**Information**

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

| | |
|---|---|
| **Secrétariat général**<br>**Service des ressources humaines**<br>**Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales**<br>**bureau des politiques statutaires et réglementaires**<br>**bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences**<br>**78, rue de Varenne**<br>**75349 PARIS 07 SP**<br>**0149554955** | **Note de service**<br><br>**SG/SRH/SDDPRS/2021-417**<br><br>**02/06/2021** |

**Date de mise en application :** 02/06/2021
**Diffusion :** Tout public

**Cette instruction abroge :**
SG/SRH/SDDPRS/C2009-1005 du 20/04/2009 : Indemnité de départ volontaire - Aides aux restructurations
**Cette instruction ne modifie aucune instruction.**
**Nombre d'annexes :** 0

**Objet :** Dispositifs indemnitaires et de formation d'accompagnement aux transitions professionnelles, dans le cadre d'une restructuration de service.

| **Destinataires d'exécution** |
|---|
| Administration centrale<br>Services déconcentrés<br>Etablissements d'enseignement agricole publics<br>Etablissements d'enseignement supérieur |

**Résumé :** La note présente les différents outils (indemnitaires, RH) mobilisables dans le cadre d'une opération de restructuration, afin de faciliter les transitions professionnelles des agents.

**Textes de référence :**-Article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
-Article 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires

relatives à la fonction publique d’Etat ;
-Décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 modifié instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;
-Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié instituant une indemnité de départ volontaire ;
-Décret n°2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique ;
-Décret n°2019-138 du 26 février 2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;
-Décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d’accompagnement de la restructuration d’un service de l’Etat ou de l’un de ses établissements publics ;
-Décret n°2019-1442 du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'Etat ;
-Décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'Etat ;
-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 par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 ;
-Arrêté du 26 février 2019 fixant les modalités de détermination du montant de l'indemnité de départ volontaire, instituée par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 en cas de restructuration de service ;
-Arrêté du 23 décembre 2019 pris en application de l'article 2 du décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'Etat ;
-Guide DGAFP « Les dispositifs d’accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l’État (28-6-2019) ».

L’adaptation des organisations administratives à l’évolution des missions du service public et des besoins des citoyens implique des réorganisations fonctionnelles et géographiques. Ces réorganisations nécessitent un accompagnement adapté et individuel des agents afin de faciliter les mobilités professionnelles indispensables à la transformation des administrations.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique a complété les dispositifs d’accompagnement au changement déjà existants et introduit de nouvelles mesures pour sécuriser les transitions professionnelles des agents dans le cadre des opérations de restructuration de services (article 62 bis de loi du 11 janvier 1984).

Aux dispositifs indemnitaires d’accompagnement des agents déjà existants - prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire et complément indemnitaire d’accompagnement - ou nouvellement créés - dispositif spécifique pour les fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels - vient s’ajouter un dispositif d’accompagnement RH qui s’articule principalement autour de deux axes :

-Le droit à un accompagnent personnalisé pour l’élaboration et la mise en œuvre d’un projet professionnel, dont les modalités comportent, pour chaque agent :

- Une information sur les dispositifs et un conseil sur leur mobilisation dans le cadre du projet professionnel ;
- La réalisation d'un bilan de son parcours professionnel ;
- L'élaboration d'un projet professionnel au sein d'une administration 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.

Aussi, les agents, concernés par une opération de restructuration, doivent bénéficier d’un accompagnement personnalisé mené, le plus en amont possible, et en fonction du besoin manifesté. Ils s’engagent alors dans un parcours individualisé leur permettant de définir leurs projets professionnels selon leurs souhaits de mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Au ministère en charge de l’agriculture, cet accompagnement personnalisé est assuré par le réseau des IGAPS.

-La mobilisation de dispositifs nouveaux en matière de formation professionnelle avec :

- Un accès prioritaire aux actions de formation nécessaires à la mise en œuvre d’un projet professionnel, que celles-ci reposent sur un dispositif interministériel ou ministériel ;
- Une indemnité d’accompagnement à la mobilité fonctionnelle, au sein de la fonction publique d’Etat : cette indemnité est attribuée aux agents qui sont affectés, à l’initiative de l’administration, sur un emploi nécessitant la mise en œuvre d’une action de formation professionnelle d’au moins cinq jours.
- La possibilité de bénéficier d’un congé de transition professionnelle. En vue d’exercer un nouveau métier au sein des secteurs public ou privé, ce dispositif permet de suivre une action ou un parcours de formation - qui débouche notamment sur l’obtention d’une certification professionnelle

enregistrée au répertoire national, la validation d’un bloc de compétence – ou d’accompagner les créateurs ou repreneurs d’entreprise.

Au-delà, il est rappelé qu’un agent concerné par une opération de restructuration bénéfice d’une priorité légale en matière de mobilité.

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.

La mobilisation de tout ou partie de ces outils est conditionnée à la prise d’un arrêté ministériel qui qualifie l’opération de restructuration et identifie les agents concernés.

Enfin, il convient de préciser que le dispositif de rupture conventionnelle (note de service SG/SRH/SDCAR/2020-680 du 4 novembre 2020 « Mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle à l’initiative des agents du ministère de l’agriculture et de l’alimentation ») n’est pas un outil de restructuration. Il répond à un objectif différent.

* * * * *

La présente note de service vise à rappeler les objectifs et les conditions de recours aux différents outils permettant d’accompagner les transitions professionnelles des agents.

Elle est organisée sous forme d’un jeu de 6 fiches auxquelles sont notamment annexées les formulaires de demandes. Ces formulaires, pour ce qui concerne l’accompagnement indemnitaire des agents, doivent être transmis à leurs gestionnaires de corps sous couvert hiérarchique, lorsque le bénéfice de la prime ou de l’indemnité considérée n’est pas de droit ou requiert des précisions pour en établir le montant, comme c’est le cas pour la PRS et l’IDV.

Ce jeu de fiches est organisé comme suit :

Fiche 1 – L’arrêté de restructuration ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d’accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles

Fiche 2 - La prime de restructuration de service et l’allocation d’aide à la mobilité du conjoint (PRS et AAMC)

Fiche 3 - L’indemnité de départ volontaire (IDV)

Fiche 4 - Le complément indemnitaire d’accompagnement (CIA)

Fiche 5 - La garantie de rémunération pour les emplois fonctionnels

Fiche 6 – L'accompagnement a un projet de mobilité : L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF) / L'accès prioritaire à ces actions de formation (APAF)

Le chef du service des ressources humaines,

Xavier MAIRE

## Fiche 1
## L'arrêté de restructuration ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles

La mobilisation d'un ou de plusieurs outils indemnitaires d'accompagnement suppose qu'un arrêté qualifiant l'opération de restructuration soit pris.

1) Définition d'une opération de restructuration de service

Les opérations de restructuration de service peuvent recouvrir différentes situations :

- 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.

Dans tous les cas, seul un arrêté ministériel peut désigner un service comme relevant d'une opération de restructuration, laquelle permettra de mettre en œuvre un accompagnement indemnitaire et RH spécifique.

2) L'opération de restructuration de service est fixée par arrêté ministériel

Sur le plan réglementaire l'attribution de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint, de l'indemnité de départ volontaire, du complément indemnitaire et/ou de la garantie de rémunération pour les emplois fonctionnels, de indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle comme le recours à l'accompagnement pour un projet de mobilité, l'accès prioritaire à des actions de formation ou le congé de transition professionnelle, supposent la prise d'un arrêté qui ouvre droit au bénéfice de ces mesures.

Il est rappelé qu'une opération de restructuration n'a pas nécessairement vocation à ouvrir droit à l'ensemble de ces dispositifs.

Différents arrêtés de restructuration organisent le bénéfice de tout ou partie des mesures d''accompagnement.

Cet accompagnement peut être ouvert en application de quatre dispositifs :

-l' arrêté ministériel permettant de servir la PRS[1],

-l'arrêté ministériel permettant de servir l'IDV[2],

-l'arrêté ministériel pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 (pour lequel l'avis du guichet unique n'est plus requis[3]) permettant de servir le CIA[4],

-l'arrêté interministériel prévu à l'article 1er du décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics[5].

Ce dernier peut permettre en outre d'ouvrir le bénéfice des dispositions du décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à

[1] Article 1er du décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

[2] Article 2 du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire.

[3] Article 3 du décret n° 2020-1468 du 27 novembre 2020 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents publics dans leurs transitions professionnelles.

[4] "*Les opérations ouvrant droit au complément indemnitaire d'accompagnement sont fixées par arrêté ministériel, pris après avis des comités techniques compétents (puis des comités sociaux d'administration compétents)* en application de l'article 5 du décret n° 2014-507 du 19 mai 2014.

[5] "*Ces arrêtés peuvent également, pour la même durée, ouvrir le bénéfice des dispositions des décrets n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint, n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire et n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique*" (article 1er du décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019).

l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'Etat (voir la fiche 5).

3) Contenu de l’arrêté de restructuration

L’arrêté, présenté à titre d’exemple en annexe, est celui permettant potentiellement un accompagnement complet des agents dont le service est restructuré.

Le contenu de l’arrêté ministériel doit être suffisamment précis pour identifier les services ou établissements concernés et les catégories d’agents qui en sont bénéficiaires.

Il conviendra de préciser que l’opération envisagée constitue une opération de restructuration.

L’arrêté doit fixer la période durant laquelle les agents concernés peuvent demander le bénéfice des dispositifs, sans que cette durée excède 3 ans.

4) Procédure

Cet arrêté ministériel est pris après avis du/des comité(s) technique(s) (puis des comités sociaux d'administration[6]) compétents.

Par ailleurs, l’arrêté est co-signé du ministère en charge de la fonction publique et suppose l’avis préalable de la DGAFP.

[6] Article 1er du décret n° 2020-1468 du 27 novembre 2020 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents publics dans leurs transitions professionnelles.

**Annexe 1**
**(Modèle d’arrêté désignant une opération de restructuration)**

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Ministère de l'agriculture et
de l’alimentation

**Arrêté du**
**désignant une opération de restructuration au sein ……. du ministère de l’agriculture et de l’alimentation ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d’accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines en vue de la sécurisation des transitions professionnelles**

NOR :

**Le ministre de l’agriculture et de l’alimentation et la ministre de la transformation et de la fonction publiques,**

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 62 bis ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret ……. instituant une prime de ……;

Vu le décret ..... fixant l'organisation ..... ministère chargé de l'agriculture, de l'alimentation, de l'agroalimentaire et de la forêt ;

Vu le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 modifié relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics ;

Vu le décret n° ..... Instituant une indemnité ..... ;

Vu l'arrêté ..... fixant les montants.....

Vu l'avis du comité ..... en date du ;

**Arrêtent** :

## Article 1

L'opération de réorganisation du ..... constitue une opération de restructuration, en application de l'article 1er du décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 susvisé.

Au sein du ....., cette réorganisation concerne .....
Cette réorganisation ouvre droit aux primes, indemnités et dispositifs énumérés aux articles .....

## Article 2

Les fonctionnaires et contractuels en contrat à durée indéterminée concernés par l'opération de réorganisation prévue à l'article 1er peuvent bénéficier :
– de la prime ..... ;
– de l'indemnité ..... ;

## Article 3

Dans les conditions fixées par le décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019 susvisé, et pour la mise en œuvre d'un projet professionnel, le fonctionnaire bénéficie d'un accompagnement pour un projet de mobilité et .....

## Article 4

Le bénéfice des dispositifs prévus aux articles 2 à 3 est prévu jusqu'au .....

**Article 5**

Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Le ministre de l’agriculture et de l’alimentation,
Pour le ministre et par délégation,

La ministre de la transformation et de la fonction publique
Pour la ministre et par délégation,

## Fiche 2
## La prime de restructuration de service et l'allocation aide à la mobilité du conjoint

Le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 modifié, ouvre le bénéfice, en cas de restructuration d'une administration de l'Etat, de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement public local d'enseignement, à la prime de restructuration de service (PRS). Cette prime peut être complétée par l'aide à la mobilité du conjoint (AAMC).

1) La prime de restructuration de service

La PRS vise à faciliter les mobilités géographiques dans le cadre de restructurations, en prenant en compte les conséquences et les contraintes pour l'agent et sa famille.

Les dernières évolutions réglementaires concernant cette prime ont pour objet l'harmonisation des barèmes, désormais interministériels, *et la possibilité pour un couple d'agents publics, concernés par la même opération de restructuration, de la percevoir selon certaines modalités*[7].

*a - Bénéficiaires*

La prime peut être versée, en application de l'article 1er du décret du 17 avril 2008 :
-aux fonctionnaires (en position d'activité, affectés en PNA, mis à disposition, détachés),
-aux agents contractuels de droit public dont le contrat est à durée indéterminée (CDI), en fonction au MAA,
-aux ouvriers de l'Etat,
-aux militaires détachés dans un emploi fonctionnel.

Sont exclus de ce dispositif[8] :
• les agents recrutés sur un contrat de droit privé,
• les agents recrutés sur un contrat de droit public à durée déterminée, même renouvelé,
• les agents déplacés d'office dans le cadre d'une sanction disciplinaire du deuxième groupe,
• les agents qui bénéficieraient d'une indemnité de même nature (article 5 du décret du 17 avril 2008, par exemple la PARRE[9]).

*b. - Opérations de restructuration et affectations et ouvrant droit à la PRS*

[7] Ces évolutions ont été introduites par le décret n° 2019-138 du 26 février 2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

[8] Les agents affectés pour la première fois au sein de l'administration et nommés depuis moins d'un an dans le service qui fait l'objet d'une opération, ne sont plus exclus du bénéfice de la prime, en raison de la modification issue de l'article 3 du décret n° 2019-138 du 26 février 2019.

[9] Prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat.

Un arrêté désignant une opération de restructuration et visant explicitement la possibilité de percevoir la PRS doit être signé.

Pour rappel, l'article 5 du décret du 17 avril 2008 précise : « les mutations prononcées par l'administration sur demande des fonctionnaires n'ouvrent pas droit à la prime de restructuration de service ».

Dans le cadre du transfert d'un service, le bénéfice de la PRS est ouvert, car les agents sont tenus de suivre leur service.

La situation des agents décidant de ne pas suivre leur service, mais de prendre un autre poste en raison de la distance entre l'ancienne et la nouvelle commune d'implantation de ce service, sera appréciée, au cas par cas, dans le cadre de l'opération de restructuration à considérer[10].

Dans le cas de la fermeture d'un service ou d'une suppression de poste[11], le bénéfice de la PRS est ouvert aux agents contraints de changer d'affectation :

- soit choisissant les postes correspondant à leur niveau de qualification, que leur propose l'administration ;
- soit choisissant des postes correspondant à leur niveau de qualifications, avec l'accord de l'administration, lorsque cette dernière ne peut pas leur proposer de tels postes, ou lorsque les postes proposés ne sont pas localisés dans le même département que celui de la résidence administrative d'origine de ces agents.

*c. - Montant de la prime*

Ce montant est plafonné à 30 000 euros par l'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 par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008.

L'article 2 du décret du 17 avril 2008 précise que le montant de la prime "*est déterminé en fonction des contraintes supportées par les agents, en raison de la restructuration*".

Ces contraintes se matérialisent par les deux parts, que distingue l'arrêté du 26 février 2019 précité en établissant leurs modalités de calcul et taux (voir annexe 1).

[10] Un emploi déplacé d'une distance significative (changement de résidence administrative et/ou une distance donnée) sera considéré comme supprimé dans son lieu d'origine (mais recréé ailleurs).

[11] La notion de suppression d'emploi est appréciée, soit selon un critère géographique (voir la note ci-dessus), soit selon un critère fonctionnel : un emploi dont la majorité du contenu est modifié est regardé comme supprimé, soit selon un critère organisationnel » : une évolution importante des conditions dans lesquelles l'agent exerce son activité peut également être prise en compte. Ce critère n'est pas à lui seul suffisant et doit être apprécié en cohérence avec les deux critères précédents.

- La première part est fixée en considération de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative. Ces résidences correspondent aux localisations territoriales sur lesquels se situent les services d'affectation de l'agent.

En l'absence de changement de résidence administrative, la PRS ne pourra pas être servie.

- La seconde part est appréciée en prenant en compte la situation personnelle de l'agent, pour laquelle il convient d'examiner :
    - s'il change de résidence familiale, et a un ou des enfants à charge,
    - s'il change de résidence familiale, sans avoir d'enfant à charge,
    - s'il prend à bail un logement distinct de sa résidence familiale.

Seul le changement de résidence familiale ou la prise à bail sont à prendre en considération. Ils ne sont pas subordonnés à des conditions comme la réduction des temps de trajet ou de distance.

La PRS peut être partiellement cumulée par un couple d'agents publics concernés par la même opération de restructuration.

Pour ce faire, ces agents doivent désigner celui d'entre eux qui bénéficiera de la PRS dans son intégralité et celui qui, par voie de conséquence, ne pourra se voir allouer, en application de l'article 3 du décret, que la première part de la prime.

*d - Versement et remboursement éventuel*

Aux termes de l'article 2 du décret du 17 avril 2008, le montant de la prime est versé en une seule fois au moment de la prise de fonctions de l'agent dans sa nouvelle affectation ou, à sa demande, en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives.

Cette prime est définitivement acquise, sauf si l'intéressé quitte (volontairement) cette affectation dans les douze mois suivant cette prise de fonctions. Il doit alors rembourser intégralement le montant qu'il a perçu, quel que soit le motif de son départ.

Lorsque cet agent quitte ses fonctions par suite d'une radiation (retraite, invalidité...), ce remboursement a lieu à due proportion du temps passé dans ces fonctions.

e- durée d'attribution de la prime

Quand le bénéfice de la PRS est ouvert par un arrêté pris en application de l'article 1er du décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 précité, il l'est pour une durée qui ne peut excéder, au plus, trois année, sous réserve d'une durée différente fixée par l'arrêté, soit à compter de l'entrée en vigueur de cet arrêté, soit à compter de la mise en œuvre de l'opération de restructuration.

Quand le bénéfice de la PRS est ouvert en application d'un arrêté pris en application du décret n°2008-366 du 17 avril 2008 et en l'absence de précision de ce dernier, il l'est jusqu'à la prise de fonctions des agents sur leur nouveaux postes (désignés par l'administration ou choisis avec son accord). Cette prise de fonction constitue le fait générateur pour le versement de la prime.

2) L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC) en complément de la PRS

*a- Conditions d'attribution*

Cette allocation peut être versée à l'agent, muté ou déplacé, bénéficiaire de la PRS, dès lors que son conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité se trouve contraint de cesser son activité professionnelle, du fait de cette transition professionnelle. La cessation d'activité doit être la conséquence de la restructuration.

Dès lors, il est impératif que le conjoint ou partenaire soit obligé de cesser son activité, soit en restant au domicile pour des raisons dont la relation de causalité avec la restructuration devront être clairement établies, soit en raison d'un déménagement à une distance suffisante pour ne pas être compatible avec la poursuite de son activité antérieure. Une condition de délai est en outre prévue par le décret du 17 avril 2008 : la cessation de l'activité doit intervenir au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après la mobilité liée à l'opération de restructuration.

Il n'est en revanche pas prévu de condition tenant à la nature de l'activité exercée (elle peut être salariée ou non), ni à la modalité juridique de cette cessation d'activité (disponibilité du conjoint fonctionnaire, démission, cession de bail, ...).

Le versement est donc de droit, si l'agent quitte son service dans des conditions ouvrant le bénéfice de la PRS et si son conjoint ou partenaire met un terme à son activité en raison de cette mobilité.

*b- Montant de l'allocation*

Le montant revalorisé de l'allocation est fixé forfaitairement à 7000 euros (en application de l'article 3 de l’arrêté du 26 février 2019 susmentionné), versés en une seule fois au moment de la prise de fonction de l’agent bénéficiaire de la PRS ou à la demande de celui-ci et comme pour la PRS, en deux fois (voir guide DGAFP « Les dispositifs d’accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l’État (28-6-2019) » p 11).

Il est-remboursable dans les mêmes conditions que celui de la prime de restructuration de service.

3) Procédure d'attribution de la PRS et de l’AAMC

Si l’octroi de la PRS ne nécessite pas de demande formelle à l’initiative de l’agent, car le droit à son attribution naît avec la mutation ou le déplacement de l’agent résultant de la restructuration de son service, l’administration dont il dépend est fondée à lui demander les informations et justificatifs permettant de déterminer le montant de la PRS.

Ainsi, au ministère chargé de l’agriculture, l'agent doit fournir les éléments utiles à l’instruction de son dossier au moyen du formulaire figurant en annexe 2.

L’attribution de l’allocation d’aide à la mobilité du conjoint est également subordonnée à une demande de l’agent. Elle est matérialisée par le même formulaire figurant en annexe 2.

Ces documents doivent être transmis sous couvert hiérarchique à l'IGAPS compétent (avec copie au bureau de gestion dont dépend l'agent).

L'IGAPS apprécie formellement la conformité de la demande au regard de l'arrêté de restructuration. Il transmet ensuite cette demande au bureau de gestion de l'agent, afin qu'il l'instruise et procède, le cas échéant, au versement de ces primes.

## Annexe 1
## Mode de calcul de la PRS

La prime de restructuration de service est attribuée aux seuls agents dont la mutation a entraîné un changement de résidence administrative.

Son montant est composé :

- d'une première part, dont le montant est déterminé en fonction de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative et qui s'établit comme suit :

| | |
|---|---|
| Moins de 10 km | 1 250 € |
| 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 € |
| Entre 80 et 149 km | 12 000 € |
| A partir de 150 km | 15 000 € |

Le montant correspondant à la tranche moins de 10 km n'est versé que si la distance entre la nouvelle résidence administrative et la résidence familiale a augmenté.

Les montants des tranches 40-79 /km et 80-149 km sont majorés de 3 000 € si l'agent a, au moins, un enfant à charge et qu'il ne change pas de résidence familiale.

- d'une seconde part déterminée en fonction de la situation personnelle de l'agent :

| | |
|---|---|
| Avec changement de la résidence familiale 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 | 12 500 € |
| Avec changement de la résidence familiale si l'agent a un ou plusieurs enfant (s) à charge | 15 000 € |

Rappel

Un enfant à charge doit être à la charge effective et permanente de l'allocataire (parent, tuteur, etc.) de prestations familiales.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait un lien de filiation entre la personne qui élève l'enfant et celui-ci : il peut aussi s'agir d'un enfant adopté ou recueilli.

Pour que l'enfant soit considéré à charge, l'allocataire doit en assurer la charge effective et permanente, c'est-à-dire :

- assurer financièrement son entretien (nourriture, logement, habillement),
- assumer à son égard la responsabilité affective et éducative.

L'enfant doit vivre de façon permanente en France. Les séjours à l'étranger ne doivent pas, sauf exception, dépasser 3 mois au cours d'une année civile.

L'enfant est considéré à charge jusqu'à ses 21 ans (pour l'attribution le complément familial et les allocations logement).

Jusqu'à 16 ans, l'enfant doit respecter l'obligation scolaire.

**Annexe 2**
**Formulaire de demande**
**Prime de restructuration de service-Allocation d'aide à la mobilité du conjoint**

**IDENTIFICATION DE L'AGENT**

Nom de naissance :

Nom d'usage :

Prénom :

Catégorie :

Statut :

Fonction exercée :

Lieu de résidence administrative avant restructuration :

N° de téléphone :

Adresse de la résidence familiale avant la restructuration :

**INFORMATIONS RELATIVES A LA DEMANDE**

Prime de restructuration de service (PRS)

Adresse de la résidence administrative d'accueil :

A partir du :

Nouvelle adresse de la résidence familiale *(si changement) :*

A partir du :

Avez-vous des enfant(s) à charge ? Oui - Non Nombre :

Allocation d'aide à la mobilité du conjoint *(dans le cas où le conjoint(e) est obligé de cesser son activité)*

Nom :

Prénom :

Situation professionnelle :

Adresse :

Nom de l'employeur :

Adresse de l'employeur :

Motif de cessation de l'activité :

**CIRCUIT DE TRAITEMENT DE LA DEMANDE ET RECUEIL DES VISAS**

1. Signature de l'agent

*Commentaires et précisions de l'agent*

2. Avis de l'IGAPS sur la conformité de la demande au regard de l'arrêté :

3. Avis de conformité des services RH

**PIECES A JOINDRE**

Dans tous les cas :

- Ce formulaire complété et signé
- Copie de l'arrêté d'affectation
- Toute pièce justifiant du changement de résidence administrative

•Justificatif de domicile avant et après la restructuration de service (si changement de résidence)
•Document justifiant la cessation de l'activité du conjoint établi par l'employeur du conjoint (seulement en cas de demande de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint)
•Si enfant à charge, une copie du livret de famille ou attestation CAF (à partir de 2 enfants)

## Fiche 3
## L'indemnité de départ volontaire (IDV)

Le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié a institué une « indemnité de départ volontaire » (IDV), qui vise à indemniser la rupture du lien au service entre l'administration et l'agent qui démissionne.

Sa perception est subordonnée à un arrêté ministériel de restructuration qui 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'indemnité de départ volontaire peut être allouée aux personnels concernés.

Au titre des dernières évolutions réglementaires[12], le montant de l'indemnité est établi selon un barème interministériel et la condition d'âge requis est assouplie.

Comme pour la PRS, l'arrêté interministériel prévu à l'article 1er du décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics, peut également ouvrir le bénéfice de « l'IDV restructuration ». Cette extension aux emplois supprimés dans le cadre de l'article 62 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 est désormais prévue par l'article 1er du décret du 17 avril 2008 susmentionné[13].

[12] Décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics.

1) Champ des bénéficiaires de l'indemnité

L'IDV peut être versée :
- aux fonctionnaires titulaires du MAA en activité, PNA, détachement, mise à disposition,
- aux agents contractuels de droit public, dont le contrat est à durée indéterminée (CDI), en fonction au MAA,
- aux ouvriers de l'Etat,
sous réserve de l'accord de l'administration et dont la démission a été acceptée, pour les fonctionnaires, ou au terme du délai de préavis requis afin de démissionner, pour les agents contractuels.

En effet, l'attribution de l'IDV n'est pas automatique. Elle résulte de la décision éclairée de l'agent et nécessite, pour les seuls fonctionnaires, l'acceptation de l'administration quant à leur démission.

Sont donc exclus du bénéfice de l'IDV :

• les fonctionnaires stagiaires, y compris ceux dont le stage a été renouvelé[14],
• les agents contractuels recrutés sur un contrat à durée déterminée,
• les agents qui quittent le service du fait d'une retraite, d'un licenciement ou d'une révocation.

Ne peuvent non plus bénéficier de cette indemnité :

• les agents quittant l'administration avant le terme d'un d'engagement de servir l'Etat signé après une formation (article 5 du décret n°2008-368 du 17 avril 2008),
• les agents ne remplissant pas la condition d'âge indiquée ci-après,
• les agents percevant l'indemnité de résidence à l'étranger au titre du décret n° 67-290 du 28 mars 1967 ne sont pas éligibles à l'IDV, dans la mesure où ce décret énumère limitativement les éléments de rémunération pouvant être perçus par les personnels en poste à l'étranger.

2) La condition d'âge des bénéficiaires de l'IDV

Le décret subordonne la perception de l'IDV à une condition d'âge.

L'article 5 du décret prévoit, en effet, que les agents sollicitant l'indemnité de départ volontaire, suite à la restructuration du service où ils sont affectés, doivent se situer à plus de deux années de l'âge d'ouverture de leur droit à pension.

Cette condition d'âge est appréciée à la date d'envoi de la demande de démission de l'agent concerné, le cachet de la poste faisant foi (il est recommandé d'adresser cette demande par courrier recommandé avec A/R).

Dans le cas général[15], pour lequel la limite d'âge des agents est fixée à 67 ans, la liquidation d'une pension de retraite est autorisée à compter de l'âge de 62 ans.

[13] Cette possibilité est introduite par l'article 2 du décret n° 2020-1468 du 27 novembre 2020 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents publics dans leurs transitions professionnelles (« « *ou dont l'emploi est supprimé dans le cadre de l'article 62 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée* »).

[14] Guide DGAFP, Les dispositifs d'accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l'État, édition 2019, p 14--« (agents de l'Etat titulaire »).

Dès lors, l'agent qui sollicite le bénéfice de l'IDV ne pourra en bénéficier que s'il n'a pas encore atteint l'âge de 60 ans.

Pour les professions classées en services actifs, qui bénéficient d'un départ anticipé, le demandeur se trouvant dans cette situation ne doit pas, par exemple pour un corps ouvrant droit à la retraite à partir de 55 ans, avoir atteint l'âge de 53 ans.

Les parents de trois enfants et plus, quel que soit leur âge, remplissant les conditions d'obtention d'une liquidation immédiate de pension avant 2012[16], doivent y renoncer pour bénéficier de l'IDV. En effet, la démission les privera de la possibilité de demander ultérieurement une retraite anticipée, puisqu'ils n'auront plus la qualité de fonctionnaire.

Ces parents se voient appliquer, par ailleurs, les règles mentionnées aux paragraphes qui précèdent en matière d'âge limite pour prétendre au versement de cette indemnité.

3) Montant de l'indemnité.

*1 -plafond et modalités de calcul*

a) plafond
L'article 6 du décret du 17 avril 2008 précité énonce que le montant de l'indemnité de départ volontaire ne peut pas excéder une somme équivalente à 24 fois un douzième 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 règle permet de lisser les éventuels versements périodiques non mensuels, en prenant en compte la totalité de la rémunération perçue avant de la diviser par douze.

Elle renvoie à la notion de rémunération brute : celle-ci inclut le traitement indiciaire brut (avant prélèvement des cotisations sociales), l'indemnité de résidence s'il y a lieu, le supplément familial de traitement éventuel, et les primes et indemnités perçues au cours de la période de référence.

Sont exclues de ces primes et indemnités celles non expressément liées à la fonction, c'est à dire :

[15] Article L161-17-2 CSS : « *L'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné au premier alinéa de l'article L. 351-1 du présent code, à l'article L. 732-18 du code rural et de la pêche maritime, au 1° du I de l'article L. 24 et au 1° de l'article L. 25 du code des pensions civiles et militaires de retraite est fixé à soixante-deux ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1955 (...) ».* Article 1er de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public *: « Sous réserve des reculs de limite d'âge pouvant résulter des textes applicables à l'ensemble des agents de l'Etat, la limite d'âge des fonctionnaires civils de l'Etat est fixée à soixante-sept ans lorsqu'elle était, avant l'intervention de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, fixée à soixante-cinq ans. »*

[16] Décret n° 2010-1741 du 30 décembre 2010 portant application aux fonctionnaires, aux militaires et aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat des articles 44 et 52 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
2° Les majorations et indexations relatives à une affection 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.

En revanche, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) doit être incluse dans les éléments de calcul, en ce qu'elle est effectivement liée à l'occupation d'un poste précis.

La période de référence est l'année civile précédant le dépôt de la demande : il s'agit bien de la période courant du 1er janvier au 31 décembre de l'année N-1, si N est l'année du dépôt, peu importe la date à laquelle la demande est déposée.

Certains agents peuvent ne pas avoir perçu de rémunération au cours de l'année N-1, s'ils ont été en position de disponibilité, congé parental ou congé de présence parentale, par exemple.

Pour éviter l'attribution d'une IDV nulle, le décret prévoit alors que le plafond de l'indemnité de départ volontaire 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.

Il convient enfin de préciser que l'IDV ne peut pas être affectée du coefficient de majoration outre-mer prévu par le décret n° 67-600 du 23 juillet 1967.

*b) modalités de calcul*

Le montant de l'indemnité de départ volontaire 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 de démission, multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, en application de l'arrêté du 26 février 2019 susmentionné[17].

Les services effectifs correspondent aux périodes rémunérées de l'agent pour l'accomplissement d'un service public civil depuis leur date d'entrée dans la fonction publique de l'Etat, en dehors des périodes de disponibilité, de congé parental et de scolarité.

Pour les contractuels à durée indéterminée, elle s'entend comme une année de service effectif au sein du MAA en tant que non titulaire, y compris à durée déterminée.

[17] Arrêté fixant les modalités de détermination du montant de l'indemnité de départ volontaire instituée par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 en cas de restructuration de service.

Dans les deux cas, le décompte s'effectue à partir du premier jour du mois au cours duquel est intervenu le recrutement. Un fonctionnaire qui aurait accompli avant son entrée dans la fonction publique des services en qualité d'agent non titulaire (y compris des vacations) verra ces services pris en compte dans le calcul, sous réserve qu'ils aient été accomplis dans la fonction publique.

c) durée d'attribution de l'indemnité

Quand le bénéfice de l'IDV est ouvert par un arrêté pris en application de l'article 1er du décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 précité, il l'est pour une durée qui ne peut excéder, au plus, trois année, sous réserve d'une durée différente fixée par arrêté, soit à compter de l'entrée en vigueur de celui-ci, soit à compter de la mise en œuvre de l'opération de restructuration.

Quand le bénéfice de l'IDV est ouvert en application d'un arrêté pris en application du décret du 17 avril 2008 et en l'absence de précision de ce dernier, l'indemnité peut être servie jusqu'à la date de prise d'effet de la démission, qui constitue le fait générateur pour le versement de cette indemnité, des agents qui n'auront pas accepté de suivre leur service ou les emplois qui leur auront été proposés.

4) Modalités de versement et remboursement éventuel.

L'indemnité de départ volontaire est en principe versée en une seule fois.

A la demande de l'agent, ce versement peut intervenir en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives.

L'indemnité versée aux agents en position de détachement est à la charge de l'administration d'accueil.

Le bénéfice de l'IDV n'est définitivement acquis qu'au terme d'un délai de cinq ans. Si, avant ce terme, l'agent démissionnaire est recruté, comme titulaire ou agent contractuel, par un employeur relevant de l'une des trois fonctions publiques, il doit la rembourser dans sa totalité dans les trois ans suivant ce recrutement.

5) Procédure d'attribution

La procédure d'attribution de l'indemnité de départ volontaire comporte **deux temps**.

L'agent remplit d'abord une demande préalable d'attribution de l'indemnité à l'aide du formulaire figurant en annexe 1.

Cette demande doit être adressée, sous couvert hiérarchique, au bureau de gestion dont dépend l'intéressé. Une copie doit être transmise à l'IGAPS compétent.

La sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération répond dans un délai de deux mois à l'agent à compter de la réception de sa demande. Elle lui indique le montant qui pourra lui être attribué en cas de démission. L'absence de réponse dans de l'administration à l'issue de ce délai de deux mois vaut refus.

Ce n'est que dans un second temps que l'agent dépose sa demande de démission.

-**pour l’agent fonctionnaire :**

L'administration dispose d'un délai de quatre mois pour répondre à la demande de démission, qu'elle peut ou non accepter. Par souci de cohérence, dès lors que l’administration a répondu favorablement à une demande d’IDV, le délai de quatre mois n’a pour objet que de fixer la date à laquelle la démission prendra effet et le délai d’acceptation de la démission doit être réduit, autant que faire se peut, au strict minimum de temps.

-**pour l’agent contractuel :**

Seuls les délais de préavis fixés par l'article 48 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 doivent être respectés. Ils sont, à compter de la date de présentation de la lettre recommandée notifiant la démission, de huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l’a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ; - un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l’a recruté d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ; -deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l’a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans. Une fois ces délais expirés, la démission devient effective.

A cette dernière échéance, le bureau de gestion procède au versement de l’indemnité.

Lorsqu’ils sont en position de détachement, de mise à disposition ou en position normale d'activité, les agents doivent s'adresser à leur administration d'accueil, qui statue sur cette demande d'indemnité. Une fois son accord recueilli, les intéressés font parvenir leur demande de démission à leur administration d'origine. A la date de démission que fixe cette dernière pour les fonctionnaires et au terme du délai de préavis pour les agents contractuels, l'administration d'accueil verse l'IDV.

**Annexe 1**
**Indemnité de départ volontaire**
**Formulaire de demande d'attribution de l'indemnité**

Décret n°2008-368 du 17 avril 2008 modifié instituant une indemnité de départ volontaire

NOM :
Prénom :
Corps/grade :
Service :

Motif de demande de l'indemnité de départ volontaire :
− restructuration,
(Préciser quelle est l’opération de restructuration concernée)

Avis du chef de service,

Fait à , le

Signature de l'agent :

(Attention l’absence de réponse à la présente demande vaut refus passé le délai de2 mois à compter de sa réception par le bureau gestionnaire de corps)

## Fiche n°4
## Le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)

Ce complément a été institué par le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique. Il garantit aux fonctionnaires, faisant l'objet d'une mobilité du fait d'une restructuration, de bénéficier de la même rémunération dans leur nouvel emploi. Il vise notamment à faciliter les changements d’employeurs au sein des trois versants de la fonction publique.

Le CIA a connu plusieurs évolutions, en application du décret n° 2019-138 du 26 février 2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

Ces évolutions s'appliquent aux restructurations de service prenant effet à compter du 1er janvier 2019[18].

Ainsi, le champ d'application du CIA a été élargi. Il peut être ouvert, non seulement dans le cadre d'une suppression de poste, mais également pour l'ensemble des situations de restructuration.

Le CIA peut aussi être perçu, sans qu'il y ait changement d'employeur, à l'occasion d'une nouvelle affectation, par exemple au sein du ministère, si la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération résulte de la mobilité liée à une restructuration.

Le décret du 26 février 2019 a par ailleurs modifié les modalités de calcul du CIA.

1)Le champ des bénéficiaires

Ce champ est plus restreint que celui de la PRS ou de l'IDV, puisque le CIA ne peut être attribué qu'aux fonctionnaires titulaires affectés, en position normale d'activité ou en position de détachement.

Les agents contractuels (qu'ils soient ou non en CDI) ne peuvent pas donc pas bénéficier du CIA.

2) Les modalité d'attribution

*a- Un texte est requis*

Le bénéfice du CIA est subordonné à un arrêté de restructuration.

Par contre, l'attribution du CIA est de droit et ne nécessite aucune demande de l'agent, dès lors que le poste ou emploi concerné est listé dans cet arrêté.

*b- la procédure d'attribution*

Dans un premier temps, l'administration à l'origine de la restructuration de service demande à l'administration d'accueil une attestation. Cette attestation doit mentionner la rémunération brute annuelle correspondant à l'emploi d'accueil, compte tenu du corps, du cadre d'emploi ou de l'emploi de l'agent et des fonctions exercées.

Dans un second temps, l'administration d'origine notifie à l'agent le montant du CIA qui en résulte.

Le CIA est versé mensuellement par l'administration d'origine, à compter de la date d'affectation de l'agent dans son nouveau poste, pour une période de trois ans renouvelable une fois.

[18] Article 14 du décret n° 2019-138 du 26 février 2019.

Toutefois, le CIA peut être versé par l'employeur d'accueil, si une convention entre les deux employeurs prévoit les modalités de remboursement des sommes versées.

A l'issue de la première période de trois ans, la différence entre la rémunération effectivement perçue par l'agent dans l'emploi d'accueil et celle perçue dans l'emploi d'origine est réévaluée, afin de déterminer si le CIA doit encore être servi.

En cas de restructuration ne se traduisant pas par un changement d'employeur, le bureau gestionnaire du corps de l'agent constate la variation du montant de sa rémunération du fait de son changement d'affectation et procède au versement du CIA.

3) Les modalités de calcul

Ce complément s'établit en considération des rémunérations et non plus des seuls régimes indemnitaires par la différence entre :

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

- la rémunération brute annuelle globale liée à l'emploi d'accueil figurant dans l'attestation transmise par l'employeur d'accueil mentionnant la rémunération brute annuelle correspondant à l'emploi d'accueil, compte tenu du corps, du cadre d'emploi ou de l'emploi de l'agent et des fonctions exercées.

Sont exclus des rémunérations brutes certaines primes, indemnités et versements listés par le III de l'article 2[19] du décret du 19 mai 2014 susmentionné.

**Fiche n°5**
**La garantie de rémunération pour certains emplois fonctionnels**

[19]« III. — Pour la détermination du complément indemnitaire d'accompagnement, sont exclus :1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;

2° Toutes les majorations et indexations relatives à une affection 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 individuelle ou collective 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. »

Une garantie de rémunération, au bénéfice des agents occupant un emploi fonctionnel, a été créée par le décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019[20]. Elle permet aux agents concernés de continuer à bénéficier des dispositions régissant l'ancien emploi occupé.

1)Le champ des bénéficiaires

Compte-tenu des termes de l'article 1er du décret du 23 décembre 2019 : « les dispositions du présent décret s'appliquent aux fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel de direction, d'encadrement ou d'expertise de la catégorie A au sein des services de l'Etat », le bénéfice de la garantie de rémunération n'est notamment pas ouvert :
-aux « fonctionnaires faisant fonction »,
-aux agents occupant un emploi fonctionnel en ayant été recrutés par la voie d'un contrat (article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019).

2) Les modalité d'attribution

Deux situations sont à distinguer :

-En cas de nomination sur un nouvel emploi fonctionnel, ces fonctionnaires conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des dispositions régissant leur ancien emploi et l'ensemble des primes et indemnités y afférent (y compris la NBI), pendant une durée maximale de cinq ans.

-Quand ils ne sont pas nommés sur un nouvel emploi fonctionnel, ils conservent, s'ils y ont intérêt, l'intégralité des primes et indemnités (y compris NBI) pendant trois ans. Après trois ans, le régime indemnitaire et le montant des points de la NBI est réduit de moitié pendant une durée deux ans.

Ce dispositif n'est pas cumulable avec le CIA.

3) Autres dispositions :

Les détachements dans l'emploi fonctionnel pourront être prolongés au-delà des durées maximales prévues, afin d'ajuster les délais de détachements réglementaires au calendrier des fusions et des réorganisations des structures en prolongeant les détachements jusqu'à la suppression du service de l'Etat dans lesquels les fonctionnaires sur emploi fonctionnel exercent leurs fonctions.

Cette prolongation peut être prononcée pour une durée maximale de trois ans.

NB : Le bénéfice de ces mesures de conservation de rémunération est de droit, dès lors une demande n'est pas nécessaire et une procédure n'est pas prévue à cet effet. Selon l'emploi fonctionnel concerné par l'opération de restructuration, le bureau gestionnaire (BASE, DMC …) informe le fonctionnaire de ces dispositions.

**Fiche n°6**

[20] Décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'Etat.

**L’accompagnement a un projet de mobilité : L’accès prioritaire à des actions de formation (APAF) et L’indemnité d’accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF)**

Le décret du 23 décembre 2019 définit les modalités de l’accompagnement personnalisé des agents pour l’élaboration et la mise en œuvre d’un projet professionnel.

Elles comportent, pour chaque agent :

- Une information sur la mobilisation des dispositifs et un conseil sur leur mobilisation dans le cadre du projet professionnel ;
- La réalisation d'un bilan de son parcours professionnel ;
- L'élaboration d'un projet professionnel au sein d'une administration 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.

Les agents, concernés par une opération de restructuration, peuvent bénéficier d’un accompagnement personnalisé mené, le plus en amont possible, et en fonction du besoin manifesté. Ils s’engagent alors dans un parcours individualisé leur permettant de définir leurs projets professionnels selon leurs souhaits de mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

L’accompagnement personnalisé est assuré par le réseau des IGAPS. Le cas échéant, pour l’accompagnement de certains projets, il pourra aussi être fait appel à un prestataire extérieur.

Pour accompagner la mise en œuvre de ce projet, l’agent peut bénéficier de deux nouveaux outils en matière de formation : l’accès prioritaire à une action de formation (APAF) et l’indemnité d’accompagnement à la mobilité fonctionnelle (AMF).

1) L’accès prioritaire à ces actions de formation (APAF)

L’accès prioritaire à des actions de formation, prévu par le décret, distingue les formations inscrites aux plans de formation de l’administration d’emploi (1), des actions de formation qui ne figurent pas dans ces plans (2).

Pour pouvoir bénéficier d’un accès prioritaire à une action de formation, il faut que :

- L’agent soit affecté dans un service de l’Etat faisant l’objet d’un arrêté de restructuration ;
- L’emploi occupé par l’agent soit susceptible d’être supprimé ;

- L’action de formation soit nécessaire à la mise en œuvre d’un projet professionnel.

Seuls les fonctionnaires ou les agents non titulaires de l’Etat de droit public, recrutés pour une durée indéterminée, peuvent en bénéficier.

Durant ces actions de formation, les agents sont en position d’activité.

a) L’accès prioritaire à des actions de formation inscrites aux plans de formation du MAA.

L’agent peut demander à bénéficier d’une action de formation prévue par les plans de formation de son administration d’emploi.

Cet accès est de droit, lorsque l’action de formation figure dans les plans de formation de l'administration employeur et que son recours à nécessaire à la mise en œuvre d’un projet professionnel. Les formations que souhaitent suivre l’agent sont sélectionnées en concertation avec le supérieur hiérarchique.

Lors de sa demande, l’agent précise qu’il remplit les conditions de l’APAF afin de pouvoir bénéficier de l’action de formation sollicitée.

La demande concertée avec le supérieur hiérarchique est transmise au responsable local de formation selon la procédure habituelle.

b) L’accès prioritaire à une action de formation (APAF) qui n’est pas prévue dans l’offre de formation de l’administration d’emploi

Lorsque les actions de formation ne sont pas prévues dans l’offre de formation de l’administration d’emploi, le fonctionnaire peut faire la demande de suivre une action de formation proposées par des organismes de formation.

Les modalités de mobilisation de l’accès prioritaire à une action de formation non inscrites aux catalogues de l’administration d’emploi seront précisées par arrêté ministériel, ce qui n’empêche pas la mobilisation de ce dispositif.

L’agent fait sa demande d’APAF auprès de son supérieur hiérarchique direct. Cette demande précise la nature de l’action ou des actions de formation, leur durée, le nom de l’organisme qui les dispense, ainsi que l’objectif professionnel visé.

L’agent et le supérieur hiérarchique s’accordent sur le calendrier des absences pour permettre à l’agent de suivre lesdites formations.

Le supérieur hiérarchique émet un avis motivé sur la demande de l’agent et transmet le dossier auprès du responsable local de formation en administration centrale (RLF d’AC) ou du délégué régional à la formation continue (DRFC) en région.

Le RLF en AC ou le DRFC instruit la demande. L'IGAPS et le DRFC ou le RLF d'AC émettent un avis sur la demande dans les 2 mois qui suivent la réception du dossier complet.

Au regard de cet avis, le bureau de la formation continue et du développement des compétences (BFCDC) émet la décision d'accord ou de rejet de l'agent.

La décision de refus est motivée.

La décision est notifiée à l'agent sous couvert hiérarchique par le DRFC ou le RLF d'AC.

2) L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF)

L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF) a pour objet d'indemniser les agents affectés, à l'initiative de l'administration dans le cadre d'une restructuration, sur un emploi qui nécessite la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle.

Elle est organisée par le décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'Etat, qui en précise le régime, et un arrêté, de la même date, qui en fixe les montants plafonds.

S'apparentant à la deuxième part de la prime d'accompagnement de la réorganisation régionale de l'Etat (PARRE), qui vise à indemniser la reconversion professionnelle des agents affectés à l'initiative de l'administration sur un poste nécessitant une période de formation professionnelle d'au moins cinq journées, elle est exclusive de cette dernière.

Cette indemnité se caractérise par différentes spécificités.

a) Le champ de ses bénéficiaires

Peuvent se voir allouer l'IAMF, les fonctionnaires titulaires, les agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée et les ouvriers de l'Etat (ouvriers hydrauliques pour ce qui concerne le MAA). Contrairement à la PRS, les militaires détachés sur statut d'emploi sont exclus de son bénéfice.

b) Les conditions de son attribution

Les conditions sont les suivantes :

- être dans un service faisant l'objet d'une opération de restructuration mentionnée dans l'arrêté pris en application de l'article 1er du décret n°2008-366 du 17 avril 2008. Contrairement à la PRS et au CIA, seul cet arrêté autorise l'attribution de l'IAMF;

- être affecté à l'initiative de l'administration (une mobilité à la demande de l'agent n'en ouvre pas le bénéfice) ;

- être affecté sur un poste nécessitant une période de formation d'au moins 5 jours ;

- l'affectation sur ce poste doit être effective pour que l'indemnité soit versée.

Cette formation, peut être à l'initiative de l'agent ou de l'administration. Cette action de formation est nécessairement de la formation continue c'est-à-dire qu'elle doit permettre de « maintenir ou parfaire la compétence » des fonctionnaires en vue d'assurer leur adaptation immédiate au poste de travail ou le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

c) Son montant forfaitaire est déterminé en fonction de la durée de la formation

L'arrêté fixe des montants plafonds en fonction de la durée de la formation, ainsi

- lorsqu'elle est d'au moins 5 jours, ce plafond est de 500 €,
- lorsqu'elle d'au moins 10 jours, ce plafond est de 1 000 €,
- lorsqu'elle est d'au moins 20 jours, ce plafond est 2 000 €.

L'indemnisation forfaitaire est donc la suivante :

| **Indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF)** | **Montants d'indemnisation** |
|---|---|
| Formation d'une durée inférieure à 5 jours | Pas d'indemnisation |
| Formation d'une durée comprise entre 5 et 9 jours | 500 € |
| Formation d'une durée comprise entre 10 et 19 jours | 1 000 € |
| Formation d'une durée égale ou supérieur à 20 jours | 2 000 € |

En cas de e-formation, il convient de convertir en les proratisant le nombre d'heures de formation à distance en jours de formation, sur la base de six heures de formation correspondent à 1 jour.

d) Conditions et modalités de versement

Le versement de l'indemnité est subordonné à la production de l'attestation de fin de stage de la formation suivie et à la prise de fonctions de l'agent.

Le versement s’effectue en une seule fois.