



COMPLÉMENT INDEMNITAIRE D'ACCOMPAGNEMENT

Suite aux réorganisations de services, des dispositifs d'accompagnement ont été mis en place pour indemniser la perte de rémunération qui pourrait résulter d'un changement d'affectation.

Ainsi, dans le cadre d'une restructuration, l'agent peut bénéficier de la prime de restructuration de service (cf. Bon à savoir sur la PRS) mais également du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) si les conditions d'éligibilité à chacune de ces indemnités se trouvent réunies.

Pour accompagner les réorganisations et restructurations des services, le dispositif du complément indemnitaire d'accompagnement, prévu par le décret 2014-507 du 19 mai 2014, permet aux agents de bénéficier d'une garantie de rémunération si la restructuration entraîne une baisse du niveau de rémunération de l'agent.



A. Les opérations ouvrant droit au versement du CIA :

Les opérations concernées sont les suivantes :

- la réorganisation des services d'administration centrale ou de service à compétence nationale qui leur sont rattachés ;
- la réorganisation des 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, ou la réorganisation des 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 service ;
- 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.

En revanche, n'entrent pas dans le champ de ces dispositions, les opérations de classement général des postes comptables.





B. Conditions d'éligibilité des agents :

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

- d'une part, une *mutation 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.

1) Une nouvelle affectation exclusivement liée à l'opération de restructuration :

La mutation doit trouver son origine dans l'opération de restructuration et conduire l'agent à changer d'affectation.

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 (il s'agira, par exemple, de l'agent qui, sans changer de résidence administrative, est contraint de rejoindre une nouvelle structure ;
- un détachement ;
- une intégration directe dans un corps ou grade d'emploi de la fonction publique.



2) Une perte financière doit être constatée :

Pour être éligible au CIA, l'agent doit percevoir, dans son nouveau poste, une rémunération globale inférieure à celle qu'il percevait avant la réorganisation du service.



C. Modalités de liquidation :

1) Montant garanti :

Le montant garanti correspond à la différence entre la rémunération brute annuelle effectivement perçue afférente au grade / échelon / emploi détenu à la veille du changement de situation et celle détenue dans l'emploi d'accueil.

2) Assiette de calcul pour la détermination du CIA :

- **Sont prises en compte** dans le montant de la rémunération perçue dans le précédent **et** le nouvel emploi :
 - le traitement ;
 - la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
 - l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) ;
 - l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ou l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires



(IFTS) ;
 - la prime de rendement (PR) ;
 - l'allocation complémentaire de fonction (ACF) ;
 - 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.

➤ En revanche, **sont exclus** de la détermination de ce montant :
 - 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 ;
 - 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 ;
 - toutes 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 (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 et établissements publics locaux ;
 - les garanties de rémunérations perçues au titre de dispositifs antérieurs.



3) Conditions de versement du CIA :

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).

4) Date de versement :

- 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 3 ans suivant la restructuration ou la suppression de poste pour ouvrir droit au versement du CIA.

- Durée :

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 bénéficier de plusieurs CIA.

5) Suspension d'activité :

Le CIA est suspendu lors d'un congé parental, d'un congé de formation professionnelle à temps complet, d'une disponibilité ou 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 1er versement.

Textes de référence :

Décret n° 2014-07 du 19 mai 2014
Décret n° 2019-138 du 26 février 2019
Arrêté du 17 mai 2019

