



MINISTÈRES ÉCONOMIQUES
ET FINANCIERS

MINISTÈRES CHARGÉS
DES AFFAIRES SOCIALES

Paris, le 17 MAI 2019

**ACCORD RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT
DES AGENTS DANS LE CADRE DE LA REFORME DES SERVICES
EN CHARGE DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE
DANS LES DIRECCTE**

La restructuration des services en charge du développement économique au sein des DIRECCTE va amener les agents affectés dans ces fonctions à effectuer une mobilité.

Le dialogue social qui s'est tenu entre le Secrétariat général des ministères économiques et financiers (MEF) et les organisations syndicales a abouti au présent protocole qui met en œuvre le plan d'accompagnement des agents impactés par cette réforme, décrit dans ses aspects organisationnels, indemnitaires et sociaux.

**I - UNE PROCEDURE D'ACCOMPAGNEMENT GARANTISSANT
L'ARTICULATION ENTRE LE NIVEAU LOCAL ET LE NIVEAU NATIONAL**

Article 1^{er} : périmètre des agents concernés

Le périmètre de la réforme concerne le territoire métropolitain (i.e. hors Corse et outre-mer). Il touche les missions et les effectifs affectés au développement économique des pôles 3E.

Ne sont pas concernées par la réforme les missions dédiées à l'information stratégique et à la sécurité économique et à la météorologie. Les mises à disposition des techniciens supérieurs de l'économie et de l'industrie dans le cadre du protocole VT 2005 ne sont pas remises en cause.

Les agents éligibles aux mesures présentées par le présent protocole figurent sur la liste nominative établie sur la base du recensement effectué par les DIRECCTE et validée au niveau central.

Les agents relevant du ministère chargé des affaires sociales figurant sur la liste susmentionnée sont également bénéficiaires des dispositions de ce protocole.

Article 2 : calendrier

En cohérence avec l'arrêté désignant une opération de restructuration au sein des services déconcentrés communs aux ministères économiques et financiers et aux ministères sociaux ouvrant droit à la prime de restructuration de service et à l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint, à l'indemnité de départ volontaire et au complément indemnitaire d'accompagnement, les mesures d'accompagnement prévues par le présent protocole s'appliquent à toute action s'inscrivant dans ce cadre débutée avant le 31 décembre 2022.

Les agents dont la candidature n'aura pas été retenue pour rejoindre le service économique de l'Etat en région ainsi que ceux qui n'auront pas souhaité candidater en privilégiant une autre affectation, resteront affectés sur leur poste actuel pendant la période d'accompagnement, dont l'objectif est qu'elle débouche sur une mobilité avant la fin de l'année 2019.

Les agents qui ne seront pas parvenus à trouver une nouvelle affectation au 1^{er} janvier 2020 conserveront leur rémunération et le bénéfice des mesures décrites dans le présent protocole.

Durant cette période, ces agents se verront confier une mission, déterminée en lien avec le directeur de la DIRECCTE, qui sera formalisée dans une lettre de mission.

Article 3 : un accompagnement local et personnalisé piloté par un pôle national

La coordination de l'accompagnement est assurée au niveau national par un pôle national comprenant les services RH du Secrétariat général des ministères économiques et financiers, ainsi que leurs homologues du ministère chargé des affaires sociales, la direction générale des entreprises, la direction générale du Trésor, la DGAFP, la délégation générale au pilotage des DIRECCTE et quatre secrétaires généraux de DIRECCTE (Ile-de-France, PACA, Hauts-de-France et Nouvelle Aquitaine), désignés par leurs homologues.

Ce pôle national, en lien avec les PFRH, s'assure du bon déroulement de l'accompagnement dans les différentes régions, facilite le partage de bonnes pratiques, fournit des réponses aux questions les plus fréquentes des agents et du réseau. D'une manière générale, il constitue le lieu privilégié d'échange d'informations entre le niveau central et le niveau local et de pilotage global de l'accompagnement RH.

Il se réunit selon une fréquence hebdomadaire.

Dans cadre, il :

- organise et alimente le dialogue social eu égard au calendrier de la réforme ;
- répond aux questions des agents et des services, définit et élabore les livrables et documents à diffuser ;
- détermine la doctrine applicable quant aux questions statutaires ou réglementaires ;
- arbitre ou remonte à l'arbitrage les questions posant une difficulté particulière ;
- assure le suivi dans la durée du reclassement des agents mentionnés sur la liste mentionnée à l'article 1^{er} en lien avec le niveau local, y compris après le reclassement.

Des outils dédiés sont ainsi mis en place afin de répondre aux questions des agents et des services. Une antenne nationale d'information, antenne-information.rh@finances.gouv.fr, est ouverte à tous les agents concernés par la réforme. Les réponses aux questions ne nécessitant pas un arbitrage sont transmises dans un délai maximal de sept jours. Cette boîte fonctionnelle centralise les questions des agents. Les DIRECCTE peuvent choisir, localement, de procéder au recensement des questions de leurs agents afin d'en organiser la transmission au pôle national, mais tout agent dispose d'un libre accès à cet espace, sans avoir à en rendre compte à sa hiérarchie ou au Secrétaire général de la DIRECCTE dont il relève.

L'accompagnement individuel est conduit au niveau local conjointement par les DIRECCTE et les plateformes régionales d'appui aux ressources humaines (PFRH), pilotées par la DGAFP, qui disposent d'une expertise métier en conseil mobilité, d'une connaissance du territoire et du bassin d'emplois et des partenariats utiles.

Les PFRH, en lien avec le conseiller mobilité carrière (CMC) compétent, suivent en particulier les agents qui envisagent une mobilité vers un autre ministère, un autre versant de la fonction publique ou une activité dans le secteur privé afin de les aider à concrétiser leurs souhaits (aide à l'élaboration de CV, préparation d'entretiens, bilans personnels et de compétences, projets de formation, etc.). Une coordination est établie avec le conseiller mobilité carrière de la DIRECCTE.

La DGAFP, avec l'appui du pôle national, réunit régulièrement les PFRH afin de les coordonner et de leur délivrer toute l'information et les outils utiles pour la conduite de la réforme (calendrier, suivi global des mobilités, déroulement de l'accompagnement, moyens...).

A ce titre, les PFRH disposent des fiches de postes vacants des directions des ministères économiques et financiers, transmises par le Secrétariat général, dans le cadre de l'animation du comité de suivi inter-directionnel mentionné dans l'article suivant du présent protocole.

Localement, des réunions régulières permettant un suivi individuel des agents sont organisées entre le Secrétaire général de la DIRECCTE, la PRFH et le conseiller mobilité carrière.

Un retour d'information est organisé de façon systématique auprès du pôle national qui en informe le comité de suivi inter-directionnel mentionné à l'article suivant du présent protocole.

Article 4 : mobilisation des autres services et départements ministériels

Les directions des ministères économiques et financiers sont mobilisées pour permettre l'accueil prioritaire des agents concernés.

Un reclassement prioritaire sera proposé aux agents sur les postes vacants dans les services locaux de son bassin d'emploi, à l'issue de leurs mouvements de mutation.

Les directions accueillant les agents reclassés organiseront un parcours de formation dédié favorisant l'intégration et la prise de poste de l'agent.

Un comité de suivi inter-directionnel, piloté par le Secrétariat général et associant les directions et leurs opérateurs, sera mis en place afin d'identifier les postes vacants et de résoudre les situations individuelles signalées par les DIRECCTE. Il se réunira selon une fréquence mensuelle.

Un bilan de la mise en œuvre du comité de suivi et des reclassements réalisés au sein des directions des ministères économiques et financiers sera élaboré à l'été.

De même, les autres départements ministériels ainsi que tous les employeurs potentiels sont mobilisés au niveau central.

Parallèlement, les employeurs publics locaux (services de l'Etat, opérateurs, collectivités territoriales) sont sollicités, sous l'égide des préfets, afin de proposer des postes aux agents. Le savoir-faire et le positionnement des PFRH faciliteront la bonne orientation des agents sur le marché local de l'emploi public.

Des réunions régulières seront mises en place entre ces différents acteurs, sous l'égide du pôle national, afin de dénouer les éventuels blocages.

Des contacts avec des employeurs publics locaux ou des établissements publics seront établis afin de multiplier les gisements possibles.

II - DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT PECUNIAIRES ET DE FORMATION RENFORCEES MOBILISABLES DES SEPTEMBRE 2018

Article 5 : des mesures indemnitaires renforcées

Les trois dispositifs d'accompagnements des restructurations (prime de restructuration de service -PRS-, complément indemnitaire d'accompagnement -CIA- et indemnité de départ volontaire -IDV-) sont mobilisés selon les modalités et les montants nouveaux (fiches descriptives et textes sont joints en annexe).

Ces nouveaux dispositifs interministériels sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2019. Toutefois, les agents figurant sur la liste nominative susmentionnée et ayant effectué une mobilité depuis le 1^{er} septembre 2018 y sont éligibles.

Le dispositif visant à compenser l'écart du taux de cotisation patronale entre les différents versants de la fonction publique, en cas de détachement d'un agent, mis en œuvre en 2015, reste pleinement opérationnel¹.

Article 6 : faciliter la mobilité grâce à des mises à disposition

Afin de faciliter les transitions professionnelles, des mises à disposition d'une durée d'un an, préalables à l'intégration dans les nouveaux postes, pourront être accordées aux services ayant décidé de recruter des agents.

Elles pourront, exceptionnellement, être prolongées au regard de situations particulières étudiées au cas par cas.

Chaque convention de mise à disposition mentionnera l'engagement de l'administration d'accueil à recruter l'agent au terme de la mise à disposition.

Article 7 : suivi des mobilités et droit de remord

Le suivi individuel se poursuivra à l'issue de la nouvelle affectation afin de garantir la réussite de la mobilité. Ce suivi vaut pour la durée de l'opération de reclassement.

Ce suivi intègre les agents qui auront été recrutés au sein du service économique de l'Etat en région.

¹ Le taux appliqué à la Fonction publique d'Etat (74 % du TIB de l'agent) est en effet supérieur au taux des 2 autres versants de la fonction publique (33 % du TIB). Or, en cas de détachement, le taux de cotisation patronale dont doit s'acquitter l'employeur d'accueil est celui applicable au versant de la fonction publique dont est originaire l'agent. Cette disposition est donc défavorable aux agents de la FPE, d'où le mécanisme de compensation mis en œuvre en 2015 et qui oblige l'administration d'origine de l'agent à compenser auprès de l'administration d'accueil le différentiel du taux de cotisation.

Chaque agent ayant accompli une mobilité fera l'objet d'entretiens à échéance régulière par le CMC et/ou le PFRH (3 mois après la prise de poste et 3 mois au moins avant la fin de la mise à disposition).

Par ailleurs, les agents bénéficieront d'un droit de retour au sein des ministères économiques et financiers (ou au sein du ministère chargé des affaires sociales pour les 19 agents concernés) dans un délai de trois mois à l'issue de leur prise de fonctions. Ce droit concerne la totalité des agents figurant sur la liste mentionnée à l'article 1^{er} du présent protocole. Conformément aux dispositions de l'article 2 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*, les agents faisant valoir ce droit de retour devront rembourser les montants perçus au titre de la prime de restructuration de service.

Article 8 : mobilisation des dispositifs et des opérateurs de formation

Les besoins de formation qui sont identifiés afin de permettre une transition professionnelle ou une adaptation à un nouvel emploi sont pris en charge par les opérateurs de formation locaux ou centraux (l'Institut de gestion publique et du développement économique, opérateur dédié aux agents d'administration centrale des MEF, ainsi que l'Institut Mines télécom pour la formation des corps techniques seront mobilisés).

Tout agent qui rejoindra une affectation dans un domaine fonctionnel différent de celui dans lequel il exerçait jusqu'alors et nécessitant par conséquent une période de formation professionnelle liée à sa reconversion d'au moins cinq jours, perçoit une indemnité forfaitaire selon, *a minima*, le barème suivant :

- formation professionnelle d'une durée de cinq jours : 500 € ;
- formation professionnelle d'une durée supérieure à cinq jours et pouvant atteindre dix jours : 1 000 € ;
- formation professionnelle d'une durée supérieure à dix jours : 1 500 €.

Le vecteur de cette mesure sera un décret qui sera présenté sans délai à la DGAFP.

En outre, un budget de 500 000 € sera alloué aux actions de formation et de reconversion.

III - DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Article 9 : mise à disposition du réseau des acteurs de prévention

Le réseau des médecins de prévention, des assistantes sociales et des psychologues des ministères économiques et financiers est impliqué pour répondre aux besoins des agents.

Tout agent qui en fait la demande peut bénéficier d'un accompagnement psychologique dédié.

Ainsi, via le 0800 10 30 60 (numéro vert), accessible 7 jour sur 7 et 24 heures sur 24, les agents peuvent consulter un psychologue clinicien pour évoquer les difficultés qu'ils rencontrent.

Le dispositif ouvre l'accès à 5 consultations : la première se fait par téléphone et les autres (selon les souhaits de l'agent) peuvent être conduites par téléphone ou en face à face. Les consultations menées en face à face auront lieu, au choix, à proximité du lieu de travail de l'agent ou à proximité de son domicile.

Les agents qui souhaitent disposer d'un accès à un psychologue au-delà des 5 consultations prévues dans le dispositif seront invités à se rapprocher de leur réseau social pour mobiliser un psychologue sur une durée plus longue.

Article 10 : prestations d'action sociale

Les services sociaux des MEF sont mobilisés au profit des agents et de leur famille concernés par un changement de résidence. Les dispositifs existants d'action sociale s'appliquent pleinement.

En particulier, l'accent sera mis sur l'aide à l'accueil de la famille. Un service d'aide à l'emploi du conjoint sera élaboré.

En matière d'aide au logement et dans le respect des procédures de mise en place des prestations :

- le bénéfice de l'aide à la première installation sera étendu aux agents mutés ou déplacés ;
- les prestations d'aide à l'accession à la propriété (prêt immobilier complémentaire) ou aide à la propriété seront majorées pour les agents mutés ou déplacés.

Article 11 : suivi de l'exécution du présent protocole

La mise en œuvre du présent protocole fera l'objet d'une information régulière des organisations syndicales et donnera notamment lieu à au moins une réunion par an du comité de suivi des signataires du présent protocole.

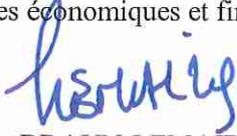
Article 12 : signataires du présent protocole

Les signataires du présent protocole sont :

- d'une part, les directions ou services employeurs des 417 agents concernées : direction générale des entreprises, direction générale du Trésor et secrétariat général du ministère chargé des affaires sociales ;
- d'autre part, les directions des ministères économiques et financiers qui seront mobilisées pour permettre l'accueil prioritaire des agents concernés : direction générale des finances publiques, direction générale des douanes et des droits indirects, direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes et l'Institut national de la statistique et des études économiques. Par ailleurs, le secrétariat général du ministère chargé des affaires sociales est également signataire à ce titre ;
- enfin, les directions ou services chargés de piloter les différents dispositifs d'accompagnement sus décrits et d'organiser le dialogue social dédié : DGAFP et secrétariat général des ministères économiques et financiers.

Administration

La secrétaire générale
des ministères économiques et financiers



Isabelle BRAUN-LEMAIRE

La secrétaire générale des ministères
chargés des affaires sociales



Sabine FOURCADE

Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique



Thierry LE GOFF

Le directeur général des entreprises



Thomas COURBE

La directrice générale du Trésor



Odile RENAUD-BASSO

Le directeur général des finances publiques



Bruno PARENT

Le directeur général des douanes
et des droits indirects



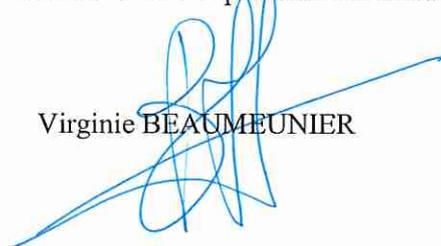
Rodolphe GINTZ

Le directeur général de l'INSEE



Jean-Luc TAVERNIER

La directrice générale de la concurrence, de la
consommation et de la répression des fraudes



Virginie BEAUMEUNIER

ANNEXE de l'article 5

Les nouvelles modalités des dispositifs indemnitaires d'accompagnement aux restructurations (PRS, CIA, IDV)

2 textes publiés respectivement le 28 février et le 7 mars permettent aux 417 agents concernés par la réorganisation des pôles 3E des DIRECCTE de bénéficier de ces 3 dispositifs d'accompagnement. Il s'agit :

- d'une part, du décret n° 2019-138 du 26 février 2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles (publié au Journal officiel du 7 mars 2019) qui introduit plusieurs modifications aux dispositifs instaurés en 2008 (PRS et IDV) et en 2014 (CIA) ;
- d'autre part, de l'arrêté du 28 février 2019 désignant une opération de restructuration au sein des services déconcentrés communs aux ministères économiques et financiers et aux ministères sociaux (paru au JO du 7 mars 2019).

I - LA PRIME DE RESTRUCTURATION DE SERVICE (PRS)

La prime de restructuration de service instaurée par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 est destinée à accompagner les agents mutés ou déplacés à la demande de l'administration dans le cadre de restructurations de services.

Elle reste accessible aux titulaires ainsi qu'agents contractuels, à conditions qu'ils soient recrutés sous un contrat à durée indéterminée.

➤ Nouveautés

1°) un élargissement des bénéficiaires : les agents affectés pour la première fois dans l'administration, et nommés depuis moins d'un an dans le service qui fait l'objet de l'opération de restructuration, n'en sont plus exclus, comme c'était jusqu'alors le cas.

2°) Des montants sensiblement revalorisés, en particulier pour mobilités concernant grandes distances : désormais fixés au niveau interministériel par l'arrêté du 26 février 2019 (il n'y aura donc plus de disparités en fonction des ministères), les taux applicables, qui sont revalorisés par rapport au dispositif antérieur sont récapitulés dans le tableau ci-dessous :

Il est toutefois rappelé qu'un changement de résidence administrative (c'est-à-dire la commune) doit avoir lieu pour pouvoir bénéficier de la PRS.

La prime est composée de **2 parts** :

- une part est attribuée en fonction de la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative ;
- une part est attribuée lorsque le changement de résidence administrative s'accompagne d'un changement de résidence familiale.

Le barème de la 1^{ère} part est le suivant :

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 inférieure à 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.

Le barème de la 2^{ème} part est le suivant :

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 €

Exemples

Exemple n° 1 :

Un agent doit quitter son poste à Limoges et est recruté à Bordeaux (227 km).

Il percevra 15 000 € au titre de la 1^{ère} part ; s'il prend un nouveau logement, il percevra 10 000€, 12 500 € ou 15 000 € supplémentaires (selon sa situation familiale).

Exemple n°2 : Un agent doit quitter son poste à Valenciennes et est recruté à Lille (51 km).

Il percevra 9 000 € au titre de la 1^{ère} part (voire 12 000 € s'il a un enfant à charge et qu'il ne change pas de résidence familiale); s'il prend un nouveau logement, il percevra 10 000€, 12 500 € ou 15 000 € (selon sa situation familiale) en plus des 9 000 €.

3°) De nouvelles dispositions pour les couples : pour les agents mariés ou pacsés qui sont concernés par la même opération de restructuration peuvent percevoir chacun la part attribuée au titre du changement de résidence administrative.

En revanche, dans l'hypothèse où les agents changent, en outre, de résidence familiale, seul un des deux conjoints, désigné d'un commun accord, peut percevoir la part attribuée au titre du changement de résidence familiale.

➤ **Modalités de versement**

Le versement est effectué en une seule fois, au moment de la prise de fonction de l'agent, ou, à la demande de celui-ci, en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives.

La PRS est soumise à l'impôt sur le revenu. Cette prime est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

➤ **Remboursement**

Les bénéficiaires, qui quittent les fonctions sur lesquelles ils ont été nommés dans les douze premiers mois suivant cette nomination, doivent rembourser les sommes perçues.

➤ **Cumul avec l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint**

Jusqu'à présent, la prime ne pouvait être attribuée aux agents mariés, concubins ou partenaires d'un pacte civil de solidarité dont le conjoint ou le partenaire percevait la prime de restructuration de service au titre de la même opération. Ce cumul est désormais partiellement autorisé dans les conditions suivantes :

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 inférieure à 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.

Enfin, lorsque le conjoint n'est pas éligible à la PRS, la prime peut être accompagnée d'une allocation d'aide à la mobilité du conjoint d'un montant forfaitaire de 7 000 € (précédemment fixé à 6 100 €) lorsque le conjoint ou partenaire de PACS est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de la mutation ou du déplacement, au plus tôt 3 mois avant et au plus tard un an après cette mutation.

II - LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE D'ACCOMPAGNEMENT (CIA)

Instauré par le décret n° 2014 -507 du 19 mai 2014, le CIA est un dispositif qui permet à un agent, contraint à une mobilité dans le cadre d'une restructuration, de conserver le bénéfice du niveau de sa rémunération globale perçue dans son précédent emploi.

Le décret n° 2019-138 du 26 février 2019 modifie le dispositif instauré en 2014, notamment en ce qui concerne les modalités de calcul et de versement du CIA.

➤ Les bénéficiaires

Le fonctionnaire occupant un emploi relevant de la FPE, qui est affecté, muté ou intégré, dans un nouvel emploi relevant de l'une des trois fonctions publiques, dans le cadre d'une opération de restructuration prévue par un arrêté du ministre intéressé, pris après avis des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

➤ Montant

Le CIA sera désormais égal à la différence entre la rémunération brute annuelle effectivement perçue par l'agent dans son emploi d'origine durant les 12 mois précédant sa mutation et la rémunération brute annuelle globale liée à l'emploi d'accueil.

Le CIA compensera ainsi la différence entre la rémunération brute globale (traitement et indemnités) et non plus la seule différence entre les niveaux d'indemnités, comme c'était alors le cas.

La liste des indemnités et compléments de rémunération pris en compte demeure inchangée ; elle est établie au III de l'article 2 du décret.

Son montant est fixe pendant 3 ans, même si le traitement ou le montant des indemnités dans l'emploi d'accueil augmente durant cette période. Au terme des 3 ans, un réexamen du montant du CIA a lieu, pour tenir compte de l'évolution de la rémunération dans l'emploi d'accueil, dans les conditions suivantes :

- si la rémunération dans l'emploi d'accueil, hors CIA, est toujours inférieure à la rémunération dans l'emploi d'origine, le versement du CIA est renouvelé pour une nouvelle période de trois ans : son montant est ajusté en actualisant la seule rémunération perçue dans l'emploi d'accueil ;
- si la rémunération dans l'emploi d'accueil, hors CIA, est devenue égale ou supérieure² à la rémunération dans l'emploi d'origine, le CIA n'est plus versé.

➤ Versement

Le CIA est à la charge de l'administration d'origine. Il est versé mensuellement. Cette prime est exclusive de toute autre indemnité de même nature mais est cumulable avec la prime de restructuration.

² Compte tenu d'une évolution à la hausse du traitement indiciaire (lié à d'éventuels changements de grade ou d'échelon) ou des indemnités.

➤ **Pièces justificatives à fournir**

L'agent concerné doit fournir à son service gestionnaire d'origine une attestation financière de l'organisme d'accueil, indiquant la rémunération brute globale annuelle qui sera servie. C'est sur la base de ce montant que le CIA sera calculé.

Exemples

Exemple n° 1 :

Un agent percevait 3 000 € mensuels ; sa rémunération sera 2 500 € mensuels dans son nouvel emploi. Son CIA sera donc égal à 500 € mensuels durant 3 ans.

Au terme de 3 années, sa rémunération est désormais de 2 700 € dans son nouvel emploi (hors CIA). Il percevra donc un CIA de 300 € durant les 3 prochaines années.

Exemple n° 2 :

Un agent percevait 3 000 € mensuels ; sa rémunération sera 2 500 € mensuels dans son nouvel emploi. Son CIA sera donc égal à 500 € mensuels durant 3 ans.

Au terme de 3 années, sa rémunération est désormais de 3 100 € dans son nouvel emploi. Le CIA cesse de lui être versé.

III - L'INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE (IDV)

Instaurée par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008, le décret n° 2019-138 du 26 février 2019 introduit plusieurs modifications au dispositif, applicables aux démissions devenues effectives après le 1^{er} janvier 2019.

Les agents qui ont effectué une demande préalable de bénéfice d'IDV avant le 1^{er} janvier 2019, mais ne démissionnent qu'après cette date, se voient appliquer les nouvelles dispositions explicitées ci-après.

➤ Les bénéficiaires

- L'IDV est versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels en CDI qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat à la suite d'une démission régulièrement acceptée.

- L'IDV ne pourra désormais être versée à un agent démissionnaire que lorsque la démission s'inscrit dans l'une des deux circonstances suivantes :

- le poste de l'agent fait l'objet d'une restructuration désignée par arrêté ministériel, qui précise la période pendant laquelle le bénéfice de l'IDV est ouvert ; dans ce cas, l'intéressé doit désormais se situer à **deux années au moins de l'âge d'ouverture de ses droits à pension**. Dans le dispositif applicable antérieurement au 1^{er} janvier 2019, l'agent devait se situer à 5 années au moins de l'âge de l'ouverture de ses droits à pension. Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date d'envoi de la demande de démission de l'agent. Cette modification est favorable aux agents dans la mesure où ils peuvent désormais bénéficier de l'IDV en étant plus proche de la retraite ;
- l'agent créé ou reprend une entreprise. Dans ce cas, l'agent doit, comme auparavant, se situer à cinq ans au moins de l'âge d'ouverture de ses droits à pension.

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

➤ Modalités de calcul à compter du 1^{er} janvier 2019

- Le plafond de l'IDV est fixé à 2 ans de rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de **l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission**.

Certaines primes sont exclues de cette assiette (remboursement de frais, primes ultramarines, indemnités d'enseignements ou de jury par exemple).

En revanche, 3 indemnités auparavant exclues de l'assiette y figurent désormais :

- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement (SFT) ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir (communément appelés « bonus »).

Pour les agents qui démissionnent dans le cadre d'une restructuration, le montant de l'IDV est désormais établi de manière unique, par l'arrêté interministériel du 26 février 2019 : il répond au principe « 1 année d'ancienneté = 1 mois d'IDV ».

Autrement dit, l'IDV correspond à un mois de rémunération moyenne des 12 derniers mois, multiplié par le nombre d'années de service accomplies dans l'administration, dans la limite de 24 mois.

Il est tenu compte des services effectifs accomplis dans la fonction publique territoriale, et dans la fonction publique hospitalière.

Exemples : cas d'un agent qui démissionne le 1^{er} juin 2019 et dont la rémunération brute annuelle des 12 derniers mois était de 36 000 € (soit 3000 € mensuels).

Exemple n° 1 : cet agent avait effectué 24 ans de services effectifs dans l'administration.

L'IDV sera donc calculée comme suit :

3000 € (rémunération moyenne mensuelle de la dernière année) X 24 = 72 000 €.

Exemple n° 2 : cet agent avait effectué 30 ans de services effectifs dans l'administration.

L'IDV sera donc calculée comme suit :

3000 € (rémunération moyenne mensuelle de la dernière année) X 24 (on applique le plafond de 24 années) = 72 000 €.

Exemple n° 3 : cet agent avait effectué 1 an et 5 mois de services effectifs dans l'administration.

L'IDV sera donc calculée comme suit :

3000 € (rémunération moyenne mensuelle de la dernière année) X 1 année échue (on ne prend pas en compte les 5 mois de la 2^{ème} année puisqu'elle n'est pas échue) = 3 000 €.

Exemple n° 4 : cet agent avait effectué 3 ans et 7 mois de services effectifs dans l'administration.

L'IDV sera donc calculée comme suit :

3000 € (rémunération moyenne mensuelle de la dernière année) X 3 années échues (on ne prend pas en compte les 7 mois de la 4^{ème} année puisqu'elle n'est pas échue) = 9 000 €.

Les modalités de calcul de l'IDV versée aux agents dont la démission interviendra dans le cadre d'une création d'entreprise continuent à relever d'un arrêté ministériel (pour les agents des ministères économiques et financiers, les modalités de calcul sont identiques aux cas d'IDV versée dans le cadre d'une restructuration).

L'IDV est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

➤ **Modalités de versement**

Le versement est effectué :

- dans le cas d'une restructuration : en une seule fois dès lors que la démission est devenue effective, ou, à la demande de l'agent, en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives ;
- dans le cas d'une création d'entreprise : pour moitié lors de la transmission, dans les six mois, du K bis attestant de l'existence juridique de l'entreprise et pour moitié, à l'issue du premier exercice sur productions des pièces justificatives permettant de vérifier la réalité de l'activité.

➤ **Remboursement de l'IDV**

Les bénéficiaires, qui dans les cinq années consécutives de la démission, sont recrutés en tant qu'agent titulaire ou non titulaire, doivent rembourser le montant de l'IDV.