



# Syndicat National des Attachés



## FICHE N°20

### LES RESTRUCTURATIONS DE SERVICE ET LES DROITS DE L'AGENT

Une restructuration peut entraîner des transferts géographiques de services ou d'établissements, des réorganisations fonctionnelles ou des transfert de personnels vers les autres versants de la fonction publique ou vers un délégataire privé. Toute restructuration est décidée par un arrêté ministériel, qui en fixe le périmètre et la nouvelle organisation à mettre en place. Ces mesures induisent souvent un changement de localisation géographique pour les agents ou une modification de leur poste. Les agents bénéficient dès lors de droits et d'indemnisations spécifiques.

#### **La prime de restructuration (PR)**

Elle est fixée par l'arrêté ministériel désignant l'opération de restructuration. L'agent qui en bénéficie doit rester dans ses nouvelles fonctions pendant 12 mois minimum. A défaut, il la rembourse au prorata du temps passé sur celles-ci, sauf en cas de radiation des cadres, de mobilité vers un poste vacant, de mobilité faisant suite à une promotion de grade ou de corps, d'une affectation non sollicitée consécutif à un congé de formation ou dans le cadre d'une obligation statutaire de mobilité.

La PR applique des critères purement **géographiques**. Son montant dépend de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative (application d'un barème) et de l'éventuelle nécessité pour l'agent de changer de résidence familiale ou de trouver un nouveau logement (sa situation particulière est donc examinée).

Des règles spécifiques existent pour les couples d'agents publics concernés par une même restructuration ou deux restructurations distinctes (1).

L'attribution et le versement de la PR sont automatiques mais l'administration peut demander à l'agent des précisions ou des documents relatifs à sa situation personnelle. S'agissant d'une prime dont le montant dépend partiellement de cette situation, c'est une

<sup>1</sup> Prendre contact avec le SNA pour toute question relative à votre situation individuelle.

décision individuelle qui, à ce titre, peut faire l'objet d'un recours selon les règles du droit commun.

### **Le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)**

Le CIA (à ne pas confondre avec le complément indemnitaire annuel versé dans le cadre du RIFSEEP) est également fixé dans l'arrêté et vise à compenser une éventuelle baisse de rémunération en cas de **mobilité fonctionnelle**.

Cela concerne au premier chef le traitement indiciaire (NBI incluse) et le RIFSEEP. Pour le reste, certains éléments de rémunération de départ ne sont pas pris en compte, notamment certaines primes spécifiques (1).

Le CIA est versé pour une durée de 3 ans à compter de l'affectation dans l'emploi d'accueil. A l'issue de ce délai, la différence entre la rémunération brute dans l'emploi d'origine et celle liée à l'emploi d'accueil est réévaluée. Si un écart subsiste, le CIA est réévalué et maintenu pour une nouvelle période de 3 ans.

Comme pour la prime de restructuration, le versement du CIA est de droit. Son montant est notifié à l'agent. Là encore, celui-ci, en cas de désaccord, peut exercer son droit de recours selon les règles du droit commun.

### **Cumul de la PR, du CIA et des autres primes et indemnités**

Le CIA est exclusif de toutes autres primes ou indemnités visant à compenser un différentiel de rémunération lié au changement de fonctions. Mais si celui-ci s'accompagne d'une mobilité géographique, il est cumulable avec la PR et avec la prise en charge des frais de changement de résidence (FCR). La PR (seule) est donc également cumulable avec les FCR.

Un agent ayant bénéficié de l'indemnité de départ volontaire (IDV; cf. fiche droit de la FP n°15) en raison de la suppression de son poste dans le cadre d'une restructuration ne pourra pas prétendre au versement de la PR.

Le conjoint d'un agent éligible au versement de la PR perçoit de droit une Allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC) lorsqu'il doit cesser son activité professionnelle, quelle qu'elle soit, du fait de la mobilité de l'agent. Le montant de l'AAMC est fixé forfaitairement à 7000€. La cessation d'activité doit avoir lieu au plus tôt 3 mois avant et au plus tard un an après la mobilité.

La PR et l'AAMC sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux.

## **Priorité de mutation et autres dispositifs d'accompagnement**

L'agent dont le poste est supprimé suite à une restructuration est prioritaire dans le poste nouvellement créé.

S'il souhaite effectuer une autre mobilité, il 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 (priorité dite de niveau 2).

Attention: ce droit s'exerce dans le respect des autres priorités légales et réglementaires.

Enfin, 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'État dans le département ou, à défaut, dans la région où est située sa résidence administrative (priorité dite de niveau 3).

Par ailleurs, l'arrêté de restructuration fixe les mesures d'accompagnement des agents dans leurs nouvelles fonctions ou dans leur nouvelle structure : bilan de parcours professionnel, bilan de carrière, accès prioritaire à l'offre de formation, possibilité de bénéficier d'un congé de transition professionnelle.