

## **ANNEXE 2 - L'ACCOMPAGNEMENT RH INDIVIDUALISÉ**

### **I- Dispositif d'accompagnement financier de la mobilité géographique :**

#### **1. 1.Prime de restructuration de service (PRS) :**

##### **Agents éligibles :**

Les agents qui changent de commune d'affectation dans le cadre de la restructuration de leur service peuvent bénéficier de la prime de restructuration (PRS) à condition que leur nouvelle affectation soit directement liée à une opération de restructuration de service.

##### **Détermination du montant de la PRS :**

Le montant de la PRS varie selon la distance entre l'ancienne et la nouvelle commune d'affectation.

Un nouveau barème, plus favorable, est défini par l'arrêté interministériel du 26 février 2019. Ce barème est composé de 2 volets :

- l'un, attribué lorsque l'agent change uniquement de résidence administrative. Les montants sont compris entre 1 250 € et 15 000 € ;
- l'autre, octroyé lorsque l'agent change également de résidence personnelle. Selon les charges de famille, les montants sont compris entre 10 000 € et 15 000 €.

Ces deux volets de la PRS se cumulent et peuvent donc atteindre la somme de 30 000 euros.

Les montants accordés suivant la situation de chaque agent sont présentés en annexe.

Il est précisé que la distance entre la nouvelle résidence administrative et la résidence familiale correspond à l'itinéraire le plus court par la route, de ville à ville (sans détailler l'adresse), indiqué par l'un des différents sites internet dédiés au calcul d'itinéraires.

Dans le cas où une distance diffère selon les sites internet utilisés, la distance la plus favorable aux agents est retenue.

##### **Délai de séjour sur l'affectation issue de la restructuration :**

Sauf exceptions, les agents doivent rester au moins douze mois sur l'affectation prise en compte pour liquider la PRS.

Dans le cas contraire, et conformément aux dispositions de l'article 2 du décret du 17 avril 2008 modifié, les bénéficiaires de la PRS qui quittent les fonctions sur lesquelles ils ont été nommés dans les douze premiers mois suivant cette nomination sont tenus de rembourser les montants perçus.

##### **Articulation avec d'autres dispositifs :**

La PRS est accordée, conformément aux dispositions de l'article 5 du décret du 17 avril 2008 modifié précité, sans préjudice de l'indemnisation des frais de changement de résidence prévue par la réglementation.

Par ailleurs, elle peut être cumulée avec le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA).

En revanche, la PRS et l'indemnité de départ volontaire (IDV) ne peuvent pas être cumulées 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 dans un second temps au versement de l'IDV pour restructuration de service au titre de la même modification de son poste.

### **Régime fiscal et social :**

La PRS est un supplément de rémunération assujettie aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

Chaque situation fera l'objet d'un examen et un suivi individualisés par le SRHD.

## **1.2. Frais de changement de résidence**

### **Agents éligibles :**

Les agents qui changent de commune d'affectation dans le cadre de la restructuration de leur service, peuvent bénéficier de la prise en charge de leurs frais de changement de résidence, à condition de rapprocher leur résidence familiale de leur nouvelle affectation dans les neuf mois précédant ou dans les douze mois suivant leur changement d'affectation.

Aucune condition de durée dans la précédente affectation n'est opposable dans ce cas.

### **Détermination du montant des frais de changement de résidence :**

Les frais de transport sont pris en charge intégralement.

L'indemnité forfaitaire de changement de résidence est calculée en fonction de la composition familiale et de la distance entre l'ancienne et la nouvelle affectation. Dans toutes les situations de changement de résidence liées aux restructurations de service, l'indemnité forfaitaire est majorée de 20 %.

## **II- Indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle.**

Dans le cadre d'une mobilité suite à une restructuration de service, un agent peut-être amené à occuper un nouvel emploi nécessitant la mise en œuvre d'une action de formation adaptée.

Dans ce cas, que l'agent change ou non de commune d'affectation, il peut bénéficier d'une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF) instaurée par le décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019.

Son montant dépend du nombre de jours de formation nécessaires, à savoir:

- 500 € pour avoir suivi de 5 à moins de 10 journées de formation;
- 1 000 € de 10 à moins de 20 journées de formation;
- 2 000 € si au moins 20 jours de formation sont suivis.

Elle est payée lorsque l'agent rejoint son nouvel emploi.

### **III- Dispositif d'accompagnement financier : Complément Indemnitaire d'Accompagnement**

#### **Agents éligibles :**

Un dispositif de garantie de maintien de rémunération est prévu au bénéfice des agents, dans les situations où une restructuration de service entraîne une baisse de leur niveau de rémunération.

Dans ce cadre, les agents qui subiraient une perte financière du fait d'un changement d'affectation induit par une opération de restructuration, peuvent être éligibles à cette garantie afin de compenser la différence de rémunération entre l'emploi d'origine et l'emploi d'accueil.

Pour en bénéficier, les conditions suivantes doivent être réunies :

- une nouvelle affectation directement liée à une opération de restructuration de service ;-
- une perte financière constatée à la suite de cette restructuration.

**Montant du CIA :** Le montant garanti correspond à la différence entre la rémunération brute annuelle perçue par l'agent dans son emploi d'origine et la rémunération brute annuelle globale liée à l'emploi d'accueil.

Le CIA peut être versé dans la limite de 6 ans maximum au titre d'une même opération de restructuration.

Le CIA est exclusif de toutes autres primes de même nature, mais il est cumulable avec la PRS.

### **IV- L'indemnité de départ volontaire (IDV) dans le cadre d'une restructuration de service**

L'IDV peut être attribuée aux agents (titulaires principalement) qui quittent définitivement la fonction publique d'État à la suite d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service induisant une mobilité géographique ou fonctionnelle. La réorganisation du service ou la suppression d'emploi doit être certaine et actée pour permettre l'éligibilité à l'IDV.

Les conditions cumulatives à remplir par l'agent pour être éligible à l'IDV sont les suivantes :

- l'âge de l'agent (il doit se situer à plus de 2 ans de l'âge d'ouverture de son droit à pension)
- l'effectivité de la restructuration ;
- le respect du délai maximal de 12 mois à compter de la date d'effet de la restructuration pour demander à bénéficier de l'IDV à ce titre.

Le montant de l'IDV d'un agent dépend de sa rémunération brute annuelle perçue et de son nombre d'années d'ancienneté ou de services effectifs dans l'administration. Pour les démissions prenant effet à compter du 1er janvier 2019, le mode de calcul de l'IDV pour restructuration est fixé par l'arrêté interministériel 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.

Cet arrêté dispose que le montant de l'IDV pour restructuration 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 sa demande de démission multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième de sa rémunération brute annuelle.

Compte tenu de la complexité du dispositif, le SRHD guidera individuellement les agents intéressés.

## **V : La rupture conventionnelle**

La rupture conventionnelle est destinée à permettre aux agents qui le souhaitent de pouvoir envisager une reconversion en dehors de la fonction publique.

La rupture conventionnelle est ouverte pour les agents contractuels et, à titre expérimental, du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025, pour les fonctionnaires.

Elle constitue un nouveau cas de cessation définitive de fonctions et entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire et, pour les agents contractuels, la fin de la relation qui le lie à l'administration.

Conclue à l'initiative de l'administration ou de l'agent, elle suppose un accord mutuel et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle ouvre droit à la perception des allocations chômage (sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité), en plus de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Un agent de la FPE qui aurait perçu l'indemnité de rupture devra la rembourser s'il est de nouveau employé au service de la FPE dans les 6 ans qui suivent sa radiation. Tout agent public devra donc désormais produire, lors de son recrutement, une attestation sur l'honneur précisant qu'il n'a pas bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle de la part de l'Etat durant les six années précédant son recrutement.

Les agents concernés par une restructuration de leur service peuvent avoir intérêt à choisir l'indemnité de rupture conventionnelle plutôt que l'indemnité de départ volontaire (IDV). Ce sont les agents qui sont dans le périmètre d'une restructuration mais qui ne respectent plus la limite d'âge les rendant éligibles à l'IDV (deux ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension) ou ceux dont la restructuration du service est prévue mais non encore actée peuvent être conduits à déposer une demande de rupture conventionnelle.

Un agent âgé de 62 ans et plus qui totalise le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein n'est pas éligible au dispositif de rupture conventionnelle.

En revanche, la demande d'un agent âgé de 62 ans et plus, qui ne totalise pas le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, pourra être examinée.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est déterminé selon les dispositions prévues dans le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.

Le calcul est effectué sur la base de 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent concerné au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Ce montant de rémunération brute est ensuite multiplié par le nombre de mois de salaire accordés par année d'ancienneté, les montants obtenus sont ensuite additionnés par périodes d'ancienneté pour aboutir à un total attribuable.

Le montant de l'ISRC accordé ne peut être inférieur aux montants minimums et supérieur aux montants maximums prévus selon l'ancienneté de l'agent (articles 2 et 3 du décret).

## **VI- Modalités de prise en charge des frais de déplacement**

Les agents qui assureront des missions ponctuelles hors de leur commune d'affectation et hors de

leur commune de domicile, bénéficieront de la prise en charge de leurs frais de transport et de repas.

#### **Prise en charge des frais de transport :**

Un agent qui se rendra dans un point de contact (que ce soit dans une maison de services au public (MSAP), une maison France service, dans une permanence ou tout autre accueil de proximité organisé dans un lieu mutualisé avec un autre service public) en utilisant les transports publics de voyageurs, bénéficiera du remboursement intégral des billets achetés.

Un agent qui se rendra dans un point de contact avec son véhicule personnel sera remboursé :

- sur la base des indemnités kilométriques si l'utilisation du véhicule permet un gain de temps par rapport à l'utilisation des transports publics ou lorsque les horaires et les dessertes proposés par les transports publics ne sont pas adaptés ;
- dans le cas contraire, sur la base du tarif de transport public le moins onéreux permettant d'effectuer le trajet.

#### **Prise en charge des frais de repas :**

Lorsqu'un agent se trouvera dans un point de contact entre 12h et 14h, il bénéficiera d'une indemnité forfaitaire de repas égale à :

- 8,75 € s'il prend son repas dans un restaurant administratif ;-

-17,50 € dans le cas contraire.

#### **VII- Règles applicables en matière de mutation :**

Il est prévu d'accompagner les agents au moment de la campagne de mutation. Ils seront contactés de manière individuelle afin de leur exposer les possibilités offertes.

Pour les opérations de réorganisation au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et du 1<sup>er</sup> septembre 2021, les agents concernés pourront bénéficier des priorités indiquées dans le mouvement local du 1<sup>er</sup> septembre 2021 (ouvert en avril/mai 2021).

Pour les agents concernés par une opération postérieure, une demande de mutation au mouvement local du 1<sup>er</sup> septembre 2021 sera une demande pour convenance personnelle (dans le respect du délai de séjour et avec les conditions de priorités classiques)

L'agent inscrit dans le périmètre de la réorganisation bénéficie de priorités pour solliciter une nouvelle affectation sur un emploi vacant.

Les priorités offertes à l'agent sont les suivantes :

- 1- Priorité pour suivre son emploi et ses missions (obligation si même commune). Dans le mouvement local, cette priorité permettra systématiquement l'accès au service prenant en charge l'activité, dans la limite des emplois transférés.
- 2-. Priorité pour rester sur son service d'origine en cas de vacance
- 3- Priorité pour tout emploi vacant dans un service de même nature que son service d'origine et situé sur sa commune d'affectation ;
- 4- Priorité pour tout emploi vacant situé sur sa commune d'affectation ;
- 5- Priorité pour tout emploi vacant dans un service de même nature que son service d'origine, sur l'ensemble de la direction ;
- 6- Priorité pour tout emploi vacant de sa direction.

Au sein de chacune des priorités, les vœux exprimés pour un même service seront classés selon l'ancienneté administrative des agents au 31.12.N-1 (grade-échelon-date de prise de rang).

Après application de ces priorités, l'agent concerné qui ne parviendrait pas à obtenir une nouvelle affectation sur un emploi vacant et qui serait en surnombre dans son service, sera affecté ALD local sur le périmètre de la Direction. Il en sera de même des agents qui n'auront pas souhaité participer au mouvement local.

L'agent aura la possibilité de participer au mouvement local suivant pour solliciter une affectation.

Si tous les agents demandent à suivre leur mission, c'est le plus jeune en ancienneté administrative qui ne pourra suivre son emploi.

Les agents participeront au mouvement local pour le 1<sup>er</sup> septembre 2021. (éventuellement au mouvement national s'ils le souhaitent).

Au mouvement local, les agents choisiront :

- de suivre leur mission (priorité 1)
- ou de ne pas suivre leur mission en demandant des emplois vacants sur d'autres services du département (priorités 3 à 6 )

Au 1<sup>er</sup> septembre 2021, les agents obtiendront ainsi leur affectation définitive (suivi de la mission ou autres services si choix de ne pas suivre sa mission).

Lorsqu'une restructuration a lieu le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les agents n'auront la possibilité de choisir de suivre ou non leur mission qu'au mouvement local du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 août 2021, il sera demandé aux agents d'accompagner leur mission. Les agents seront en situation d'ALD local sur la nouvelle structure.

Les agents participeront au mouvement local pour le 1<sup>er</sup> septembre 2021 (éventuellement au mouvement national s'ils le souhaitent).

Pour quelques mois , du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août de l'année de la restructuration, les agents qui ne souhaitent pas suivre leur mission, peuvent donc être contraints provisoirement à la rejoindre dans l'attente du mouvement de mutation.

Les solutions de travail à distance, de télétravail seront étudiées et mises en place dans la mesure du possible pour gérer cette période transitoire.