit plusieurs modalités d'affectation prioritaires. Ce dispositif n'est possible, pour une durée n'excédant pas 3 années, que si l'arrêté de restructuration l'a prévu.

Cet article ne s'applique que si l'agent dont l'emploi est supprimé, ne peut être affecté dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein du département ministériel dont il relève dans le département où est située sa résidence administrative.

Cette affectation est prioritaire à celles énoncées aux autres priorités légales prévues à l'article 60 de la loi 84-16.

La loi prévoit en effet :

« *Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est affecté dans un emploi vacant*

correspondant à son grade au sein d'un service du département ministériel ou de l'établissement public dont il relève, dans le département où est située sa résidence administrative.

A sa demande, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité de mutation ou de détachement dans tout emploi vacant correspondant à son grade au sein du département ministériel dont il relève ainsi que vers un établissement public sous tutelle, sur l'ensemble du territoire national.

Lorsque le fonctionnaire ne peut se voir offrir un autre emploi correspondant à son grade en application des deux premiers alinéas du présent III, il bénéficie d'une priorité d'affectation ou de détachement dans les emplois vacants correspondant à son grade dans un autre département ministériel ou dans un établissement public de l'Etat dans le département ou, à défaut, dans la région où est située sa résidence administrative ».

Le droit à l'accompagnement personnalisé

Le fonctionnaire concerné par une opération de restructuration doit bénéficier d'un accompagnement personnalisé :

- 1° Une information sur les dispositifs prévus par le décret 2019-1441 et un conseil sur leur mobilisation dans le cadre du projet professionnel mentionné au 3° ;
- 2° La réalisation d'un bilan de son parcours professionnel ;
- 3° L'élaboration d'un projet professionnel au sein d'une administration mentionnée à l'[article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée](#) ou, à la demande de l'agent, vers le secteur privé ainsi que la communication d'informations et de conseils, tenant compte de ses compétences et de l'offre de postes disponibles à court et à moyen terme, notamment dans le bassin d'emploi.

La formation professionnelle

L'agent bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation. Lorsque la formation envisagée est assurée par l'administration, la personne concernée en bénéficie de plein droit.

Lorsque cette formation n'est pas assurée par l'administration, les conditions d'accès prioritaires sont définies par arrêté tout comme son financement.

Le congé de transition professionnelle

Le congé de transition professionnelle permet à l'agent de suivre une formation ou un parcours de formation en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé. L'agent bénéficie automatiquement d'un accompagnement personnalisé.

Durée du congé de transition professionnelle

La formation ou le parcours de formation doit être :

- d'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), par une attestation de validation de blocs de compétences ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique des certifications et des habilitations (RSCH),
- ou d'une durée égale ou supérieure à 70 heures pour accompagner et conseiller l'agent qui souhaite créer ou reprendre une entreprise.

Si le projet professionnel nécessite une ou des formations d'une durée totale supérieure à 12 mois, le congé de transition professionnelle peut être prolongé, à la demande de l'agent, par un congé de formation professionnelle pour une durée cumulée maximum de 3 ans.

Quand et comment formuler la demande ?

La demande de congé doit être formulée au moins 60 jours avant la date de début de la formation ou du parcours de formation. L'agent doit préciser :

- la nature de la ou des formations qu'il souhaite suivre,
- sa durée,

- le nom de l'organisme qui les dispense,
- et l'objectif professionnel visé.

Que fait l'administration ?

Elle examine :

- la cohérence de sa demande de congé avec son projet professionnel,
- la pertinence des formations pour la mise en œuvre de ce projet,
- et les perspectives d'emploi en fin de la formation.

L'administration informe l'agent de sa réponse, par écrit, dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. Toute décision de refus est motivée. L'absence de réponse dans le délai de 30 jours est une décision implicite de refus.

L'administration peut différer le congé dans l'intérêt du service.

Sous quelle forme peut être pris le congé de transition professionnelle ?

Le congé de transition professionnelle peut être fractionné en mois, semaines ou journées. Il doit s'achever avant la fin de la période de restructuration fixée par l'arrêté ministériel. Toutefois, cette obligation ne s'impose pas à l'agent dont la formation a débuté moins de 12 mois avant la fin de la période de restructuration du fait d'un report décidé dans l'intérêt du service.

Prise en charge financière, rémunération et position administrative ?

L'administration prend en charge les frais de formation, éventuellement dans la limite d'un plafond. Elle peut également prendre en charge les frais de déplacement de l'agent.

L'agent en congé de transition professionnelle reste en position d'activité. La période de congé est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Pendant le congé, le fonctionnaire conserve son traitement brut, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Il perçoit également 80 % de son régime indemnitaire perçu à la date de sa mise en congé.

Quels justificatifs ?

L'agent en congé transmet, selon un calendrier convenu avec son administration, les attestations de l'organisme de formation, justifiant son assiduité. Il perd le bénéfice de son congé s'il cesse de suivre la formation sans motif légitime.