

AIDES À LA MOBILITÉ EN CAS DE SUPPRESSION DE POSTE

De quoi s'agit-il et qui est concerné ?

Il s'agit des modalités de prise en charge des agents concernés par une suppression de poste, en raison d'une restructuration d'un service ou, pour les personnels territoriaux, d'une réorganisation territoriale.

Quelles sont les mesures offertes à l'agent ?

Il convient de distinguer selon le versant auquel l'agent est rattaché.

Dans la fonction publique de l'État (FPE), l'agent dont l'emploi est supprimé est affecté dans un emploi correspondant à son corps, y compris provisoirement en surnombre. Il s'agit de l'application directe du principe de séparation du grade et de l'emploi (*voir la fiche qui y est consacrée*) aux termes duquel l'agent est titulaire de son grade et non de son emploi.

Parallèlement, l'agent, y compris l'agent sous contrat à durée indéterminée, peut être affecté dans un emploi correspondant à son grade au sein d'un autre corps d'un niveau au moins équivalent ou, à sa demande, au sein du secteur privé.

Il peut également percevoir une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle afin de suivre une formation lui permettant d'intégrer un nouvel emploi.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), une indemnité de mobilité peut être attribuée aux agents publics, y compris donc aux contractuels, en cas de réorganisation territoriale, c'est-à-dire lors de la création d'une collectivité, la fusion de plusieurs collectivités, ou encore le transfert de personnels (par exemple, le transfert de personnels d'un département vers une métropole).

Dans la fonction publique hospitalière (FPH), l'agent dont l'emploi est supprimé bénéficie d'une priorité de réembauche et d'un dispositif spécifique en matière de formation, ainsi que d'un dispositif spécifique de transition professionnelle, voire de la possibilité de mise à disposition au sein du secteur privé.

À noter : en cas d'agent détaché sur emploi fonctionnel, une réglementation spécifique est applicable, de même pour les emplois de direction dans la FPH.

Comment est calculée l'indemnité dans la FPT ?

L'indemnité dans la FPT est calculée différemment selon les conditions contraignant l'agent, selon que l'agent qui change d'employeur est dans l'obligation, ou non, de changer de résidence familiale. La situation personnelle de l'agent est également prise en compte s'il est dans l'obligation de changer de résidence familiale.

Pour les agents qui changent de lieu de travail sans changer de résidence familiale, les plafonds de l'indemnité de mobilité qui peut leur être versée sont les suivants :

- a) Aucune indemnité n'est due lorsque l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est inférieur à 20 kilomètres ;
- b) Si l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est de 20 kilomètres au moins, et inférieur à 40 kilomètres : 1 600 euros ;

- c) Si l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est de 40 kilomètres au moins, et inférieur à 60 kilomètres : 2 700 euros ;
- d) Si l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est d'au moins 60 kilomètres, et inférieur à 90 kilomètres : 3 800 euros ;
- e) Si l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est d'au moins 90 kilomètres : 6 000 euros.

Si l'agent change de résidence familiale, et sous réserve que le trajet aller-retour entre la résidence familiale initiale et le nouveau lieu de travail soit allongé d'une distance d'au moins 90 kilomètres, les plafonds de l'indemnité de mobilité qui peut lui être versée sont fixés comme suit :

- a) Agent sans enfant : 15 000 euros ;
- b) Agent ayant 1 ou 2 enfants à charge : 17 000 euros ;
- c) Agent ayant au moins 3 enfants à charge : 20 000 euros ;
- d) Agent ayant au plus 3 enfants à charge et changement de résidence familiale entraînant la perte d'emploi de son conjoint : 25 000 euros ;
- e) Agent ayant plus de 3 enfants à charge et changement de résidence familiale entraînant la perte d'emploi de son conjoint : 30 000 euros.

La notion d'enfant à charge est celle retenue par le code de la sécurité sociale pour les prestations familiales.

Quelles formalités à remplir ?

Dans la FPE, un arrêté ministériel détermine la durée et le périmètre de la restructuration.

Dans la FPT l'indemnité est soumise à une délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité d'accueil, après avis du comité social territorial.

Dans la FPH le chef d'établissement consulte le comité social d'établissement ainsi que, selon les cas, le directeur de l'agence régionale de la santé ou le représentant de l'État dans le département.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L442-1 à L442-9](#), [L541-1 à L 544-24](#) et [L543-2](#) à [L544-9](#) ;

[Décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015 portant attribution d'une indemnité de mobilité à certains agents de la fonction publique territoriale](#) ;

[Décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics](#) ;

[Décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'État](#) ;

[Décret n° 2020-1106 du 3 septembre 2020 relatif aux mesures d'accompagnement en cas de suppression d'emploi dans la fonction publique hospitalière.](#)