



Note d'information du 2 juin 2020

# LA MUTATION EXTERNE DES AGENTS TERRITORIAUX

## **REFERENCES :**

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 14 bis ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment les articles 51, 52 et 54 ;
- Décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale ;
- Décret n°85-1250 du 16 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n°90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés ;
- Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991 ;
- Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale ;
- Loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction Publique ;
- **Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique.**

## **SOMMAIRE :**

<b>I.</b>	<b>Le principe.....</b>	<b>3</b>
A.	Définition.....	3
B.	Les agents concernés par la mutation externe.....	4
<b>II.</b>	<b>La procédure.....</b>	<b>4</b>
A.	L'existence d'un emploi au sein du tableau des effectifs de la collectivité .....	4
B.	La candidature d'un agent.....	5
C.	La demande de mutation.....	5
D.	La décision de l'autorité d'accueil.....	7
1)	La nomination .....	7
2)	La transmission des arrêtés de nomination au Centre de Gestion .....	8
E.	La radiation de l'agent par la collectivité d'origine .....	8
F.	Le transfert du dossier individuel .....	8
<b>III.</b>	<b>Les conditions de la mutation .....</b>	<b>9</b>
A.	Les effets pour l'agent .....	9
1)	Incidences sur le déroulement de la carrière.....	9
2)	Incidences sur la rémunération .....	9
3)	Incidences sur les congés annuels.....	10
4)	Incidences sur les congés de maladie .....	11
5)	Incidence sur la Journée de solidarité .....	12
B.	L'indemnisation des frais de changement de résidence.....	13

# I. Le principe

## A. Définition

La mutation désigne un changement d'emploi à l'intérieur du même grade et du même cadre d'emplois.

Titulaire de son grade, le fonctionnaire a vocation à occuper l'un des emplois qui y correspondent. Il peut donc être conduit à occuper une nouvelle affectation, à l'occasion d'un changement de collectivité (mutation « externe ») ou au sein même de celle qui l'emploie (« mutation interne » ou changement d'affectation). **Seule la mutation externe est l'objet de cette note.**

Elle s'apparente alors à un mode de recrutement ouvert aux fonctionnaires titulaires qui souhaitent changer d'affectation au sein de la Fonction Publique Territoriale

Droit acquis pour le fonctionnaire, **la mutation externe** correspond à un changement de collectivité ou d'établissement, sans changement de grade et de cadre d'emplois.

Les mutations d'une collectivité à une autre sont prononcées par l'autorité territoriale d'accueil.

Cette cessation de fonction ne peut être qualifiée de "démission pour mutation", ni même de "radiation des cadres". Il s'agit simplement pour la collectivité d'origine de prendre acte du recrutement par une autre collectivité en procédant à la radiation des effectifs.

Cet outil de mobilité se distingue des autres procédures telles que :

- le détachement qui place le fonctionnaire hors de son cadre d'emplois d'origine,
- la mise à disposition qui n'implique pas de changement définitif au sein de la structure d'accueil,
- l'intégration directe qui implique un changement de cadre d'emplois ou de corps.

Le juge administratif a précisé que le changement de collectivité territoriale, sans changement de cadre d'emplois, ne pouvait pas s'opérer par la voie du détachement (CE 28 juillet 1995 n°118716) ni de l'intégration directe.

La mutation repose sur l'accord de deux volontés :

- celle du fonctionnaire territorial qui prend l'initiative de la procédure en se portant candidat à un emploi dans une autre collectivité,
- celle de l'autorité territoriale d'accueil qui retient sa candidature.

## **B. Les agents concernés par la mutation externe**

Tous les fonctionnaires territoriaux ne sont pas concernés par la mutation externe.

L'article 54 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que seuls pourront bénéficier d'une mutation les fonctionnaires qui remplissent deux conditions :

- Être fonctionnaire **titulaire**,
- **Être en position d'activité**, c'est-à-dire les positions énumérées à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984.

Par conséquent, ne sont pas concernés par cette voie de mobilité, les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels de droit public.

Devront être **examinées en priorité**, les demandes de mutation émanant des fonctionnaires :

- séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles ou des fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil,
- ayant la qualité de travailleur handicapé,
- ayant la qualité de proche aidant au sens des articles L.3142-16 et suivants du Code du travail (depuis la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

## **II. La procédure**

La procédure de mutation externe peut se découper en plusieurs étapes.

### **A. L'existence d'un emploi au sein du tableau des effectifs de la collectivité**

Dans un premier temps, la nomination par voie de mutation **ne peut intervenir que pour pourvoir un emploi créé ou vacant au tableau des effectifs de la collectivité** (ou de l'établissement).

Le cas échéant, il convient donc de **créer l'emploi** s'il s'agit d'un nouvel emploi.

La création d'un emploi nécessite une délibération de l'organe délibérant de la collectivité, qui précise le grade retenu ainsi que la durée hebdomadaire de travail.

La création ou la vacance d'emploi doit faire l'objet d'une **déclaration (DVE) au Centre de Gestion** chargé de la publicité des offres d'emplois sauf dans des cas bien précis.

Ce formalisme constitue une obligation légale dont **le non-respect peut entraîner l'annulation de la nomination**.

D'une part, la déclaration doit intervenir dès lors que la collectivité a connaissance de la date effective de vacance (par exemple lors d'une mutation ou d'un départ en retraite).

Lorsque l'emploi est créé, il paraît logique que la déclaration soit transmise à la date à partir de laquelle la délibération correspondante devient exécutoire.

D'autre part, le juge administratif contrôle le temps écoulé entre la déclaration et la nomination afin de vérifier si la collectivité ou l'établissement n'a pas contourné l'intérêt de la procédure de déclaration. Même si le juge reste souverain au cas par cas, la synthèse des arrêts rendus a permis de dégager une tendance correspondant au temps raisonnable attendu.

☛ **Le délai de la DVE : Jusqu'alors, la législation ne donnait aucune indication concernant le délai devant courir entre la déclaration de vacance d'emploi et la nomination par la collectivité de l'agent sur le poste déclaré vacant.**

C'est le juge administratif qui, à l'occasion de contentieux, s'était prononcé sur la question. Il n'avait pas précisé de délai minimum mais avait seulement indiqué qu'un délai raisonnable devait être respecté au regard du cas particulier (*CAA Nancy 4 avril 2013 n°12NC00960*).

Différents arrêts rendus en la matière avaient ainsi permis de préciser qu'un délai minimum de 2 mois entre la déclaration et la nomination semblait suffisant dans la pratique.

Cependant, la circulaire du 3 avril 2019 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques précise que la durée minimale de publication de l'offre d'emploi pour pourvoir un emploi permanent est de 1 mois.

En conclusion, il semble que le délai d'un mois soit suffisant. Cependant, au vu des diverses décisions administratives ce délai doit continuer à s'apprécier au cas par cas, afin de tenir compte par exemple de la période de publication (délai plus important en été, etc.) ou du niveau d'emplois attendu.

### **B. La candidature d'un agent**

Le fonctionnaire **prend l'initiative de la procédure** en se portant candidat à un emploi dans une autre collectivité. Il prend connaissance des offres d'emplois en consultant notamment la bourse de l'emploi sur les sites :

- [www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr) pour les offres concernant la fonction publique territoriale,
- [www.place-emploi-public.gouv.fr](http://www.place-emploi-public.gouv.fr) pour toutes les offres des trois versants de la fonction publique.

Le fonctionnaire peut également disposer d'informations dans la presse spécialisée (Gazette des communes, Lettre du cadre...).

Le fonctionnaire doit adresser une lettre et un Curriculum Vitae (CV) aux collectivités territoriales ou à l'établissement public proposant une offre d'emploi.

### **C. La demande de mutation**

Lorsque l'autorité territoriale d'accueil, qui offre l'emploi, choisit de nommer un candidat par voie de mutation, **elle informe tout d'abord l'agent** que sa candidature a été retenue.

Le fonctionnaire **demande** ensuite sa mutation auprès de sa **collectivité d'origine**. Celle-ci ne peut s'opposer au départ du fonctionnaire, sauf en cas de nécessités de service (*QE JO AN n°77856, 14 février 2012*).

L'autorité d'accueil et l'autorité d'origine peuvent se mettre d'accord sur la date d'effet de la mutation. A défaut, l'autorité d'origine peut exiger de l'agent un **préavis d'une durée de 3 mois maximale** avant son départ.


A noter que le **silence** gardé pendant **deux mois** par l'autorité d'origine à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut **acceptation**.

En pratique, concernant la date de prise d'effet, trois hypothèses peuvent donc être envisagées :

- soit la collectivité d'accueil et la collectivité d'origine trouvent un accord sur la date à retenir,
- soit aucun accord n'est trouvé ; dans ce cas, la collectivité d'origine peut exiger un délai de préavis de trois mois,
- soit la collectivité d'origine s'abstient de répondre à la demande de l'agent, auquel cas le préavis s'applique également.

La lettre du fonctionnaire à sa collectivité d'origine fait courir le délai de trois mois.

**La collectivité d'accueil n'a pas besoin d'informer par courrier la collectivité d'origine de son intention de recruter l'agent. Seule la lettre de l'agent a valeur juridique et ouvre droit à la mobilité.**

 La loi n°2019-828 du 6 août 2019 introduit, au sein de l'article 30 de la loi 84-53 la **possibilité d'une assistance par un conseiller syndical pour les recours administratifs**.

Sont concernés par ce nouveau dispositif, les agents exerçant un recours administratif contre une décision défavorables prises au titre des articles 39, 52, 78-1 et 79 de la loi n°84-53.

Ces quatre articles renvoient respectivement à la promotion interne, la mutation interne, l'échelon spécial et l'avancement de grade.

**La mutation externe étant régie par l'article 51 de la loi n°84-53, et non visé dans l'article 30 précité, ce dispositif n'est pas applicable.**

## **D. La décision de l'autorité d'accueil**

Une fois la mutation externe actée, le fonctionnaire est alors **nommé par décision de l'autorité d'accueil, aux mêmes grades et échelons**, tout **en conservant son ancienneté**. Il conserve aussi son Compte Épargne Temps (CET), ainsi que son indice détenu à titre personnel le cas échéant.

### **1) La nomination**

Une fois l'emploi créé, la nomination par arrêté dans un emploi vacant (et éventuellement les modes de sélection choisis) relève de la **compétence exclusive de l'autorité territoriale**.

L'acte de nomination est transmis au contrôle de légalité et notifié à l'agent. Par la suite, l'acte est inséré dans le registre des arrêtés du maire ou du président, ainsi que dans le dossier individuel de l'agent.

N.B : L'acte de mutation ne fait pas l'objet d'une insertion dans le recueil des actes administratifs, dans la mesure où ce recueil ne contient que les actes de nature réglementaire (article R.2121-0 du Code général des collectivités territoriales).

La mutation n'est soumise à aucun formalisme supplémentaire, la Commission Administrative Paritaire n'ayant notamment pas à être saisie.

### **Cas particulier : Délai entre titularisation et mutation**

Lorsque l'agent est muté dans les trois années suivant sa titularisation, la collectivité ou l'établissement d'accueil est dans l'obligation de verser une compensation financière à la collectivité ou établissement d'origine.

Cette indemnité correspond à la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation d'intégration et de professionnalisation (*article 1<sup>er</sup> 1<sup>o</sup> de la loi n°84-594*), et le cas échéant, au coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent durant ces trois années.

A défaut d'accord sur le montant, la collectivité ou l'établissement d'accueil rembourse la totalité des sommes engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine (*article 51 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984*).

Le Conseil d'Etat a apporté les précisions suivantes (*CE avis, n°354114 du 9 mars 2012*) :

- le montant de l'indemnité peut être inférieur au montant résultant de l'application de la loi, il peut même être nul.  
L'accord doit être explicite : il doit indiquer pourquoi le montant de l'indemnité arrêté conjointement est inférieur au montant des dépenses engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine,
- la créance d'indemnité prend dans tous les cas naissance à la date d'effet de la mutation du fonctionnaire,
- en l'absence d'accord sur le montant de l'indemnité, la loi ne fixe aucun délai particulier pour l'exercice de l'action en recouvrement de la créance. La prescription quadriennale s'applique toutefois.

## 2) La transmission des arrêtés de nomination au Centre de Gestion

Outre la transmission au contrôle de légalité, l'autorité territoriale doit informer le Centre de Gestion de son ressort de la nomination de l'agent issue de la mutation externe.

En effet, l'article 40 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion précise que le CDG tient à jour un dossier individuel par fonctionnaire. Ce dossier comporte une copie de celles des pièces figurant dans le dossier principal de l'intéressé qui retracent sa carrière et notamment les décisions de nomination.

De plus, l'article 44 alinéa 2 du décret précité prévoit que : « *Lorsqu'un emploi qui a fait l'objet d'une déclaration de vacance est pourvu ou supprimé, l'autorité investie du pouvoir de nomination en informe immédiatement le centre de gestion* ».

Le respect de cette obligation est fondamental. Il permettra aux CDG de suivre le déroulement de carrière des agents des collectivités affiliées et au CNFPT de planifier les formations obligatoires pour les catégories A, B et C.

Enfin, la collectivité d'accueil procède à la modification de l'affiliation à la **Caisse de retraite**.

## E. La radiation de l'agent par la collectivité d'origine

Enfin, l'**autorité d'origine** procède à la **radiation des effectifs de l'agent**, au vu de la décision de l'autorité d'accueil (et non pas la radiation des cadres).

## F. Le transfert du dossier individuel

La procédure administrative de mutation externe s'achève par le **transfert du dossier individuel** de l'agent, dans son intégralité, de la collectivité d'origine à la collectivité d'accueil.

L'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que : « *Le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité* ».



### **III. Les conditions de la mutation**

#### **A. Les effets pour l'agent**

##### **1) Incidences sur le déroulement de la carrière**

Du point de vue de sa situation administrative, la mutation est dépourvue d'incidences pour le fonctionnaire. **Il est nommé dans sa nouvelle collectivité aux mêmes grade et échelon qu'il détenait dans la collectivité d'origine, en conservant son ancienneté acquise dans l'échelon.**

##### **2) Incidences sur la rémunération**

Dans la mesure où la situation administrative de l'agent n'est pas affectée par la mutation, son traitement indiciaire demeure inchangé, pas plus que le supplément familial, s'il le percevait.

En revanche, la mutation peut entraîner diverses modifications concernant la rémunération de l'agent.

#### **a- La NBI et le régime indemnitaire**

La rémunération totale perçue par l'agent public muté peut être modifiée par la perte ou l'attribution d'une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Distincte du traitement indiciaire de l'agent, la NBI est un élément de la rémunération des fonctionnaires versée sur la base de l'attribution de points d'indice majoré. Cette NBI est attribuée au profit de certains emplois limitativement énumérés par le décret n°2006-779 du 3 juillet 2006.

Ainsi, la rémunération de l'agent muté sera modulée si les fonctions exercées dans la collectivité ou l'établissement d'accueil lui permettent de conserver, d'acquérir ou de perdre l'attribution de la NBI.

Enfin, l'agent bénéficiera, le cas échéant, du régime indemnitaire fixé par l'organe délibérant de la collectivité qui l'accueille et ne dispose d'aucun droit garanti au maintien de celui qui lui était alloué dans sa collectivité d'origine.

#### **b- L'indemnité de résidence**

Destinée à compenser les différences de coût de vie entre les différents lieux où un fonctionnaire peut exercer ses fonctions, l'indemnité de résidence est attribuée en fonction du lieu d'affectation du fonctionnaire. De facto, la mutation peut entraîner une augmentation, réduction ou suppression du montant de l'indemnité de résidence du fonctionnaire, si la mutation a lieu dans une zone géographique soumise à un autre taux que sa collectivité antérieure.

#### **c- La rémunération des heures effectuées pour un fonctionnaire annualisé**

Dans le cadre d'une mutation externe d'un fonctionnaire territorial dont le temps de travail est annualisé, il est nécessaire de vérifier si ce dernier a été rémunéré ou non sur les heures effectivement travaillées préalablement à son départ.

Deux cas de figures peuvent se présenter :

- **L'agent a réalisé un nombre d'heures moindre du fait de son départ en cours d'année.** Il a été rémunéré selon un temps de travail annualisé mais n'a pas réalisé le nombre d'heures convenu. Dans ce cas, l'administration ne semble pouvoir opposer l'absence de service fait lorsque cette circonstance n'étant pas imputable à l'agent mais résulte au contraire, d'une faute de l'administration que ce soit par méconnaissance de son obligation de placer des agents en situation régulière, soit en raison d'obstacles matériels mis au bon accomplissement des fonctions (CE, 20 avril 2011, n°334245 ; CAA Bordeaux, 8 septembre 2015 n°13BX02434 ; CAA Nantes, 19 juillet 2016, n°14NT02034). Dans tous les cas, il est conseillé de procéder rapidement à une modification du planning de l'agent, afin de lui permettre de réaliser les heures en question.
- **L'agent a réalisé plus d'heures que prévue initialement.** Il est en droit de demander les sommes qui lui sont dues après service fait. La collectivité d'origine devra procéder à une régularisation de son traitement.

### *3) Incidences sur les congés annuels*

Concernant les congés annuels, une distinction doit être faite entre une mutation intervenant en cours d'année et une mutation intervenant au premier janvier, ainsi que le cas des congés non pris en raison d'absence pour raison de santé.

#### **a- Le cas d'une mutation intervenant en cours d'année**

Au titre de l'article 1<sup>er</sup> du décret n°85-1250 du 16 novembre 1985, les agents publics territoriaux ont droit à des congés annuels pour une année de service accomplis du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Ainsi, si l'agent bénéficie d'une mutation en cours d'année dans un organisme obéissant aux mêmes règles de congés, il conserve l'intégralité de ses droits à congés **sur l'ensemble de l'année** qu'il pourra utiliser au sein de sa collectivité d'accueil.

**Néanmoins, la pratique constate que les agents soldent généralement leur droit à congé avant leur départ. Cependant, aucun texte législatif ou réglementaire ne prévoit une telle obligation.**

#### **b- Le cas d'une mutation intervenant au 1<sup>er</sup> janvier**

Il est recommandé aux agents de solder leur droit à congé avant leur départ, ou le cas échéant, de les placer sur un CET. Si cela n'est pas possible, il négocie auprès de son nouvel employeur la reprise du solde de ses congés. Si cette négociation n'aboutit pas, les congés sont perdus.

#### **c- Le cas des congés non pris pour raison de santé en cas de fin de fonctions**

Le Conseil d'Etat a reconnu que lorsqu'un agent s'est trouvé, du fait, d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours d'une année civile, ces congés peuvent être pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de cette année (CE avis, n°406009, 26 avril 2017).

Ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions, dans la limite de quatre semaines par an.

Le principe dégagé par le Conseil d'Etat est transposable à la situation d'indemnisation des congés annuels non pris pour raison de santé en cas de fin d'engagement tels que la retraite, le licenciement ou encore une mutation.

En effet, le Conseil d'Etat a jugé que la mutation d'un agent dans une autre collectivité constituait une situation de fin de relation de travail au sens de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et lui ouvrait donc un droit à indemnisation de ses congés annuels non pris pour raison de santé (CE, n°374743, 7 décembre 2015).

#### **d- Les droits acquis au titre du CET**

Ils sont conservés en cas de changement de collectivité par voie de mutation ou de détachement (article 9 1° du décret n°2004-878).

Dans ce cas, le CET est alors ouvert et géré par la collectivité d'accueil.

Les deux collectivités peuvent prévoir par convention les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés sur le CET de l'agent à la date de la mutation (article 11 du décret n° 2004-878).

#### **4) Incidences sur les congés de maladie**

En cas de congés de maladie (article 57 de la loi du 26 janvier 1984), l'agent est en position d'activité. Il peut donc régulièrement prétendre à la mutation. La collectivité d'accueil devra toutefois prendre les dispositions nécessaires pour permettre au fonctionnaire de poursuivre son congé, si sa durée se prolonge et si les conditions d'octroi sont toujours remplies.

Ainsi, pour apprécier si l'agent a droit au plein ou au demi-traitement, la collectivité d'accueil tiendra compte des congés obtenus dans sa collectivité précédente pendant la période de référence.



#### **Cas particulier d'un agent bénéficiant d'un Congé pour Invalidité Temporaire imputable au Service (CITIS), par envoi à l'article 37-19 du décret du 30 juillet 1987**

- Si l'**accident de service (ou trajet) ou la maladie professionnelle** survient pendant la mobilité de l'agent, l'employeur d'accueil de l'agent prend en charge les arrêts de travail éventuels au titre du CITIS ainsi que les frais et honoraires médicaux liés à l'accident ou à la maladie dans les conditions du titre VI bis du décret n°87-602.
- **La maladie professionnelle :** Si la maladie est liée à une activité professionnelle antérieure à la mobilité, l'employeur d'accueil de l'agent prend l'attache de l'employeur auprès duquel l'agent exerçait les fonctions à l'origine de sa maladie.  
Au terme de l'instruction de la déclaration déposée par l'agent, si l'imputabilité au service de cette maladie est reconnue, l'employeur d'accueil prend la décision de reconnaissance et prend en charge les arrêts de travail éventuels au titre du CITIS ainsi que les frais et honoraires médicaux liés à cette maladie. Le dernier alinéa de l'article 37-19 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 prévoit par ailleurs le remboursement par l'employeur d'origine à l'employeur d'accueil des frais liés à la rémunération, aux cotisations et contributions versées au titre du CITIS.

Exemple 1 : de 2000 à 2018, l'agent exerce son activité au sein de la collectivité A. En 2019, il mute auprès de la collectivité B. En 2020, il déclare une maladie professionnelle liée à son activité auprès de la collectivité A. Il adresse sa déclaration de maladie à la collectivité B qui instruit sa demande en lien avec la collectivité A.

La décision de reconnaissance d'imputabilité au service est prise par la collectivité B qui, le cas échéant, place l'agent en CITIS, prend en charge ses frais et honoraires médicaux et demande à la collectivité A le remboursement des frais, rémunérations et cotisations et contributions versées au titre du CITIS.

Exemple 2 : de 2000 à 2018 l'agent exerce son activité au sein de la collectivité A. En 2019 il est détaché auprès du ministère B. En 2020, il déclare une maladie professionnelle liée à son activité auprès de la collectivité A. Il adresse sa déclaration de maladie au ministère B qui instruit sa demande en concertation avec la collectivité A.

La décision de reconnaissance d'imputabilité au service est prise par le ministère B qui, le cas échéant, place l'agent en CITIS, prend en charge ses frais et honoraires médicaux et demande à la collectivité A le remboursement des frais, rémunérations et cotisations et contributions versées au titre du CITIS.

**L'accident de service (ou trajet)** : Il peut également arriver qu'un agent en mobilité déclare un accident survenu pendant l'affectation précédent sa mobilité. Il est alors recommandé d'appliquer les mêmes principes.

Exemple 3 : Un agent exerce son activité au sein de la collectivité A. Le 4 décembre 2018, il fait une chute, mais ne consulte pas son médecin. Le 1er janvier 2019 il est muté auprès de la collectivité B. Le 15 janvier 2019, il consulte son médecin pour des douleurs à la cheville et souhaite faire reconnaître sa chute comme accident de service (il satisfait toujours aux conditions de délai de déclaration d'accident prévues à l'article 37-3 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

Il adresse, dans un délai de quinze jours à compter de la constatation médicale de son état, une déclaration d'accident de service à la collectivité B qui instruit sa demande en lien avec la collectivité A.

La décision de reconnaissance d'imputabilité au service est prise par la collectivité B qui, le cas échéant, place l'agent en CITIS et prend en charge ses frais et honoraires et demande à la collectivité A le remboursement des frais, rémunérations et cotisations et contributions versées au titre du CITIS.

- Si l'agent été victime d'une rechute **d'un accident ou d'une maladie reconnu(e) imputable au service**, avant sa mobilité et en tant que fonctionnaire, l'employeur d'accueil prend l'attache de l'employeur qui a pris en charge l'accident de service ou la maladie professionnelle d'origine. Au terme de l'instruction de la déclaration déposée par l'agent, si la rechute est reconnue imputable à l'accident ou maladie d'origine, l'employeur d'accueil place l'agent en CITIS et prend en charge les arrêts de travail éventuels au titre du CITIS ainsi que les frais et honoraires médicaux liés à cette maladie. Il est procédé au remboursement par l'employeur d'origine à l'employeur d'accueil des frais liés à la rémunération, aux cotisations et contributions versées au titre du CITIS dans les mêmes conditions qu'au paragraphe B ci-dessus.

## 5) Incidence sur la Journée de solidarité

En cas de changement d'employeur, il conviendra de vérifier si l'agent a, pour l'année en cours, effectué sa journée de solidarité.

A défaut, il devra s'en acquitter dans sa nouvelle collectivité conformément au règlement.

## **B. L'indemnisation des frais de changement de résidence**

Le **changement de résidence**, conséquence régulière de la mutation, ouvre droit à un **remboursement de frais**, lorsque certaines conditions sont remplies, **versé par la collectivité ou l'établissement d'accueil**.

La prise en charge des frais de changement de résidence comporte :

- la prise en charge du transport des personnes dans les conditions prévues par le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006,
- une indemnité forfaitaire de changement de résidence destinée à couvrir les frais de transport du mobilier, dès lors que l'agent ne dispose pas d'un logement meublé par l'administration dans sa nouvelle résidence dans les conditions prévues par l'article 26 du décret n°90-437 du 28 mai 1990.

L'indemnisation des frais de transport de l'agent et des membres de sa famille est effectuée sur la base du transport le plus adapté à la nature du déplacement et du tarif le moins onéreux.

Les membres de la famille de l'agent pris en compte, et à condition qu'ils vivent habituellement sous le toit de l'agent, sont les personnes suivantes :

- le conjoint,
- le concubin ou partenaire de PACS,
- les enfants du couple de l'agent, du conjoint, du concubin, du partenaire de PACS ;
- les enfants recueillis lorsqu'ils sont à charge
- les enfants recueillis par l'agent ou son époux(se), partenaire de Pacs ou concubin(e) et à charge ;
- les ascendants de l'agent et de son époux(se) ou partenaire de Pacs non imposables sur le revenu.

À noter que si les frais ont été pris en charge par l'employeur de son conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin, l'agent ne pourra prétendre à la prise en charge des frais.

L'article 23 du décret du 28 mai 1990 précise que les frais de déplacement et de transport du mobilier du conjoint ou du partenaire de PACS sont pris en charge **si l'une des deux conditions est remplie** :

- si les ressources du conjoint ou du partenaire de PACS ne dépassent pas le traitement afférent à l'indice majoré 309 (indice brut 244), soit 1 447,98 € brut par mois en 2020,
- si les ressources de l'agent et du conjoint ou du partenaire de PACS ne dépassent pas trois fois le traitement afférent à l'indice majoré 309 (indice brut 244), soit 5 067,94 € brut par mois en 2020.

L'agent peut également prétendre à la prise en charge des frais des autres membres de la famille lorsqu'il apporte la preuve qu'ils vivent habituellement sous son toit.

Cette indemnité est **réduite de 20 %** lorsque la mutation est demandée par un fonctionnaire qui a accompli au moins cinq années dans sa précédente résidence administrative. (Article 10 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001). Dans ce cas, les frais de changement de résidence sont **pris en charge par la collectivité d'accueil de l'agent**.

Toutefois, aucune condition de durée n'est exigée lorsque la mutation vise à rapprocher un fonctionnaire de son (sa) conjoint(e) ou partenaire de PACS, lui-même agent public dans l'un des trois versants de la fonction publique :

- dans un même département,
- ou dans un département limitrophe.

N.B : Lorsque la mutation a pour objet de rapprocher le fonctionnaire de son/sa conjoint(e) ou partenaire de PACS, les frais de changement de résidence sont pris en charge pour moitié par la collectivité d'accueil et pour moitié par la collectivité d'origine. (article 16 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001).

Un **arrêté en date du 26 novembre 2001** fixe les taux des indemnités forfaitaires de changement de résidence prévue par l'article 25 et l'article 26 du décret n°90-437 précité.

L'agent doit demander la prise en charge à son administration d'accueil dans les 12 mois suivant la date de son changement de résidence administrative.

Le paiement de l'indemnité forfaitaire de changement de résidence peut être effectué au plus tôt trois mois avant le changement de résidence administrative.