

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Sous-direction de l'encadrement et des relations sociales
Bureau RH1A

Balf : bureau.rh1a@dgfip.finances.gouv.fr

Affaire suivie par Cécile GUICHOT
Mél. : cecile.guichot@dgfip.finances.gouv.fr
Tél. : 01 53 18 05 90

NC

Référence : 2019/07/9368

Instruction

Note de service

Paris, le 2 septembre 2019

Le Directeur Général des Finances Publiques

à

Mmes et MM. les Délégués du Directeur Général
Mmes et MM. les Directeurs régionaux et
départementaux des Finances publiques
Mmes et MM. les Directeurs des directions et services
à compétence nationale ou spécialisés

Objet : Restructurations de services - Modalités de mise en œuvre du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA).

Services concernés : Centres de Services Ressources Humaines (CSRH) et Services des Ressources Humaines.

Calendrier : Opérations de restructurations intervenues à compter du 1^{er} janvier 2019.

Résumé :

La présente note décrit les modalités de mise en œuvre à la DGFIP des dispositions du décret n°2019-138 du 26 février 2019, qui modifie les dispositifs d'indemnisation (dont le dispositif de garantie de rémunération) des transitions professionnelles consécutives à une restructuration intervenue à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le dispositif de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité (IAM), garantie financière versée jusqu'à présent aux agents de la DGFIP lorsque à la suite d'une restructuration une perte financière est constatée dans le nouvel emploi, est abrogé.

Pour les opérations de restructuration intervenues à compter du 1^{er} janvier 2019, la garantie de rémunération s'appuie dorénavant sur le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA), dont la durée de versement de la garantie est portée à trois ans renouvelable une fois.

Une note complémentaire précisera les modalités d'évolution du CIA, ainsi que les spécificités concernant certaines populations, dont les comptables.

I- Champ d'application.

Le décret n°2014-507 du 19 mai 2014, modifié par le décret n°2019-138 du 26 février 2019, dispose qu'un fonctionnaire de l'État qui est conduit, dans le cadre d'une restructuration de service, à exercer ses fonctions par suite d'une affectation dans un emploi, d'un détachement, ou d'une intégration directe, dans un corps ou cadre d'emploi de la fonction publique (État, territoriale ou hospitalière) peut, sous certaines conditions, conserver, à titre personnel, le bénéfice de la rémunération perçue dans son emploi d'origine, et percevoir un complément indemnitaire d'accompagnement (CIA).

Ce décret permet le versement d'une garantie de rémunération à l'agent fonctionnaire qui, dans le cadre d'une décision à l'initiative de l'administration, est conduit à exercer ses fonctions dans un autre emploi et qui connaîtrait à cette occasion une perte financière.

A) Opérations ouvrant droit au versement du CIA.

Les opérations ouvrant droit au bénéfice du CIA sont prévues par l'arrêté ministériel du 17 mai 2019 :

- la réorganisation des services d'administration centrale ou de services à compétence nationale qui leur sont rattachés ;
- la réorganisation de services informatiques ;
- la réorganisation d'une direction territoriale ou spécialisée ou le redimensionnement d'un service, à la suite de la suppression ou du transfert de tout ou partie des missions d'un service – poste comptable, service départemental, infra départemental ou supra-départemental – ou la réorganisation de services pour répondre aux besoins de présence de l'État sur le territoire ;
- la restructuration de services conduisant à la fusion, à la transformation ou à la fermeture de services ;
- la réorganisation de services conduisant à la création de services départementaux ou supra-départementaux ;
- la réorganisation d'un service, comptable ou administratif, consécutive à son changement de commune d'implantation.

Ainsi, les mobilités engendrées par des opérations de restructuration susvisées, intervenues à compter du 1^{er} janvier 2019, peuvent ouvrir droit au versement d'un complément indemnitaire d'accompagnement (CIA).

Point d'attention : les mutations intervenant après le 1^{er} janvier 2019, au titre d'opérations de restructurations antérieures au 1^{er} janvier 2019, continuent à être gérées selon le dispositif de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité (IAM).



En revanche, n'entrent pas dans le champ d'application de ces dispositions, les opérations de classement général des postes comptables qui interviennent selon une périodicité régulière, à l'initiative de la Direction générale, et qui peuvent aboutir à modifier, en dehors de toute restructuration, le classement d'un poste comptable.

B) Conditions d'éligibilité des agents.

Le CIA est ouvert aux fonctionnaires qui remplissent les deux conditions cumulatives suivantes :

- d'une part, une affectation consécutivement à l'opération de restructuration ou de suppression d'emploi ;
- d'autre part, une perte de rémunération constatée à la suite de la restructuration.

Les agents contractuels ne sont pas éligibles au CIA.

1) Une nouvelle affectation exclusivement liée à l'opération de restructuration qui a pris effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le changement de poste doit trouver son origine dans l'opération de restructuration survenue à compter du 1^{er} janvier 2019 et conduire l'agent, quel que soit son grade, à changer d'affectation.

Il peut s'agir d'un changement d'affectation qui peut être géographique et/ou fonctionnel, un détachement, ou une intégration directe dans un corps ou cadre d'emploi de la fonction publique (Etat, territoriale ou hospitalière).

Ainsi, l'agent qui, à la suite d'une opération de restructuration ou de suppression de poste, est conduit à changer d'affectation pour rejoindre un nouvel emploi, est éligible au CIA.

Le changement d'affectation peut s'entendre comme :

- un changement d'affectation géographique au sein ou en dehors du département d'affectation ;
- une mobilité fonctionnelle (nouvelles fonctions avec ou sans mobilité géographique) ; il s'agira par exemple de l'agent qui, sans changer de résidence administrative, est contraint de rejoindre une nouvelle structure à la suite de la réorganisation de son service.
- un détachement ;
- une intégration directe dans un corps ou cadre d'emploi de la fonction publique.

☞ Situations particulières

- Agents affectés à la disposition (ALD) ou « détachés localement » : s'il s'avère que l'agent se trouve conduit à changer d'affectation dans le cadre d'une restructuration ou d'une suppression de poste, il est éligible au dispositif du CIA, en cas de perte de rémunération, dans les mêmes conditions que les agents affectés dans ce même service.
- Agents des équipes départementales de renfort (EDR) : au regard de la spécificité de leurs fonctions, les agents de l'EDR ne peuvent pas prétendre au bénéfice du CIA, s'ils sont déplacés du service dans lequel ils exercent leurs missions, suite à la restructuration du service, siège de leur résidence administrative.

En revanche, si la réorganisation de l'équipe de renfort conduit à une suppression d'emploi, l'agent concerné par ce redimensionnement de l'EDR est éligible au versement du CIA.

2) Une perte financière constatée suite à la restructuration ou à la suppression d'emploi.

Pour être éligible au CIA, l'agent doit, du fait de l'opération de restructuration ou de la suppression de poste, connaître une perte de rémunération (rémunération globale dans le nouveau poste inférieure à celle qu'il percevait avant la réorganisation du service).

Dans la plupart des cas, la mutation qui conduit à la baisse de ce niveau de rémunération perçu par l'agent est concomitante avec l'opération de restructuration ou de suppression de poste.

II - Modalités de liquidation.

Les modalités de liquidation du CIA sont fixées à l'article 2 du décret du 19 mai 2014 modifié.

A) Montant garanti.

Le montant garanti correspond à la différence entre :

- la rémunération brute annuelle effectivement perçue afférente au grade / échelon / chevron / emploi détenu à la veille du changement de situation (*cf. tableau ci-après*) ;
- et la rémunération brute annuelle globale afférente au grade / échelon / chevron / emploi détenu dans l'emploi d'accueil (*cf. tableau ci-après*).

B) Assiette de calcul pour la détermination du CIA.

Pour l'assiette du calcul du CIA, il conviendra de retenir ou d'exclure les éléments de rémunération comme suit :

Éléments pris en compte dans le montant de la rémunération perçue dans le précédent et le nouvel emploi:	Éléments exclus
<ul style="list-style-type: none"> - le traitement ; - la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ; - l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) ; - l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) <u>ou</u> l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ; - la prime de rendement (PR) ; - l'allocation complémentaire de fonction (ACF) versée au titre de l'ensemble de ses critères ; - la prime de fonctions informatiques dite prime « TAI » dans la mesure où elle est liée à l'exercice des fonctions exercées ; - le transfert prime-points (TPP) ; - les indemnités compensatrices destinées à compléter le traitement indiciaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ; - les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ; - les versements exceptionnels ou occasionnels de primes correspondant à un fait générateur unique (par exemple la prime PAS) ; - l'indemnité de résidence ; - le supplément familial de traitement ; - l'indemnité dégressive ; - l'indemnité compensatrice de CSG ; - les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ; - les majorations et indexations relatives à l'outre-mer ; - les émoluments servis aux agents en poste à l'étranger ; - les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations (IAM ou CIA en cours) ; - les avantages en nature ; - les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement des cycles de travail (IHTS,...) ; - les indemnités d'enseignement ou de jury ; - pour les comptables, les indemnités allouées par les collectivités locales et établissements publics locaux ; - les garanties de rémunérations perçues au titre de dispositifs antérieurs qui obéissent à des règles d'évolutions qui leur sont propres. Exemples : régimes fusionnés 2014¹, Domaines, Chambres régionales des comptes [CRC], maintien de rémunération mis en œuvre dans le cadre du classement général des postes comptables au 01/01/2017, etc.

☞ Précisions en cas de changement de situation concomitant à la restructuration

En cas d'avancement de corps, grade, échelon, chevron concomitant à la date de restructuration, il convient de retenir la situation réelle de l'agent à chacune des dates prises en compte dans le comparatif.

¹ Y compris l'ACF Transposition.

Exemple : pour un inspecteur 6^{ème} échelon dont le poste est supprimé au 1^{er} juin 2019 et qui bénéficie d'un avancement au 7^{ème} échelon à cette même date, le comparatif de rémunération s'effectue, entre le 6^{ème} échelon veille de la restructuration et le 7^{ème} échelon pour l'emploi d'accueil.

☞ Précisions concernant les gains indiciaires relatifs à la mise en œuvre de PPCR

Le dispositif parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) n'a pas d'incidence sur la liquidation des garanties liées aux restructurations, les baisses de rémunération étant appréciées à échelles indiciaires comparables.

Ainsi, les garanties relatives aux restructurations intervenues le 1^{er} janvier 2019 sont liquidées sans prise en compte des incidences du dispositif PPCR au 1^{er} janvier 2019.

En revanche, les garanties relatives aux restructurations intervenues à compter du 2 janvier 2019 sont liquidées en tenant compte des incidences du dispositif PPCR au 1^{er} janvier 2019 dans la mesure où la même échelle indiciaire s'applique avant et après la restructuration.

Ainsi, pour un inspecteur 7^{ème} échelon, dont le poste a fait l'objet d'une restructuration au 1^{er} janvier 2019 et ne bénéficiant d'aucun avancement d'échelon à cette date, il conviendra de retenir dans les deux termes de comparaison l'indice applicable au 31 décembre 2018, soit 532.

C) Conditions de versement du CIA.

➤ **Liquidation**

Le montant garanti étant déterminé sur la base d'une activité à temps complet, il sera, au besoin, affecté du coefficient de rémunération afférent à la quotité de temps de travail de l'agent ou aux conditions de rémunération (congé ordinaire de maladie à 1/2 traitement par exemple).

➤ **Date d'installation de la garantie**

▶ Principe

Le CIA est versé à l'occasion du changement d'affectation qui entraîne une baisse de rémunération.

Toutefois, la mise en œuvre progressive de certains projets ou l'application de certaines règles de gestion garantissant un maintien à la résidence, peuvent conduire à différer la mutation de l'agent. Celle-ci devra cependant intervenir dans le délai maximum de trois ans suivant la restructuration ou la suppression de poste pour ouvrir droit au versement du CIA.

Exemples :

· Un agent est affecté dans un service dont la restructuration intervient le 01/09/N. L'agent est maintenu en surnombre sur la résidence sur le même service et conserve son régime indemnitaire. Il obtient une mutation au 01/09/N+1 sur un poste qui ouvre droit à un régime indemnitaire inférieur. Il percevra le CIA à compter du 01/09/N+1 pendant une période de 3 ans, renouvelable une fois.

· Un inspecteur affecté en direction doit rejoindre un pôle qui est créé au 01/01/N. Il a été décidé de différer son arrivée au sein de la nouvelle structure au 01/09/N. Il commencera à percevoir le CIA à compter du 01/09/N pendant une période de 3 ans, renouvelable une fois.

▶ Adaptations pour tenir compte des dates des mouvements de mutation

Il est possible que les changements d'affectations anticipent de quelques mois la date d'effet de la restructuration ou de la suppression de poste. Ainsi, les mutations intervenant lors du mouvement précédant immédiatement l'opération de restructuration pourront ouvrir droit au versement du CIA.

Par ailleurs, dans certaines situations, les agents peuvent être autorisés à demeurer temporairement sur leur poste. Or, compte tenu des calendriers des mouvements, la mutation peut intervenir au-delà du délai de 3 ans. Ainsi, les mutations intervenant dans le cadre du mouvement suivant immédiatement l'expiration de ce délai de 3 ans, pourront également ouvrir droit au CIA.

Exemple : un agent dont le poste est restructuré au 1^{er} janvier N pourra, s'il change d'affectation au 1^{er} septembre N+3, être éligible au versement d'un CIA si cette mutation entraîne une perte financière.

➤ **Durée de versement**

En application de l'article 3 du décret du 19 mai 2014 modifié, le CIA est versé mensuellement au titre d'une même opération de restructuration pendant une période de trois ans renouvelable une fois, soit une durée maximale de six années.

Un agent peut donc bénéficier de plusieurs CIA.

D) Modification du montant du CIA.

➤ Modification du montant

L'attention des CSRH est appelée sur la nécessité de modifier le montant du CIA dans les situations suivantes :

- un changement de la quotité de temps de travail de l'agent, qui nécessite de modifier le montant du CIA pour tenir compte du nouveau coefficient de rémunération ;

- des congés pour raisons de santé :

- les congés ordinaires de maladie, pour lesquels le CIA suit les mêmes règles de liquidation que le régime indemnitaire (plein traitement ou demi-traitement) ;
- les journées de CLM ou de CLD fractionné, qui n'ouvrent pas droit au versement du régime indemnitaire.

- les absences pour congé formation professionnelle fractionné (CFP) dans la mesure où les journées de formation n'ouvrent pas droit au versement d'un régime indemnitaire.

➤ Suppression du CIA suite aux changements de situation administrative

Le CIA est suspendu dans les situations suivantes :

- un congé parental ou une disponibilité ;
- un congé de formation professionnelle à temps complet ;
- des congés pour raisons de santé (CLM, CLD).

Il sera rétabli, et au besoin recalculé, au retour de l'agent dans la limite des six ans initialement prévus à la date du 1^{er} versement.

Au delà de ces cas, une note complémentaire précisera prochainement les modalités d'évolution du CIA.

III - Modalités de mise en paiement.

Un mode opératoire est joint en annexe 7. Il définit les circuits, les opérations, les acteurs et les codifications en paie.

Le SRHD recense les agents éligibles au CIA et en informe le CSRH.

Pour chaque agent, le CSRH calcule, liquide et met en paiement le CIA. Il en assure également le suivi. Il adresse les éléments utiles au SRHD chargé d'en informer l'agent.

Par la suite, le SRHD est tenu d'informer le CSRH de tous les événements ultérieurs pouvant impacter le CIA.

A l'instar de tous les autres éléments de rémunération, le CIA est assujéti aux cotisations sociales (CSG, CRDS) et soumis à l'impôt sur le revenu.

IV - Régularisations éventuelles des dossiers des agents dont le poste a fait l'objet d'une restructuration depuis le 1^{er} janvier 2019.

Un mode opératoire en annexe 8, précise les modalités de régularisation des dossiers des agents pour lesquels une restructuration est intervenue au 1^{er} janvier 2019 et dont une garantie a été installée avant la diffusion de la présente note.

*

Les garanties versées sous le dispositif de l'IAM au titre d'opérations antérieures au 1^{er} janvier 2019 demeurent gérées par ce dispositif (*note RH-1A n°2016/07/4436 du 22 juillet 2016*). Il en sera de même pour toute opération antérieure au 1^{er} janvier 2019 si une garantie doit être mise en place du fait d'une mutation postérieure à 2019, ou rétablie après une suspension de versement.

Toute difficulté dans la mise en œuvre de ce dispositif doit être portée à la connaissance du Bureau RH 1A.

Le chef de service des ressources humaines

signé

François TANGUY

Interlocuteur(s) à contacter :

Bureau RH-1A

Cadres A, B et C

- Laurent TOULOUSE - Tél : 01.53.18.85.88
laurent.toulouse@dgfip.finances.gouv.fr

Comptables et Cadres supérieurs non comptables

- Fanny FROTTIER – Tel : 01.53.18.33.67
fanny.frottier@dgfip.finances.gouv.fr
- Véronique BOURDON-BRISSET - Tél : 01.53.18.00 74
veronique.bourdon-brisset@dgfip.finances.gouv.fr

Pièces jointes à la note :

- [Annexe 1 : Fiche de liquidation du CIA « comptable » à utiliser lorsque le cadre reste comptable ou gérant intérimaire après la restructuration \(à utiliser pour les restructurations au 01/01/2019\)](#)
- [Annexe 2 : Fiche de liquidation du CIA « comptable » à utiliser lorsque le cadre n'est plus comptable après la restructuration \(à utiliser pour les restructurations au 01/01/2019\)](#)
- [Annexe 3 : Fiche de liquidation du CIA « comptable » à utiliser lorsque le cadre reste comptable ou gérant intérimaire après la restructuration \(à utiliser pour les restructurations à compter du 02/01/2019\)](#)
- [Annexe 4 : Fiche de liquidation du CIA « comptable » à utiliser lorsque le cadre n'est plus comptable après la restructuration \(à utiliser pour les restructurations à compter du 02/01/2019\)](#)
- [Annexe 5 : Fiche de liquidation du CIA pour les personnels non comptables \(à utiliser pour les restructurations au 01/01/2019\)](#)

- [Annexe 6 : Fiche de liquidation du CIA pour les personnels non comptables \(à utiliser pour les restructurations à compter du 02/01/2019\)](#)
- [Annexe 7 : Mode opératoire pérenne](#)
- [Annexe 8 : Mode opératoire spécifique à la régularisation des dossiers des agents dont une garantie a été installée après le 01/01/2019](#)