



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Note d'information

24 février 2017

Indemnité de mobilité

Références :

- Décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015 portant attribution d'une indemnité de mobilité à certains agents de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2015-934 du 30 juillet 2015 fixant les plafonds de l'indemnité de mobilité attribuée à certains agents de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2017-235 du 23 février 2017 modifiant le décret n° 2015-934 du 30 juillet 2015 fixant les plafonds de l'indemnité de mobilité attribuée à certains agents de la fonction publique territoriale
- Article L 5111-7 du code général des collectivités territoriales

I) GENERALITES

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'accueil, après AVIS DU COMITE TECHNIQUE, peut attribuer une indemnité de mobilité aux agents, dès lors que suite à une réorganisation territoriale mentionnée à l'[article L. 5111-7 du code général des collectivités territoriales](#), l'agent change d'employeur et de lieu de travail, indépendamment de sa volonté, entraînant un allongement de la distance entre sa résidence familiale et son nouveau lieu de travail.

Le changement d'employeur découle d'une réorganisation telle que :

- la création d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou d'une fusion d'établissements publics à fiscalité propre ;
- la création d'un service unifié (art L. 5111-1-1) ;
- le transfert d'un service dans le cadre d'un transfert de compétences d'une commune à un établissement public de coopération intercommunale (art L. 5211-4-1) ;
- la création d'un service commun (art L. 5211-4-2)

N.B. : l'effectif de l'établissement d'accueil ou de ces services doit être au moins de cinquante agents.

L'allongement de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail de l'agent correspond à la différence kilométrique constatée d'après l'itinéraire **le plus court par la route** entre la résidence

familiale et l'ancien lieu de travail et la résidence familiale et le nouveau lieu de travail.

II) CONDITIONS ET MONTANTS

1 – L'agent ne change pas de résidence familiale à l'occasion du changement de son lieu de travail :

Montant = distance aller-retour de la résidence familiale et le nouveau lieu de travail de l'agent

Allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail	Plafond annuel de l'indemnité de mobilité
< à 20 kms	0
= ou > à 20 kms et < à 40 kms	1 600 €
= ou > à 40 kms et < à 60 kms	2 700 €
= ou > à 60 kms et < à 90 kms	3 800 €
= ou > à 90 kms	6 000 €

2 – L'agent change de résidence familiale à l'occasion du changement de son lieu de travail : (nouvelles valeurs au 24/02/2017)

L'indemnité est versée :

- sous réserve que le trajet aller-retour entre la résidence familiale initiale et le nouveau lieu de travail soit allongé d'une distance = ou > à 90 kilomètres ;
- en fonction de la composition de la famille ;
- en fonction de la perte éventuelle d'emploi du conjoint due au changement de résidence familiale.

Composition de la famille et perte d'emploi du conjoint	Plafond annuel de l'indemnité de mobilité
Agent sans enfant	15 000 €
Agent ayant 1 ou 2 enfants à charge*	17 000 €
Agent ayant au moins 3 enfants à charge*	20 000 €
Agent ayant au plus de 3 enfants à charge* et dont le changement de résidence entraîne la perte d'emploi de son conjoint	25 000 €
Agent ayant plus de 3 enfants à charge* et dont le changement de résidence entraîne la perte d'emploi de son conjoint	30 000 €

* à charge au sens de la législation sur les prestations familiales

- Si l'agent exerce ses missions à temps partiel ou à temps non-complet pour un nombre d'heures = ou > 50% de la durée légale de temps de travail : l'indemnité de mobilité est versée dans les mêmes conditions que s'il travaillait à temps plein.
- Si le nombre d'heures travaillées est < à 50% de la durée légale de temps de travail : l'indemnité de mobilité est égale à 50% de celle d'un agent travaillant à temps plein.
- Si l'agent relève d'un même employeur et qu'il est affecté sur plusieurs lieux de travail : l'indemnité de mobilité tient compte de l'ensemble de l'allongement des déplacements entre sa résidence familiale et ses différents lieux de travail.
- Si l'agent a plusieurs employeurs publics : l'indemnité de mobilité est proratisée en fonction du temps de travail auprès de chaque employeur.

L'indemnité de mobilité est versée au plus tard dans l'année qui suit l'affectation de l'agent sur son nouveau lieu de travail.

Remarque :

Si le bénéficiaire de l'indemnité quitte volontairement son nouveau lieu de travail avant l'expiration d'un délai fixé par délibération de l'employeur après avis du Comité technique, l'employeur demande le remboursement de cette indemnité. Ce délai ne peut être supérieur à 12 mois suivant l'affectation de l'agent sur son nouveau lieu de travail.

III) EXCLUSIONS :

L'indemnité de mobilité ne peut être attribuée :

- A l'agent percevant des indemnités représentatives de frais de déplacements entre sa résidence familiale et son lieu de travail ;
- A l'agent bénéficiant d'un logement de fonction et qui n'a aucun frais de transport pour se rendre sur son lieu de travail ;
- A l'agent bénéficiant d'un véhicule de fonction ;
- A l'agent bénéficiant d'un transport collectif gratuit ;
- A l'agent transporté gratuitement par son employeur.

IV) COTISATIONS SOCIALES ET FISCALITE

L'indemnité de mobilité est assujettie aux prélèvements suivants :

- Pour les agents titulaires relevant du régime spécial : RAFP, CSG, CRDS et contribution de solidarité.
- Pour les agents relevant du régime général de Sécurité sociale : cotisations au titre des assurance maladie, maternité, invalidité et décès, accident du travail et maladies professionnelles, allocations familiales, assurance vieillesse, IRCANTEC, CSG, CRDS, contribution de solidarité, FNAL, versement transports.

Elle est également soumise à l'impôt sur le revenu.