

NOTE D'INFORMATION MUTUALISÉE

-

LA MUTATION EXTERNE DES AGENTS TERRITORIAUX

REFERENCES :

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP) ;
- Code des communes ;
- Code de l'action sociale et des familles (CASF) ;
- 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 ;
- Décret n° 2021-1920 du 30 décembre 2021 pris pour l'application de l'article L. 412-57 du code des communes relatif à l'engagement de servir des policiers municipaux.

SOMMAIRE

I. Le principe	3
A. Définition de la notion de mutation.....	3
B. Les agents concernés par la mutation externe.....	3
C. Le délai entre la titularisation et la mutation externe	4
1. L'absence de délai	4
2. L'obligation de servir une certaine durée dans la fonction publique territoriale	4
II. La procédure de mutation externe.....	7
A. L'existence d'un emploi au sein du tableau des effectifs/emplois de la collectivité	7
B. La candidature d'un agent.....	8
C. La vérification des conditions générales d'accès.....	9
D. La demande de mutation.....	10
E. La décision de l'autorité territoriale d'accueil	11
1. La nomination	11
2. La transmission des arrêtés de nomination au Centre de Gestion	11
3. L'affiliation à la Caisse de retraite	11
F. La radiation de l'agent par la collectivité d'origine.....	12
G. Le transfert du dossier individuel.....	12
H. La transmission d'un certificat de cessation de paiement	12
I. La transmission de l'attestation des droits à congés existants au titre du CET	12
III. Les conséquences de la mutation.....	12
A. Les incidences pour l'agent.....	12
1. Sur le déroulement de la carrière	12
2. Sur la rémunération	12
3. Sur les congés annuels	14
4. Sur les droits acquis au titre du compte épargne temps.....	15
5. Sur les congés de maladie	15
6. Sur le temps de travail	17
7. Sur le temps partiel.....	17
8. Sur le compte personnel de formation.....	18
B. Les incidences pour les employeurs	18
1. La prise en compte de la mutation de l'agent sur sa rémunération au sein de la collectivité d'origine	18
2. Le versement d'une éventuelle compensation financière	19
3. La portabilité des équipements pour les agents en situation de handicap.....	20
4. L'indemnisation des frais de changement de résidence.....	21
ANNEXE - Schéma de la procédure de mutation externe	28

I. Le principe

A. Définition de la notion de mutation

La mutation désigne un changement d'emploi au sein 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 sera traitée dans cette note.**

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

Garantie fondamentale de la carrière des fonctionnaires ([article L. 511-4 du CGFP](#)), **la mutation externe** correspond à un changement de collectivité ou d'établissement public, 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 positions 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 pour la fonction publique d'Etat).

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, sauf exceptions comme le détachement sur emploi fonctionnel par exemple.

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.

Seuls pourront bénéficier d'une mutation **les fonctionnaires qui remplissent deux conditions** :

- Être fonctionnaire **titulaire** (à temps complet ou non complet),
- **Être en position d'activité.**

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

Un fonctionnaire en **congé parental** ou en **détachement** doit solliciter sa réintégration auprès de sa collectivité d'origine avant de muter.

Un fonctionnaire placé en **disponibilité** peut solliciter sa réintégration directement auprès de la collectivité d'accueil. La réintégration pour ordre aux fins de mutation est ainsi évitée, car elle nécessiterait de la part de la collectivité d'origine l'existence d'un emploi vacant.

La portabilité du CDI et le congé de mobilité

À défaut de mutation possible de l'agent contractuel, l'[article L. 332-12 du CGFP](#) prévoit un mécanisme de portabilité du CDI. Ainsi, lorsqu'une collectivité ou un établissement public propose un nouveau contrat sur le fondement de l'[article L. 332-8 du CGFP](#) à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à une autre collectivité ou un autre établissement pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée. Cette portabilité est également possible entre fonctions publiques.

Encore, l'[article 35-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) prévoit également la possibilité pour l'agent contractuel en CDI de demander un congé de mobilité lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

Dans le cadre d'un recrutement, 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 \(depuis la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique\)](#).

C. Le délai entre la titularisation et la mutation externe

1. L'absence de délai

La réglementation ne subordonne pas le droit à la mutation de l'agent à une condition d'ancienneté minimum dans la collectivité ou l'établissement.

Néanmoins, 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 ([article L. 512-25 du CGFP](#)) ([v. Le versement d'une compensation financière au titre de la formation](#)).

2. L'obligation de servir une certaine durée dans la fonction publique territoriale

a. Les dispositions générales

Le fonctionnaire territorial qui suit ou qui a suivi les formations prévues par un statut particulier précédemment à sa prise de fonction peut être soumis à l'obligation de servir dans la fonction publique territoriale ([article L. 327-8 du CGFP](#)).

Les décrets portant statuts particuliers ou fixant des dispositions statutaires communes à plusieurs corps ou cadres d'emplois peuvent imposer une durée minimale de services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois ou auprès de l'administration où le fonctionnaire a été affecté pour la première fois après sa nomination stagiaire dans le corps ou cadre d'emplois ([article L. 511-3 du CGFP](#)).

La période mentionnée à l'[article L. 514-2 du CGFP](#) (période de disponibilité au cours de laquelle le fonctionnaire exerce une activité professionnelle ou période de disponibilité pour élever un enfant) n'est pas comprise au nombre des années dues au titre d'un engagement de servir lorsque ce dernier est requis d'un fonctionnaire ([article L. 514-3 du CGFP](#)).

b. L'engagement de servir des fonctionnaires stagiaires des cadres d'emplois de la police municipale ([article L. 412-57 du Code des communes](#) et [décret n° 2021-1920 du 30 décembre 2021](#))

❖ **La possibilité d'imposer un engagement de servir**

La commune ou l'établissement public qui prend en charge la formation du fonctionnaire stagiaire des cadres d'emplois de la police municipale peut lui imposer un engagement de servir pour une **durée maximale de trois ans** à compter de la date de sa titularisation.

Lorsque la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale qui recrute un fonctionnaire stagiaire dans un cadre d'emplois de la police municipale impose un engagement de servir, il l'en **informe par écrit préalablement** à sa nomination.

A cette fin, le fonctionnaire stagiaire souscrit, au moment de sa nomination, un **engagement écrit de servir** la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale qui le recrute pendant une durée ne pouvant excéder trois ans à compter de la date de sa titularisation.

Cet engagement précise, outre sa durée, les conséquences de sa rupture consistant en une obligation de remboursement par le fonctionnaire à la commune ou à l'établissement public de coopération intercommunale d'une somme forfaitaire prenant en compte le coût de sa formation initiale d'application.

❖ **Le remboursement des sommes correspondant au coût de la formation**

Le fonctionnaire relevant d'un cadre d'emplois de la police municipale qui rompt l'engagement de servir (notamment du fait d'une mutation externe) doit rembourser à la commune ou à l'établissement public une somme correspondant au coût de sa formation.

Le montant forfaitaire est fixé à :

- 39 875 euros pour les directeurs de police municipale,
- 16 789 euros pour les chefs de service de police municipale,
- 10 877 euros pour les agents de police municipale.

Le montant fait l'objet d'une dégressivité en fonction du nombre d'années passées au service de la collectivité ou de l'établissement après sa titularisation :

- 100 % la 1^{ère} année,
- 60 % la 2^{ème} année,
- 30 % la 3^{ème} année.

En cas de remboursement de cette somme forfaitaire, il ne peut pas être fait application des dispositions prévues à l'[article L. 512-25 du Code Général de la Fonction Publique](#) (remboursement des dépenses de formation par la collectivité d'accueil en cas de mutation intervenant dans les trois années qui suivent la titularisation de l'agent) ([v. Le versement d'une compensation financière au titre de la formation](#)).

❖ L'éventuel dispense de remboursement

Le fonctionnaire des cadres d'emplois de la police municipale qui rompt l'engagement de servir peut être dispensé par le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale de tout ou partie du remboursement, pour des motifs impérieux, notamment tirés de son état de santé ou de nécessités d'ordre familial.

À cet effet, le fonctionnaire concerné doit présenter une demande et fournir tout justificatif de nature à prouver le motif impérieux ayant conduit à la rupture de son engagement de servir. En cas de dispense partielle, le Maire ou le Président adresse au fonctionnaire la demande de remboursement.

En cas de dispense totale ou partielle, le Maire ou le Président en informe par écrit le fonctionnaire concerné.

Si la dispense porte sur la totalité du remboursement, il est fait application des dispositions prévues à l'[article L. 512-25 du Code Général de la Fonction Publique](#). Autrement dit, la collectivité d'accueil verse une indemnité à la collectivité d'origine au titre des dépenses que celle-ci a engagées pour la formation du fonctionnaire.

c. Les agents bénéficiant du dispositif de « formation-promotion » des secrétaires généraux de mairie

L'article 3 de la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 a instauré un mécanisme de « formation-promotion » à destination des fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois.

À ce titre, un nouvel article 8-1 au sein du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux a été créé.

Cet article prévoit que peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude de promotion interne, les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois, sous réserve de :

- Valider un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie,
- Compter au moins 8 ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C.

Le fonctionnaire inscrit sur la liste des candidats admis à l'examen ne peut être recruté **que pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie** (article 7 du décret n°2024-831 du 16 juillet 2024).

Également, le fonctionnaire inscrit sur la liste des candidats admis à l'examen a **l'obligation d'exercer ces fonctions pour une durée minimale de 3 ans** à compter de la date de sa titularisation.

La durée minimale d'exercice des fonctions n'est pas proratisée au temps de travail effectif (*Circulaire DGCL du 18 octobre 2024*).

Aussi, si une autre collectivité venait à recruter le fonctionnaire ayant bénéficié de la « formation-promotion » avant le délai de 3 ans après sa titularisation, s'appliquera alors le dispositif de droit commun prévu à l'[article L. 512-25 du Code Général de la Fonction Publique](#). La collectivité d'origine pourra demander à la collectivité recrutant l'agent de lui verser une indemnité ([v. 1. Le versement d'une compensation financière au titre de la formation](#)).

En revanche, l'agent ne perdra pas le bénéfice de la promotion dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial obtenue à la suite du dispositif de « formation-promotion » (Circulaire DGCL du 18 octobre 2024).

II. La procédure de mutation externe

La procédure de mutation externe comporte plusieurs étapes.

A. L'existence d'un emploi au sein du tableau des effectifs/emplois 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/emplois de la collectivité** (ou de l'établissement public).

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 ou les grade(s) retenu(s) 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, et, en principe, d'un appel à candidature.



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 d'emploi (par exemple lors d'une mutation ou d'un départ en retraite).

Lorsque l'emploi est créé, il paraît logique que la déclaration soit réalisée à la date à laquelle la délibération correspondante devient exécutoire (au plus tôt à la date de transmission au contrôle de légalité).

D'autre part, le juge administratif contrôle la durée entre la déclaration de vacance d'emploi et la nomination de l'agent afin de vérifier si la collectivité ou l'établissement public n'a pas contourné l'intérêt de la procédure de déclaration. Même si le juge opère une appréciation au cas par cas, la synthèse des arrêts rendus a permis de dégager une tendance relativement à la durée raisonnable attendue.

La durée de la déclaration de vacance d'emploi (DVE)

Jusqu'à récemment, 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 ([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, à la suite de la parution du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, la circulaire interprétative du 3 avril 2019 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 (*exemple : emploi de directeur général des services - DGS...*).

B. La candidature d'un agent

Le fonctionnaire faisant le choix d'une mutation externe 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 pour les offres concernant la fonction publique territoriale,
- 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, en principe, une lettre de motivation et un Curriculum Vitae (CV) aux collectivités territoriales ou à l'établissement public proposant une offre d'emploi.

La protection de l'agent public

❖ Le principe de non-discrimination

Il est interdit de prendre en considération, lorsqu'un fonctionnaire sollicite une mutation, le fait qu'il a subi ou s'est opposé à des mesures discriminatoires, de harcèlement sexuel ou moral ou des faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts ([article L. 131-12 du CGFP](#)).

❖ La protection des lanceurs d'alerte

Aucun agent public ayant effectué un signalement dans les conditions prévues par la réglementation ne peut faire l'objet à titre de représailles de mesures au titre de la mutation ([article L. 135-4 du CGFP](#)).

De même, aucun agent public ne peut faire l'objet de mesures au titre de la mutation pour avoir signalé ou témoigné ([article L. 135-4 du CGFP](#)) :

- de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions aux autorités judiciaires ou administratives conformément à l'article L. 121-11 du CGFP ([article L.135-1 du CGFP](#)) ;
- de faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens de l'article L. 121-5 du CGFP dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions à l'une des autorités hiérarchiques dont il relève ou auprès du référent déontologue ([article L.135-3 du CGFP](#)).



Tout acte ou décision qui constitue une représaille (ou une menace de représailles) est nul de plein droit ([article 10-1 II. de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#)).

C. La vérification des conditions générales d'accès

La nomination par voie de mutation ne nécessite pas obligatoirement de vérifier de nouveau les conditions générales d'accès à la fonction publique.

Toutefois, il peut être opportun pour l'autorité territoriale de :

- faire contrôler l'aptitude de l'agent par un médecin agréé lorsque l'exercice des fonctions exige des conditions de santé particulières (cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels) ;
- faire examiner l'agent par le médecin du travail pour vérifier la compatibilité de l'état de santé au regard du nouveau poste de travail ;
- vérifier que les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions que l'agent va exercer dans sa collectivité d'accueil ;



Aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause ([CE, 30 décembre 2021, n° 441863](#) ; [CE, 3 février 2023, n° 441867](#)).

La communication d'une attestation d'honorabilité

Certains antécédents judiciaires d'un agent peuvent entraîner une incapacité d'exercice des fonctions dans le champ social de la protection de l'enfance et des modes d'accueil du jeune enfant en raison de la proximité avec des publics vulnérables.

Afin de systématiser le contrôle de ces antécédents judiciaires, la loi n°2024-317 « Bien vieillir » du 8 avril 2024 modifie [l'article L.133-6 du Code de l'action sociale et des familles \(CASF\)](#) et permet à l'administration de délivrer une « attestation d'honorabilité » aux agents ne faisant pas l'objet d'une incapacité d'exercice auprès de mineurs.

Sont tenues de fournir une attestation d'honorabilité, les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des :

- Établissements et services accueillant des enfants de moins de 6 ans (articles [L.214-1-1 2°](#) et [R.133-1 1° a](#)) du CASF). Exemples : crèches collectives et familiales.
- Services d'accueil collectif recevant des enfants âgés de plus de deux ans scolarisés, avant et après la classe (articles [L.214-1-1 2°](#) et [R.133-1 1° a](#)) du CASF). Exemple : accueil périscolaire.
- Établissements ou services mettant en œuvre des mesures de prévention ou d'aide sociale à l'enfance (articles [L.312-1 1°](#) et [R.133-1 1° b](#)) du CASF).

- Établissements ou services mettant en œuvre des mesures d'évaluation de la situation des personnes se présentant comme mineures et privées temporairement ou définitivement de la protection de leur famille (articles L.312-1 17° et R.133-1 1° c) du CASF).
- Lieux de vie et d'accueil qui ne constituent pas des établissements et services sociaux ou médico-sociaux, lorsqu'ils prennent en charge des mineurs et jeunes de moins de 21 ans et qu'ils sont autorisés soit par le président du conseil départemental, soit conjointement par le préfet de département et le président du conseil départemental.

Pour les agents concernés, **avant le début de l'activité**, une attestation datant **de moins de six mois** doit être présentée à l'employeur ou au responsable de l'établissement, service ou lieu de vie et d'accueil qui sont alors chargés de vérifier l'authenticité de l'attestation.

Il appartient à l'employeur d'accueil de demander, en amont de la mutation, la communication de l'attestation d'honorabilité à l'agent recruté par voie de mutation dans sa structure, et vérifier son authenticité.

L'entrée en vigueur de l'attestation dépend du calendrier de déploiement par département du système d'information « SI Honorabilité », fixé par un arrêté du 8 juillet 2024 :

- Premier trimestre 2025 : Corrèze (19) / Gironde (33) / Deux-Sèvres (79)
- Seconde trimestre 2025 : Charente (16) / Charente-Maritime (17) / Creuse (23) / Dordogne (24) / Landes (40) / Lot-et-Garonne (47) / Pyrénées-Atlantiques (64) / Vienne (86) / Haute-Vienne (87)

D. 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, par écrit, 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 maximale de 3 mois** avant son départ ([article L. 511-3 du CGFP](#)).

Les décrets portant statuts particuliers ou fixant des dispositions statutaires communes à plusieurs corps ou cadres d'emplois peuvent prévoir **un délai de préavis plus long que celui prévu au premier alinéa, dans la limite de six mois** ([article L. 511-3 du CGFP](#)). En l'état, il semble qu'aucune disposition ne permet de déroger au plafond de 3 mois.

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**.

Le Conseil d'Etat a eu l'occasion de préciser que, dans le cas où la collectivité d'accueil ne respecte pas le délai de préavis de 3 mois imposé par les textes, la mutation est annulée. Il appartient à l'autorité territoriale d'accueil de reprendre une nouvelle décision de recrutement ([CE, 27 janvier 2011, n° 338839](#)).

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

- La collectivité d'accueil et la collectivité d'origine trouvent un accord sur la date à retenir,

- Aucun accord n'est trouvé ; dans ce cas, la collectivité d'origine peut exiger un délai de préavis de trois mois,
- La collectivité d'origine s'abstient de répondre à la demande de l'agent, auquel cas le préavis de 3 mois 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.

E. La décision de l'autorité territoriale 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.

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

2. La transmission des arrêtés de nomination au Centre de Gestion

Outre la transmission au contrôle de légalité, les collectivités et établissements publics affiliés (obligatoirement ou volontairement) au Centre de Gestion doivent l'informer 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 pour les collectivités et établissements publics affiliés. 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.

3. L'affiliation à la Caisse de retraite

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

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

Enfin, une fois l'arrêté de mutation transmis par la collectivité ou l'établissement public d'accueil, l'**autorité d'origine** procède à la **radiation des effectifs de l'agent** (et non pas la radiation des cadres). L'arrêté de radiation doit être transmis au Centre de gestion pour mise à jour du dossier administratif de l'agent.

G. 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 L. 137-1 du CGFP](#) prévoit que : « *Le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité* ».

H. La transmission d'un certificat de cessation de paiement

En cas de changement de comptable assignataire, l'autorité territoriale d'origine doit établir un certificat de cessation de paiement. Ce certificat fait partie de la liste des pièces justificatives des dépenses des collectivités territoriales et des établissements publics ([annexe I du Code Général des collectivités territoriales, rubrique 2, 2101. 2.](#)).

I. La transmission de l'attestation des droits à congés existants au titre du CET

La collectivité ou l'établissement d'origine adresse à l'agent et à l'administration ou à l'établissement d'accueil, au plus tard à la date d'affectation de l'agent, une attestation des droits à congés acquis au titre du compte épargne-temps existant à cette date ([article 9 II du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)).

III. Les conséquences de la mutation

A. Les incidences pour l'agent

1. 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 sa collectivité d'origine, en conservant son ancienneté acquise dans l'échelon.**

2. 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, tout comme le **supplément familial de traitement**, s'il le perçoit.

De même, le montant de **l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG** reste inchangé.

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

❖ La nouvelle bonification indiciaire

La rémunération totale perçue par le **fonctionnaire qui mute** 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 versé sur la base de l'attribution de points d'indice majoré. Cette NBI est attribuée au profit de certains emplois limitativement énumérés par la réglementation (notamment les décrets n°2006-779 et 2006-780 du 3 juillet 2006).

Ainsi, la rémunération du fonctionnaire qui mute sera amenée à évoluer selon les fonctions exercées par l'agent dans la collectivité ou l'établissement d'accueil.

En effet, selon le cas, ses nouvelles fonctions lui permettront de bénéficier ou de ne plus percevoir de NBI.

❖ Le régime indemnitaire

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.

Il convient de préciser que les agents quittant ou étant recrutés dans une collectivité territoriale ou un établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service ([CAA Douai, 13 juin 2001, n° 97DA02168](#)).



Une administration ne peut pas refuser d'attribuer un complément indemnitaire annuel (CIA), versé au prorata de sa durée de présence, à l'un de ses fonctionnaires au motif que ce dernier a été muté en cours d'année dans une autre administration alors que celui-ci a effectivement exercé ses fonctions au sein de la commune d'origine pendant une période suffisante pour permettre à son ancien supérieur hiérarchique direct d'apprécier sa valeur professionnelle. Il en va ainsi même si du fait de la mutation, l'agent n'a pas bénéficié d'un entretien d'évaluation ([TA Toulouse, 15 juillet 2024, n° 2201963](#)).

❖ Le complément de traitement indiciaire

La rémunération totale perçue par le **fonctionnaire qui mute** peut être modifiée par la perte ou l'attribution du Complément de Traitement Indiciaire (CTI).

Le CTI consiste en l'attribution d'une indemnité exprimée sous la forme de points d'indice aux agents limitativement énumérés par le [décret n° 2020-1152 du 19 décembre 2020](#).

Ainsi, la rémunération du fonctionnaire qui mute 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 du CTI.

❖ L'indemnité de résidence

Destinée à compenser les différences du coût de la 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.

❖ La protection sociale complémentaire

La participation à la protection sociale complémentaire (santé et prévoyance) peut évoluer d'une collectivité à l'autre. Ainsi, la mutation de l'agent peut entraîner une augmentation, réduction ou suppression de la participation de l'employeur aux garanties santé et prévoyance.

❖ L'action sociale

La mise en place de prestations d'action sociale (tickets restaurant, chèques vacances...) est librement déterminée par les collectivités territoriales et les établissements publics. Ainsi, la mutation de l'agent peut entraîner une augmentation, réduction ou suppression des prestations d'action sociale.

3. Sur les congés annuels

L'agent acquiert des congés annuels dans sa collectivité d'origine jusqu'à la date de sa mutation.

À cette occasion, le sort des congés annuels non pris à la date de la mutation peut varier :

- conservation des congés annuels non pris ;
- dépôt sur le compte épargne temps ;
- indemnisation des congés annuels.

❖ La conservation des congés annuels non pris

Au titre de l'article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, les agents publics territoriaux ont droit à des congés annuels pour une année de service accompli du 1^{er} 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 préconisée est que les agents soldent leur droit à congé avant leur départ. Cependant, aucun texte législatif ou réglementaire ne prévoit une telle obligation.

Les jours de fractionnement

Un agent public peut bénéficier jusqu'à deux jours de congés annuels supplémentaires par an (jours de fractionnement) sous réserve du respect de certaines conditions. Ils ne peuvent être attribués qu'une seule fois au titre d'une même année (article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).

La mutation de l'agent en cours d'année ne fait pas obstacle à la réglementation.

En pratique, il convient que la collectivité d'origine établisse un décompte des jours pris et du reliquat afin d'informer le futur employeur.

❖ Le dépôt sur le compte épargne temps (CET)

Afin de bénéficier du transfert automatique de ses congés annuels non pris dans l'année dans la nouvelle collectivité, l'agent a la possibilité de les déposer sur son compte épargne temps.

Cela n'est toutefois possible que si l'agent a déjà pris 20 jours de congés annuels dans l'année ([article 3 décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)).

❖ L'indemnisation des congés annuels

En cas de mutation externe, la réglementation ne prévoit pas l'indemnisation des congés annuels non pris ([article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)).

En revanche, le droit de l'Union européenne, au travers de la [Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003](#) sur le temps de travail, prévoit la possibilité de verser une indemnité de congés non pris en cas de « fin de relation de travail » ([CJUE, 20 juillet 2016, aff. C-341/15](#)).

Or, la mutation externe constitue une hypothèse de fin de relation de travail ([CE, 7 décembre 2015, n° 374743](#); [TA Dijon, 15 décembre 2022, n° 2100651](#); [TA Rennes, 22 septembre 2023, n° 2103758](#)).

Ainsi, l'agent qui mute et qui n'a pas pu bénéficier de tous ses congés annuels a droit au versement d'une indemnité compensatrice en application de la réglementation de l'Union Européenne.

Une telle indemnisation n'est ouverte que si l'impossibilité de prendre ses congés résulte :

- d'une part, de motifs indépendants de la volonté de l'agent notamment en raison d'un congé de maladie, de maternité, d'un congé parental, pour des motifs tirés de l'intérêt du service, ou pour défaut d'information de la part de l'employeur (v. par exemple pour une hypothèse où la condition n'a pas été reconnue : [TA Versailles, 10 novembre 2022, n° 2008584](#), considérant 4).
- d'autre part, de la fin de la relation de travail qui n'en permet pas le report.

Cette indemnisation n'est possible que dans la limite de 4 semaines par année civile ([CE, avis, 26 avril 2017, n° 406009](#)).

4. Sur les droits acquis au titre du compte épargne temps

Les jours épargnés sur le compte épargne temps (CET) sont conservés en cas de changement de collectivité par voie de mutation ([article 9 I. 1° du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)).

Ils pourront être utilisés dans la collectivité d'accueil.

Autrement dit, c'est le même CET qui est transféré à la collectivité d'accueil qui en assure la gestion.

Une possibilité de conventionnement existe pour les deux collectivités ou établissements (d'origine et d'accueil) du fonctionnaire. La convention prévoit des modalités financières de transfert du CET. Le contenu de la convention est laissé à l'appréciation des exécutifs locaux ([article 11 du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)).

Cette disposition est destinée à permettre un dédommagement de la collectivité d'accueil qui devra assumer le CET en facilitant la recherche d'un accord avec la collectivité d'origine dans laquelle le CET a été alimenté mais non consommé. Toutefois, même si la possibilité de conventionnement est prévue dans la délibération déterminant les règles de fonctionnement du CET, l'autorité territoriale n'est pas tenue de systématiquement conclure une convention.

5. Sur les congés de maladie

En cas de congés de maladie ([articles L. 822-1 à L. 822-30 du CGFP](#)), l'agent est en position d'activité. Il peut donc prétendre à une 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 à **90% du traitement** ou au demi-traitement, la collectivité d'accueil tiendra compte des congés obtenus dans sa collectivité précédente pendant la période de référence.

**Le cas particulier d'un fonctionnaire CNRACL bénéficiaire
d'un Congé pour Invalidité Temporaire imputable au Service (CITIS)**

(Article 37-19 du décret n°87-602 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 du 30 juillet 1987.
- 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, des honoraires et frais médicaux ainsi que les cotisations et contributions versées au titre du CITIS.

Exemple : de 2004 à 2022, l'agent exerce son activité au sein de la collectivité A.

En 2023, il mute auprès de la collectivité B.

En 2024, 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. Il satisfait toujours aux conditions de délai de déclaration d'une maladie professionnelle prévues à l'article 37-3 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

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 médicaux, 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 précédant sa mobilité. Il est alors recommandé d'appliquer les mêmes principes.

Exemple : Un agent exerce son activité au sein de la collectivité A.

Le 4 décembre 2022, il fait une chute, mais ne consulte pas son médecin.

Le 1er janvier 2023 il est muté auprès de la collectivité B.

Le 15 janvier 2023, 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 15 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 place l'agent en CITIS (si l'agent présente un arrêt de travail) et prend en charge ses frais et

honoraires. La collectivité B demande à la collectivité A le remboursement des frais, rémunérations et cotisations et contributions versées au titre du CITIS.

- Si l'agent a été victime d'une **rechute dans sa collectivité d'accueil au titre 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 (si l'agent présente un arrêt de travail) et prend en les frais et honoraires médicaux liés à cette maladie ou à cet accident de service. Il est procédé au remboursement par l'employeur d'origine à l'employeur d'accueil des frais liés à la rémunération, des honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie ainsi que les cotisations et contributions versées au titre du CITIS.

6. Sur le temps de travail

L'**organisation du temps de travail** évolue en fonction de la collectivité ou de l'établissement public. Chaque collectivité ou établissement public détermine son ou ses cycles de travail.

Un fonctionnaire qui bénéficiait de réductions du temps de travail (RTT) car son cycle de travail prévoyait un temps de travail supérieur à 35 heures ne conserve pas ses RTT en cas de mutation.

De même, chaque collectivité ou établissement public peut délibérer pour mettre en place des **autorisations spéciales d'absence** (ASA) à l'occasion de certains événements familiaux, après avis du Comité Social Territorial.

Les motifs d'ASA peuvent varier en fonction de la collectivité ou de l'établissement public. Par ailleurs, 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 à la délibération de l'organe délibérant.

7. Sur le temps partiel

L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 reconnaît une **portabilité du temps partiel thérapeutique** en cas de mobilité dans la même fonction publique ou dans un autre versant de la fonction publique.

En effet, en application de l'[article L. 823-2 du CGFP](#), le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique **conserve le bénéfice de l'autorisation** qui lui a été donnée auprès de toute personne publique qui l'emploie.

Pour les **temps partiels de droit et d'autorisation, en cas de mutation**, le fonctionnaire à temps partiel ne conserve pas le bénéfice de l'autorisation qui lui a été donnée :

- S'agissant du temps partiel de droit, s'il continue d'en remplir les conditions, le fonctionnaire pourra de nouveau en bénéficier. Cela nécessitera une nouvelle demande selon les modalités prévues par le nouvel employeur.
- S'agissant du temps partiel sur autorisation, le fonctionnaire qui mute pourra à nouveau en bénéficier à condition que la collectivité ou l'établissement public ait délibéré à ce sujet et, le cas échéant, que les modalités prévues le lui permettent et qu'elle accepte (en fonction des nécessités de service).

8. Sur le compte personnel de formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est garant des droits qui sont attachés à la personne. Ces droits sont par conséquent susceptibles d'être invoqués tout au long du parcours professionnel de l'agent, indépendamment de sa situation et de son statut (*Guide de mise en œuvre du CPF des agents publics de l'État*).

Les agents publics peuvent faire valoir auprès de leur nouvel employeur les droits préalablement acquis auprès d'autres employeurs, publics ou privés (*article L.422-5 du CGFP*).

Ainsi, en cas de changement d'employeur, les droits des agents sont conservés et continuent d'être abondés dans les conditions propres à l'emploi occupé.

Néanmoins, les droits seront utilisés dans les conditions propres à l'organisme d'accueil en fonction de son règlement de formation, le cas échéant (*par exemple : plafond de prise en charge des frais*).

B. Les incidences pour les employeurs

1. La prise en compte de la mutation de l'agent sur sa rémunération au sein de la collectivité d'origine

❖ **La rémunération des heures effectuées pour un fonctionnaire dont le temps de travail est annualisé**

Dans le cadre d'une mutation externe (en cours de cycle) pour un fonctionnaire territorial dont le temps de travail est annualisé, il est nécessaire de vérifier si ce dernier a été rémunéré ou non pour 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.**

L'agent a été rémunéré selon un temps de travail annualisé mais n'a pas réalisé, à la date de son départ, le nombre d'heures pour lequel il a été rémunéré.

Il est conseillé aux employeurs territoriaux de procéder rapidement, dès l'annonce de la mutation de l'agent, à une modification du planning de ce dernier, afin de lui permettre de réaliser les heures en question avant la date de sa mutation.

L'administration ne pourra pas opposer à l'agent l'absence de service fait et récupérer les sommes indument versées lorsque l'absence de régularisation du temps de travail de l'agent résulte d'une négligence de sa part (*par analogie* : [CE, 20 avril 2011, n° 334245](#) ; [CAA Bordeaux, 8 septembre 2015 n° 13BX02434](#) ; [CAA Nantes, 19 juillet 2016, n° 14NT02034](#)).

- **L'agent a réalisé plus d'heures que prévues 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 sa rémunération.

❖ La proratisation du transfert primes/points

Le mécanisme du transfert primes/points a été instauré dans le cadre du protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) (article 148 de la loi de finances n°2015-1785 du 29 décembre 2015 ; décret n° 2016-588 du 11 mai 2016).

Il consiste à augmenter le traitement indiciaire des fonctionnaires et en contrepartie, à diminuer le montant des primes versées aux fonctionnaires :

- Pour les fonctionnaires de catégorie A, le nombre de points majorés a été augmenté de 7 et en contrepartie, un abattement sur les primes est réalisé dans la limite de 389 € par an ;
- Pour les fonctionnaires de catégorie B, le nombre de points majorés a été augmenté de 5 et en contrepartie, un abattement sur les primes est réalisé dans la limite de 278 € par an ;
- Pour les fonctionnaires de catégorie C, le nombre de points majorés a été augmenté de 3 et en contrepartie, un abattement sur les primes est réalisé dans la limite de 167 € par an.

En cas de mutation externe, le montant annuel de l'abattement est proratisé suivant le temps de présence dans chacune des collectivités où le transfert primes/points s'applique.

Exemples

- Un fonctionnaire relevant de la catégorie C à temps complet ne perçoit pas de primes au sein de la collectivité A. Le transfert primes/points ne s'applique pas.

Il est muté dans la collectivité B au 1^{er} août 2025, au sein de laquelle il perçoit une prime de 100€. Le montant annuel de l'abattement (167 € par an pour un fonctionnaire de catégorie C) devra être proratisé au regard de la durée de présence de l'agent au sein de la collectivité B, soit 5 mois.

Le montant de l'abattement s'élève à 69,58 € (167 x5/12).

- Un fonctionnaire relevant de la catégorie B à temps complet bénéficie d'une prime de 100 € par mois au sein de la collectivité A, avec donc un abattement de sa prime de 278 €/an et un précompte mensuel de 23,17€.

Le fonctionnaire est muté dans une collectivité B le 1^{er} août 2025 où il bénéficie d'une prime de 50 € par mois.

Le montant annuel de l'abattement est proratisé comme suit :

- Le montant de l'abattement pour la collectivité A correspond à 162,17 € (période comprise entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 juillet 2025).
- Le montant de l'abattement pour la collectivité B correspondra à 115,83 € (période comprise entre le 1^{er} août 2025 et le 31 décembre 2025).

2. Le versement d'une éventuelle compensation financière

❖ À l'employeur d'origine au titre de la formation

La réglementation ne subordonne pas le droit à la mutation de l'agent à une condition d'ancienneté minimum dans la collectivité ou l'établissement.

Néanmoins, 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 ([article L. 512-25 du CGFP](#)).

Cette indemnité correspond à la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation d'intégration et de professionnalisation ([article L. 422-28 du CGFP](#)), et le cas échéant, au coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent durant ces trois années.

Le coût des formations obligatoires prises en charge par le CNFPT est en revanche, exclu de l'assiette de l'obligation de remboursement ([circulaire du 16 avril 2007, NORMCT/B/07/00047C](#)).

A défaut d'accord sur le montant, la collectivité ou l'établissement public d'accueil rembourse la totalité des sommes engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine ([article L. 512-25 du CGFP](#)).

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

- 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.

En cas de désaccord sur le montant, le titre exécutoire devra ensuite mentionner précisément les bases de liquidation (*TA d'Amiens, 21 février 2012, n° 1001981*). Le titre doit permettre de vérifier la nature et le montant de la créance (*TA Rouen, 1^{er} décembre 2011, n° 1001368*).

En cas de contestations sur le bienfondé de l'indemnité, la collectivité d'origine devra être en mesure de produire des justificatifs de l'engagement des dépenses.

❖ **À l'employeur d'accueil au titre du compte épargne-temps**

En cas de signature d'une convention en ce sens, la collectivité d'origine verse à la collectivité d'accueil une indemnité, librement négociée, destinée à compenser le transfert du compte épargne temps de l'agent muté ([article 11 du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#)).

Informations complémentaires

En pratique, afin d'assurer la continuité des droits de l'agent, il est nécessaire que la collectivité ou l'établissement d'origine informe l'administration d'accueil :

- du décompte des jours de congés annuels acquis depuis le 1^{er} janvier et de l'éventuel reliquat ;
- des droits acquis sur le CET ;
- des droits à congé de maladie utilisés par l'agent ;
- du montant de l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG.

3. La portabilité des équipements pour les agents en situation de handicap

Les employeurs territoriaux doivent prendre les mesures appropriées permettant aux agents publics en situation de handicap (relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail) de conserver les équipements contribuant

à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils effectuent un changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité ([article L. 131-10 du CGFP](#)).

La portabilité des équipements des agents publics en situation de handicap s'entend des mesures permettant à ces agents de conserver, dans une nouvelle administration d'emploi (comme en cas de changement de poste au sein d'une même administration), les équipements contribuant à l'adaptation du nouveau poste de travail ([article R.131-2 du CGFP](#)).

Les modalités de mise en œuvre de la portabilité des équipements en cas de changement d'administration d'emploi de l'agent, notamment la cession, le transport et l'installation des équipements, ainsi que la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents, sont définies par **convention** entre cette administration et l'administration d'origine de l'agent intéressé ([article R.131-4 du CGFP](#)).



La portabilité n'est mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent ([article R.131-3 du CGFP](#)).

4. L'indemnisation des frais de changement de résidence

Lorsqu'ils sont amenés à changer de résidence, notamment dans le cadre d'une mutation externe, les agents territoriaux, peuvent sous certaines conditions, prétendre à une prise en charge des frais à cette occasion ([articles 8 et suivants du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001](#)).

La prise en charge des frais de changement de résidence comporte ([article 10 1° du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001](#)) :

- **La prise en charge du transport des personnes**, limitée à 80 % des sommes engagées ;
- **L'attribution d'une indemnité forfaitaire**, réduite de 20%.

Les autres coûts

Les modalités d'indemnisation des frais de changement de résidence (frais de transport des personnes et indemnité forfaitaire) sont organisées par la réglementation. La collectivité ne doit pas prendre en charge les frais non prévus.

Exemples : coût du transporteur, facture de carburant, facture de location d'un camion.

Les frais indemnisables couvrent le parcours compris entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative de l'agent ([article 24 du décret n°90-437 du 28 mai 1990](#)).

La résidence administrative est le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service d'affectation de l'agent.

La prise en charge des frais de transport et l'indemnité forfaitaire constituent un « droit » dès lors que les conditions requises par les textes sont remplies (articles 9, 10, 11, 12 et 13 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001).

La prise en charge des frais de transport n'a donc pas à être autorisée par l'organe délibérant, qui ne peut, en outre, établir des critères plus restrictifs ([CAA Marseille, 20 janvier 2004, n° 99MA01658](#); [TA Orléans, 27 septembre 2011, n° 0903395](#)) et l'agent peut solliciter l'octroi de l'indemnitaire forfaitaire dès qu'il remplit les conditions pour en bénéficier ([CAA Nantes, 19 juin 2003, n° 00NT01251](#)).

a- Les conditions de prise en charge

❖ La condition de durée de services

En cas de mutation ou d'affectation demandée par le fonctionnaire, le remboursement des frais de changement de résidence administrative est soumis à une **condition de durée de services** ([article 10 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001](#)).

- **Délai de 5 ans** : en principe, pour pouvoir bénéficier d'une indemnisation, l'agent qui mute à sa demande doit avoir accompli au moins cinq années de services (*en qualité de de fonctionnaire titulaire, de fonctionnaire stagiaire et d'agent contractuel cumulés*) dans sa précédente résidence administrative.
- **Durée de 3 ans** :
 - Lorsqu'il s'agit de la première affectation dans le cadre d'emplois ;
 - Lorsque le précédent changement de résidence a suivi une promotion de grade ou la nomination dans un cadre d'emplois hiérarchiquement équivalent ou supérieur.
- **Aucune condition de durée** : lorsque le changement de résidence est consécutif à une mutation ou une affectation ayant pour objet de rapprocher, soit dans un même département, soit dans un département limitrophe, un fonctionnaire territorial de son conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité, fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique territoriale, militaire ou magistrat ou fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière.

Pour l'application de la condition de durée de service exigée, sont comptabilisés comme s'ils avaient été effectués dans la dernière résidence administrative :

- Les services accomplis dans les précédentes résidences que l'agent a quittées sans être indemnisé ;
- Les services accomplis dans les précédentes résidences que l'agent a dû quitter, en étant indemnisé, pour l'un des motifs suivants : affectation d'office après suppression, transfert ou transformation de l'emploi, affectation sous réserve d'avis ultérieur de la CAP pour remplir dans l'urgence une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service, prise en charge, recrutement consécutif à une suppression d'emploi dans le cadre d'un transfert d'activités ;
- Les services accomplis dans la précédente résidence en qualité de contractuel, dans le cas de la première affectation d'un fonctionnaire qui était précédemment agent contractuel.

Les périodes de disponibilité, de congé parental et d'accomplissement du service national ainsi que les congés de longue durée et de longue maladie suspendent le décompte de la durée du séjour.

Dans le cas de la première affectation d'un fonctionnaire qui avait précédemment la qualité d'agent contractuel, les services accomplis dans la précédente résidence en qualité d'agent contractuel sont pris en compte.

❖ Les conditions propres à l'indemnité forfaitaire (article 49 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990)

L'indemnité forfaitaire visée à l'article 49 du décret n°90-437 du 28 mai 1990 concerne également les fonctionnaires territoriaux en application du second alinéa de l'article 1^{er} du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001.

Cette indemnité est versée au titre :

- des frais de transport de bagages lorsque l'agent vient à occuper un logement meublé fourni par l'administration (*article 25 du décret du 28 mai 1990*),
- des frais de transport du mobilier lorsque l'agent ne dispose pas d'un logement meublé fourni par l'administration (*article 26 du décret du 28 mai 1990*).

- **Délai de la demande**

Le paiement des indemnités forfaitaires (frais de transport de bagages et frais de transport du mobilier) est effectué sur demande présentée par le bénéficiaire dans le délai de **12 mois** au plus tard, à peine de forclusion, à compter de la date de son changement de résidence administrative.

- **Versement de l'indemnité pour frais de transport du mobilier**

Le paiement de l'indemnité forfaitaire pour frais de transport du mobilier peut être effectué au plus tôt **3 mois** avant le changement de résidence administrative.

- **Transfert de la résidence familiale**

Le transfert de la résidence familiale ne doit pas être réalisé plus de **9 mois** avant le changement de résidence administrative. Il doit être effectué dans des conditions permettant un rapprochement de la résidence familiale de la nouvelle résidence administrative.

Dans tous les cas, l'indemnité forfaitaire n'est définitivement acquise que si l'agent justifie, dans le délai d'**un an** à compter de la date de son changement de résidence administrative, que tous les membres de la famille pris en compte pour le calcul de l'indemnité l'ont effectivement rejoint dans sa nouvelle résidence familiale.

Si, dans ce délai, l'agent n'a pas transféré sa résidence familiale ou si des membres de sa famille ne l'y ont pas rejoint, l'indemnité servie doit être reversée, selon le cas, en totalité ou partiellement.

b- Le montant des frais de transport de personnes

Tout d'abord, la prise en charge des frais de changement de résidence comporte la prise en charge du transport des personnes, **limitée à 80 % des sommes engagées** ([article 10 1° du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001](#)), dans les conditions prévues pour les déplacements temporaires par le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006, (*article 24 du décret n°90-437 du 28 mai 1990*).

La prise en charge du transport des personnes comprend (*article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006*) :

- les frais de transport calculés soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques ;
- si l'autorité territoriale l'autorise, les frais d'utilisation de parcs de stationnement et de péage d'autoroute, sur présentation des pièces justificatives au seul ordonnateur.

Les indemnités kilométriques correspondent à un montant alloué, par kilomètre. Ce montant dépend de la puissance fiscale et de la distance parcourue du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. Les taux sont fixés par l'arrêté ministériel du 3 juillet 2006 ([NOR: BUDB0620005A](#)).

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Après 10 000 km
Véhicule de 5 CV et moins	0,32 €	0,40 €	0,23 €

Véhicule de 6 CV et 7 CV	0,41 €	0,51 €	0,30 €
Véhicule de 8 CV et plus	0,45 €	0,55 €	0,32 €

c- Le montant de l'indemnité forfaitaire

Ensuite, la prise en charge des frais de changement de résidence comporte l'attribution d'une indemnité forfaitaire, **réduite de 20%**, qui correspond :

- pour l'agent qui quitte un logement meublé ou qui s'en voit attribuer un dans sa nouvelle résidence, au remboursement des frais de transport de bagages sous forme d'une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé par [un arrêté ministériel du 26 novembre 2001](#) (article 25 du décret n°90-437 du 28 mai 1990) ;
- pour l'agent qui ne dispose pas d'un logement meublé par l'administration, au remboursement de tous les frais autres que les frais de transport des personnes, c'est-à-dire les frais de transport du mobilier et dont le montant est fixé par [un arrêté ministériel du 26 novembre 2001](#) (article 26 du décret n°90-437 du 28 mai 1990).

❖ **Les frais de transport de bagages** (article 1 [arrêté ministériel du 26 novembre 2001](#))

L'indemnité forfaitaire pour frais de transport de bagages, minorée de 20 %, est égal, en euros, à :

$$\Rightarrow I = 303,53 + (0,68 \times DP) - 20 \%,$$

dans laquelle :

- I est le montant de l'indemnité forfaitaire exprimé en euros ;
- D est la distance kilométrique mesurée d'après l'itinéraire le plus court par la route ou la distance orthodromique exprimée en kilomètres entre l'ancienne et la nouvelle résidence ;
- P est le poids des bagages à transporter, fixé forfaitairement ainsi qu'il suit, en tonnes :
 - o 0,600 pour l'agent
 - o 0,400 pour le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin
 - o 0,200 par enfant ou par ascendant à charge

❖ **Les frais de transport mobilier** (article 3 [arrêté ministériel du 26 novembre 2001](#))

L'indemnité forfaitaire pour frais de transport mobilier, minorée de 20 %, est égal, en euros, à :

$$\Rightarrow [568,94 + (0,18 \times VD)] - 20 \% \text{ si } VD \text{ est égal ou inférieur à } 5000$$

$$\Rightarrow [1137,88 + (0,07 \times VD)] - 20 \% \text{ si } VD \text{ est supérieur à } 5000$$

soit D : distance kilométrique d'après l'itinéraire le plus court par la route

soit V : volume du mobilier transporté, fixé forfaitairement à : 14 m³ pour l'agent, 22 m³ pour le conjoint, partenaire de PACS ou concubin, 3,5 m³ par enfant ou ascendant à charge

L'agent vivant seul (célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, ayant dissous un PACS) et qui a au moins un enfant ou un ascendant à charge bénéficie du volume total de mobilier accordé à un agent marié, partenaire d'un PACS ou en concubinage, diminué du volume fixé pour un enfant ou ascendant.

L'agent vivant seul, veuf et sans enfant bénéficie du volume total de mobilier prévu pour un agent marié, partenaire d'un PACS ou vivant en concubinage, diminué de la moitié du volume fixé pour le conjoint, partenaire de PACS ou concubin.

Changements de résidence entre la France continentale et la Corse ou les îles côtières

Les articles 4 et 5 de l'[arrêté ministériel du 26 novembre 2001](#) organisent des cas de majoration de l'indemnité de transport de mobilier pour les changements de résidence entre la France continentale et la Corse ainsi que pour les changements de résidence entre la France continentale et les îles côtières qui ne sont reliées au continent ni par un pont ni par une chaussée carrossable.

Dispositions applicables à l'outre-mer

Le décret n°90-437 du 28 mai 1990 n'est applicable que sur le territoire métropolitain de la France.

Deux autres textes parallèles existent en effet pour l'outre-mer, auxquels le décret du 19 juillet 2001 ne fait pas référence :

- le [décret n°89-271 du 12 avril 1989](#), applicable à l'intérieur d'un DOM, entre la métropole et un DOM, d'un DOM à un autre,
- le [décret n°98-844 du 22 septembre 1998](#), applicable à l'intérieur d'un TOM, entre la métropole et un TOM, entre deux TOM, entre un TOM et un DOM, Mayotte ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

La présente note ne présente que les dispositions prévues pour la métropole.

d- La charge du remboursement des frais

Le changement de résidence, conséquence régulière de la mutation, ouvre droit à un remboursement de frais **versé par la collectivité ou l'établissement d'accueil** (*article 16 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001*).

Néanmoins, 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.

e- La prise en charge des frais de l'agent et de sa famille

Les dispositions de l'article 23 du décret n°90-437 sont applicables aux fonctionnaires territoriaux par renvoi du second alinéa de l'article 1er du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001.

❖ La prise en charge des frais engagés pour le conjoint/partenaire/concubin de l'agent

L'agent territorial peut prétendre à la prise en charge des frais engagés pour sa personne, mais aussi pour son conjoint, partenaire de PACS ou concubin si plusieurs **conditions cumulatives** sont remplies (article 23 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990).

Tout d'abord, la prise en charge ne peut être accordée que si elle ne l'a pas déjà été par l'employeur du conjoint, partenaire de PACS ou concubin.

Ainsi, dans le cas où le conjoint ou concubin fonctionnaire ne dispose pas d'un droit propre car il se trouve en disponibilité, l'agent peut prétendre à la prise en charge des frais liés à son conjoint ou concubin fonctionnaire ([CE, 28 juillet 1993, n° 101187](#)).

Ensuite, pour que la prise en charge des frais correspondant à leur déplacement soit accordée, les membres de la famille doivent accompagner l'agent à son nouveau poste, au plus tard 9 mois à

compter de sa date d'installation administrative ; une anticipation d'une durée maximale de neuf mois peut être autorisée si elle est rendue obligatoire par de motifs liés à la scolarité des enfants à charge.

Un dépassement du délai, « quelles que soient les raisons » justifie un refus ([CAA Nancy, 19 novembre 2019, n° 17NC03026](#)).

Encore, il est exigé que le conjoint, partenaire de PACS ou concubin vive habituellement sous le même toit que l'agent. Cette condition est en effet requise, aux termes de l'article 4 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 pour qu'il soit considéré comme un membre de la famille pour l'indemnisation des frais de changement de résidence ([CE, 23 juillet 2010, n° 317175](#)).

Enfin, la prise en charge est conditionnée à des conditions de ressources.

L'agent territorial peut prétendre à la prise en charge des frais engagés pour sa personne, mais aussi pour son conjoint, partenaire de PACS ou concubin si l'une ou l'autre des deux conditions suivantes est remplie :

- si les ressources personnelles de ce dernier ne dépassent pas le traitement minimum de la fonction publique (indice brut 367, majoré 366) : 1801,74 € brut par mois (au 1^{er} janvier 2025) ;
- ou si le total des ressources personnelles du conjoint, partenaire de PACS ou concubin et du traitement brut de l'agent n'excède pas 3,5 fois ce minimum : 6306,09 € brut par mois (au 1^{er} janvier 2025).

Il appartient à l'agent muté de démontrer que la condition de ressources est remplie.

La condition de ressources n'est pas opposable lorsque les deux personnes disposent l'une et l'autre d'un droit propre à l'indemnité forfaitaire pour frais de changement de résidence (hypothèse des conjoints fonctionnaires).

La condition de ressources du conjoint instituée par cette disposition doit s'apprécier au cours de l'année ayant précédé le changement de résidence ([CE, 26 septembre 1994, n° 135552](#) et [circulaire du 22 septembre 2000 relative aux conditions et aux modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils de l'Etat sur le territoire métropolitain de la France](#)).

Ainsi, lorsqu'un fonctionnaire est placé en disponibilité pour suivre son conjoint fonctionnaire muté et qu'il est donc dépourvu de ressources personnelles lors du déménagement, l'agent muté n'aura pas nécessairement droit à la prise en charge des frais pour son conjoint compte tenu de la période de référence d'un an à compter du déménagement ([CE, 27 Mai 1988, n° 60289, 62551](#) ; [CE, 6 mars 1989, n° 64600](#)).

❖ **La prise en charge des frais engagés pour les autres membres de la famille**

L'agent territorial peut prétendre à la prise en charge des frais engagés pour les autres membres de la famille dont il est prouvé qu'ils vivent habituellement sous son toit, à condition qu'ils l'accompagnent à son nouveau poste, au plus tard neuf mois à compter de sa date d'installation administrative (sauf exception pour obligation liée à la scolarité).

Lorsque dans un couple, les deux agents peuvent bénéficier de l'indemnité de changement de résidence, la prise en compte des autres membres de la famille ne peut être effectuée qu'au titre de l'un des deux agents.

f- L'exonération de cotisations et contributions

L'indemnité forfaitaire pour changement de résidence administrative sera exonérée de cotisations pour le montant des dépenses réellement engagées à l'occasion du changement de résidence (article L.242-1 du Code de la sécurité sociale et article 8 3° de l'arrêté du 20 décembre 2002 ; [Cass. Civ. 2ème 12 mars 2020, n° 19-13.341](#)).

ANNEXE – Schéma de la procédure de mutation externe

Accord de deux volontés → fonctionnaire qui candidate
+ autorité territoriale qui retient sa candidature

Demande de mutation de l'agent titulaire à la collectivité d'origine

Accord sur la date de mutation entre les **2 collectivités** ou délai de **préavis** maximum de **3 mois** à compter de la date de réception de la demande écrite de l'agent

Prise d'un **arrêté de nomination** par voie de mutation par la collectivité d'accueil
(+ transmission au Contrôle de Légimité, CDG et **notification** à l'agent)

Transmission de l'arrêté de nomination par voie de mutation
à la **collectivité d'origine**

À réception de l'arrêté de nomination par voie de mutation, prise d'un **arrêté de radiation des effectifs** par la collectivité d'origine + versement au dossier individuel et information au CDG pour les collectivités affiliées

Transmission de l'intégralité du **dossier individuel**
par la collectivité d'origine à la collectivité d'accueil

Communication par la collectivité d'origine de l'agent à la collectivité d'accueil :

- Du décompte des jours de congés annuels acquis depuis le 1er janvier, de l'éventuel reliquat et du nombre de jours acquis sur le CET ;
 - des droits à congé de maladie utilisés par l'agent ;
- du montant de l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG.