



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL



LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 9 – Mai 2017

DOSSIER – P. 3

Le Reclassement pour Inaptitude Physique

Dans ce numéro

Actualités P. 1 et 2

Agenda P. 2

Dossier P. 3 – 4 – 5 - 6

Focus P. 7 – 8 - 9

Information &
horaires d'ouverture
du Centre de Gestion
du Cantal

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : cdg15@cdg15.fr

Adresse :
Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

SIGNATURE D'UNE CONVENTION ENTRE LE CDG 15, LE CNFPT, L'AMF ET
L'AMRF



En présence de **Monsieur Roland BRAY**, Président du Centre de Gestion du Cantal, **Monsieur Olivier COMPAIN**, Directeur de la délégation Auvergne du CNFPT, **Monsieur Christian MONTIN**, Président de l'Association des Maires du Cantal et **Monsieur Jean-Pierre SOULIER**, Président de l'Association des Maires Ruraux du Cantal, une convention de partenariat de formation professionnelle a été signée le mercredi 26 avril 2017 pour une durée de 3 ans à compter du 25 avril 2017.

Actualités

Agenda 2017

Commission de Réforme

Mardi 23 Mai
Jeudi 22 Juin
Jeudi 20 Juillet
Jeudi 28 Septembre
Jeudi 26 Octobre
Jeudi 23 Novembre
Jeudi 14 Décembre
Tout dossier incomplet 15 jours avant la séance ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour

Comité Médical

Mardi 16 Mai
Mardi 20 Juin
Mardi 18 Juillet
Mardi 22 Août
Mardi 19 Septembre
Mardi 17 Octobre
Mardi 14 Novembre
Mardi 12 Décembre

CAP A et B

Jeudi 15 Juin
Jeudi 19 Octobre

CAP C

Mardi 13 Juin
Mardi 3 Octobre
Mardi 28 Novembre

CT

Mardi 30 Mai
Jeudi 28 Septembre
Jeudi 30 Novembre
Transmission des dossiers au CDG15 ➔ 1 mois avant la date du CT ou de la CAP.

Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

PREVENTI'CANTAL

Mardi 26 septembre – Salle de Lescudilliers – Thème : Les troubles musculo-squelettiques (TMS), formations obligatoires et gestion des conflits

La convention a pour objet de décliner les orientations au travers de la mise en œuvre d'actions conjointes nécessaires pour diffuser une réelle culture de formation et apporter un service formation de proximité efficace pour répondre aux besoins de toutes les collectivités du département du Cantal, notamment celles qui sont éloignées des centres urbains.

Monsieur BRAY souligne l'intérêt du renouvellement de cette convention qui permet ainsi son renforcement.

Le CDG 15 souhaite ainsi développer des actions de proximité en proposant des réunions thématiques d'information à destination des agents et des élus :

- Accompagner les agents et les élus dans la compréhension des actualités statutaires (ex. : PPCR, RIFSEEP, ...)
- Aider les élus et les agents à la mise en place de nouveaux dispositifs ;
- Accompagner les élus dans une démarche de prévention (ex. : Préventi'Cantal, Inaptitudes physiques, ...).

Monsieur BRAY rappelle que la notation n'existe plus et a laissé la place à un entretien professionnel. Dans cet entretien, qui est un véritable moment d'échanges, émerge un réel besoin de formation.

Le Centre de Gestion développe son service de remplacement de Secrétaire de Mairie. Chaque session suit un parcours de formation très complet en partenariat avec le CNFPT. Le besoin de diversifier ce service dans une autre filière se fait sentir, comme les agents du secteur scolaire.

Pour former les agents en milieu rural



CONVENTION. Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), le centre de gestion du Cantal, l'Association des maires et des présidents d'intercommunalités et l'Association des maires ruraux se sont retrouvés, hier, à Aurillac, pour renouveler une convention de partenariat sur la formation des agents. L'objectif de ce document, qui court sur la période 2017-2020, après une première expérience entre 2013 et 2017, est de favoriser l'accès aux formations pour les agents (personnels de mairie...), même en territoire rural. « On essaie d'aller plus loin dans la formation concrète, explique Olivier Compain, directeur du CNFPT Auvergne, venu de Clermont pour la signature. Nous montrons les territoires sur lesquels nous travaillons : nous proposons des formations dans tout le département ! » Reste à convaincre les principaux intéressés : employeurs et agents. Pour les premiers cités, la communication n'est pas toujours claire, alors que les formations sont indispensables pour maintenir la qualité des services selon Christian Montin, maire de Marcolès, secrétaire de l'Association des maires et des présidents d'intercommunalités du Cantal : « Il y a toujours plus d'exigences des habitants autour des services de l'Etat, tandis que notre gestion financière est de plus en plus exigeante, avec de moins en moins de soutien de la part de l'Etat. » Côté agents, « ceux qui sortent de l'école pensent tout savoir, plaît Jean-Pierre Soulier, maire du Vigeant et président de l'association des maires ruraux. Et ceux qui ont 40 ans ne veulent pas y retourner. » Selon le CNFPT, la première convention a permis d'augmenter le nombre de jours de formation de 45 %, et le nombre de stagiaires de 75 %.

Dossier

FOCUS SUR..... LE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE



TEXTES :

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 81 à 86

Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

Décret n° 91-298 du 20 mars 1991, art 41

DEFINITION :

Le reclassement concerne les agents devenus inaptes physiquement à la suite d'un accident ou d'une maladie et qui ne peuvent plus exercer, au moins temporairement, les fonctions correspondant à leur grade, même après aménagement de leurs conditions de travail.



Un simple aménagement des conditions de travail ne constitue pas un reclassement.

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT :

L'autorité territoriale a l'obligation de rechercher une possibilité de reclassement pour ses agents devenus inaptes. Cependant, la collectivité n'a aucune obligation de résultat en matière de reclassement. Elle doit seulement apporter la preuve qu'elle a cherché une solution de reclassement pour son agent.



Le juge condamne les collectivités qui n'apportent pas la preuve qu'elles ont cherché à reclasser leur agent inapte.

TA Dijon 29/12/2005 0401194 : la collectivité commet une erreur de droit en plaçant son agent en congé sans solde. Elle n'a pas démontré son impossibilité de reclasser l'agent.

CE 16/02/2000 189839 M. Chevalier : le fonctionnaire inapte ne s'est pas vu proposer de reclassement et a été placé en disponibilité d'office. L'arrêté est illégal.

CE 7/07/2006 272433 Commune de Grandvilliers

QUELS SONT LES AGENTS CONCERNES ?

► **Les agents titulaires** à plein temps ou à temps partiel, à temps complet ou non (*loi 84-53, articles 81 et suivants, décret 91-298, article 41, CE 227868 du 2/10/2002 – CCI Meurthe et Moselle*).

► **Les agents contractuels** à temps partiel ou à temps complet.

Aucune procédure de reclassement propre aux contractuels n'est organisée par les textes. Cependant, ces agents ne sauraient être exclus du principe général du droit au reclassement.

CAA Paris n°02PA02622 du 5/10/2004 - Mme Makiadi Manza c./centre hospitalier de Lagny

CAA Nancy 04NC00114 du 6/04/2006 – Ministre de l'économie et des finances c. Frich

CAA Paris n° 05PA01292 du 4/05/2006 - Commune de Villejuif

► Les agents stagiaires

La mise en œuvre du principe général du droit au reclassement est délicate pour ces agents.

Affecté dans un emploi d'un grade où il effectue une période probatoire, le stagiaire doit faire la preuve de son aptitude générale (physique et professionnelle) à occuper un poste pour être titularisé. Avant d'être titularisé, il ne bénéficie pas des possibilités de détachement ou d'intégration dans un autre grade.

Par ailleurs, aucune procédure de reclassement propre aux stagiaires n'est organisée par les textes.

Il en résulte que le bénéfice du reclassement semble exclu pour ces agents.

CAA Paris M. G. n°02PA02979 – 30/11/2005.

La seule possibilité de reclassement envisageable reste le recrutement par les voies normales (y compris les conditions d'aptitude physique) qui implique d'effectuer intégralement un nouveau stage.

LE PRÉALABLE OBLIGATOIRE AU RECLASSEMENT :

Lorsque l'état de santé de l'agent ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, deux questions doivent être soulevées avant d'envisager le reclassement :

1/ Le poste de travail peut-il être aménagé ?

Les restrictions liées à l'état de santé de l'agent peuvent contraindre l'employeur à modifier le poste de travail de l'agent de façon temporaire ou permanente.

Toute modification du poste de travail interviendra **après avis du médecin de prévention** habilité à proposer des aménagements.

Il peut s'agir :

- d'un allègement des tâches à accomplir (exemption des tâches les plus pénibles...),
- de l'aménagement des conditions matérielles du poste (acquisition d'équipements spécifiques...),
- de l'aménagement du temps de travail (modifications des horaires de travail, octroi de temps de repos...).

2/ L'agent peut-il être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade ?

Lorsque les nécessités du service ne permettent pas l'aménagement du poste de travail, l'agent peut être :

- **affecté dans un autre emploi de son grade** adapté à ses aptitudes physiques au sein de la collectivité,
- **affecté dans le même emploi mais dans un autre service** dans lequel ses fonctions ne comporteront pas les mêmes contraintes physiques

Cette affectation peut être provisoire ou définitive.

Plusieurs **avis préalables** sont nécessaires :

- le **service de médecine professionnelle et préventive** vérifiera que les nouvelles fonctions sont compatibles avec l'état de santé de l'agent,
- le **comité médical** (après un congé de maladie) **ou la commission de réforme** (après un congé pour accident de service ou une maladie professionnelle),
- la **commission administrative paritaire** donne un avis préalable au changement d'affectation puisque la situation administrative de l'agent change.



La demande de l'agent n'est pas nécessaire pour l'affecter dans un autre emploi ou pour modifier ses conditions de travail. L'agent, soumis à l'obligation d'obéissance hiérarchique, ne peut refuser cette nouvelle affectation dès lors qu'elle est compatible avec son état de santé.

LA MISE EN OEUVRE DU RECLASSEMENT :

1ère étape : l'agent, déclaré médicalement inapte aux fonctions de son grade, doit être déclaré apte aux fonctions d'un emploi d'un autre grade ou d'un autre cadre d'emplois pour pouvoir être reclassé.

Déclenchement de la procédure :

Durant ou au terme d'un congé	Hors d'un congé maladie
<ul style="list-style-type: none">• soit par le comité médical départemental, après un congé de maladie <i>Articles 4, 17 et 37 - décret n°87-602</i>• soit par la commission de réforme après congé pour accident de service ou maladie professionnelle <i>Article 21 - arrêté du 4/08/2004</i>	<ul style="list-style-type: none">• soit par le médecin de médecine professionnelle, lors de l'examen médical annuel• soit par le médecin traitant de l'agent, sur présentation d'un certificat médical• soit par le médecin agréé lorsque l'autorité territoriale s'assure de l'aptitude physique de l'agent à ses fonctions (exemple : après une disponibilité accordée à l'agent) <p><i>Article 26 - décret n°86-68</i></p>

2ème étape : l'agent demande à bénéficier d'un reclassement

L'agent sollicite son reclassement pour inaptitude physique par courrier adressé à l'autorité territoriale.

Si l'agent ne demande pas à bénéficier d'un reclassement, l'autorité territoriale peut inviter l'agent à présenter sa demande de reclassement.



Il est impératif d'informer les agents de leur droit à reclassement puisque aucun reclassement ne peut intervenir sans accord de l'agent.

3ème étape : l'avis des commissions administratives paritaires

Le reclassement modifie la situation administrative de l'agent (changement de grade ou de filière...).

A ce titre, les commissions administratives paritaires du grade d'origine et d'accueil doivent donner leur avis préalablement à toute décision de l'autorité territoriale.

4ème étape : l'existence d'un emploi vacant et la déclaration de vacance d'emploi

Aucun reclassement ne peut intervenir sans existence d'un emploi vacant ni déclaration de vacance de poste préalable.



SITUATION DE L'AGENT DANS L'ATTENTE DU RECLASSEMENT :

L'agent titulaire :

► Si les droits à congé de maladie ne sont pas épuisés, l'agent est maintenu en congé de maladie tant qu'il remplit les conditions d'octroi ou de renouvellement.

► Si l'agent est en congé pour accident de service ou maladie professionnelle, il est maintenu dans cette situation.

► Si l'agent a épuisé ses droits à congé maladie, il est placé en disponibilité d'office dans l'attente du reclassement si aucun emploi n'est vacant. Au terme de l'année de disponibilité, si le fonctionnaire est toujours inapte à ses fonctions, il est maintenu pour une seconde année, voire une troisième année.

Au terme de cette période, un dernier renouvellement est envisageable si le comité médical estime que l'agent pourra reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant la fin de ce délai.

Pendant la période de disponibilité d'office, l'agent sans rémunération bénéficie des indemnités journalières.

En cas d'impossibilité de reclassement (faute d'emploi vacant), l'agent est involontairement privé d'emploi (licenciement) et ouvre droit au versement

d'allocations chômage. TA n° 9904777 - Mme Dubois du 9/01/2003

L'agent contractuel :

► Si les droits à congé maladie ne sont pas épuisés, l'agent est maintenu en congé de maladie tant qu'il remplit les conditions d'octroi ou de renouvellement et que son contrat n'est pas arrivé à terme.

► Si l'agent a épuisé ses droits à congé maladie avec traitement, il est placé en congé sans traitement dans l'attente du reclassement tant que son contrat n'est pas arrivé à échéance, ou licencié pour inaptitude physique lorsque le reclassement s'avère impossible.

LES CONSEQUENCES DU RECLASSEMENT IMPOSSIBLE :

L'agent pour lequel aucune reprise des fonctions ou reclassement ne peut intervenir sera :

► En cas d'accident ou maladie professionnelle :

- maintenu en congé à plein traitement jusqu'à son reclassement ultérieur ou son départ à la retraite.

► En cas de maladie :

- maintenu dans sa situation de congé rémunéré (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie) jusqu'à épuisement des droits statutaires à congés rémunérés,

ou

- placé en disponibilité d'office pour maladie si son inaptitude reste temporaire et qu'il a épuisé l'intégralité de ses droits à congés rémunérés,

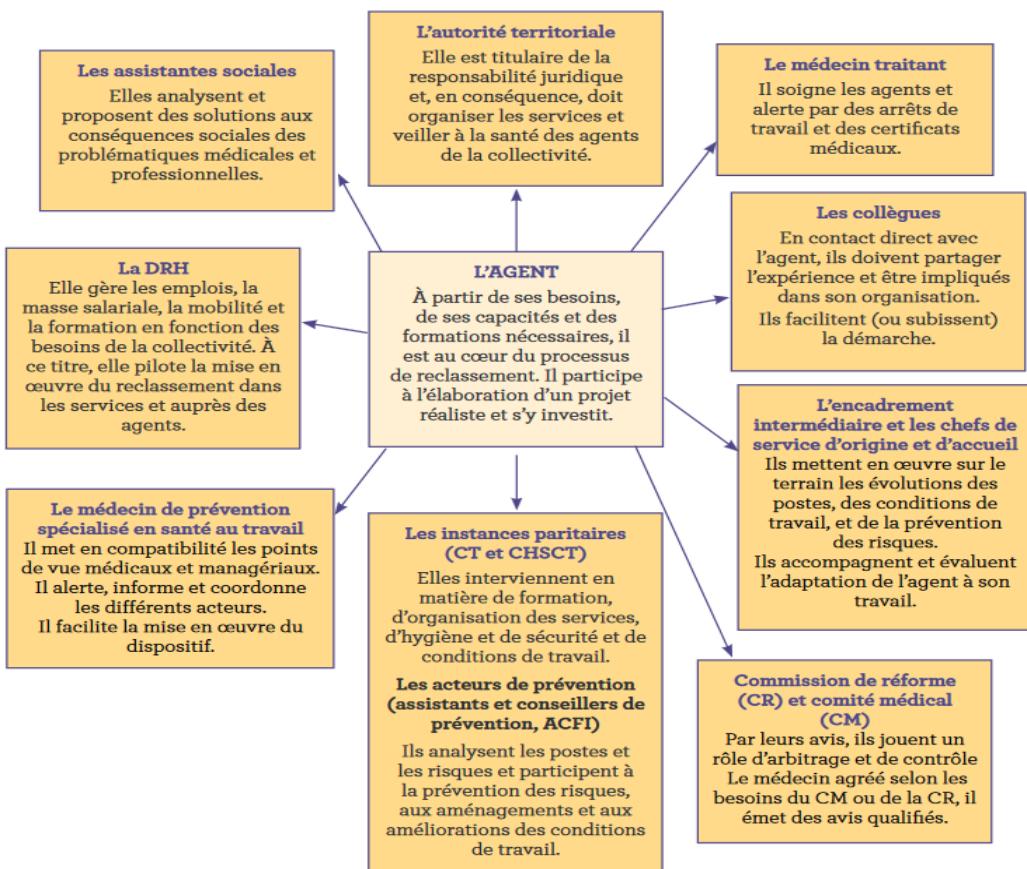
ou

- radié des cadres si son inaptitude est définitive et qu'il a épuisé toutes les autres possibilités offertes par le statut.

La radiation interviendra :

• soit par le **licenciement pour inaptitude physique**, afin de ne pas priver l'agent de toute rémunération et de toute indemnisation au titre du chômage,

• soit par la **mise à la retraite pour invalidité** après avis de la commission de réforme et accord de la CNRACL.



Dispositions communes	Possibilité de reclassement et demande de l'agent	Impossibilité de reclassement et demande de l'agent
<ul style="list-style-type: none"> Inviter l'agent, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre portée par un agent assermenté, à déposer une demande de reclassement, en lui spécifiant un délai de réponse. Saisir le médecin de prévention afin d'établir le type d'activités pouvant être exercées par l'intéressé en fonction de son état de santé. Établir un ou plusieurs profils de poste correspondant, soit à un emploi vacant existant, soit à un emploi à créer pour combler un besoin. Soumettre ce ou ces profils de poste au médecin de prévention afin de s'assurer que les missions du ou des postes proposés correspondent bien aux possibilités physiques de l'agent. Saisir le comité médical départemental afin qu'il se prononce sur l'aptitude physique de l'intéressé à exercer les fonctions proposées. 	<ul style="list-style-type: none"> S'il existe un emploi vacant, faire la déclaration de vacance au service de la Bourse de l'emploi du CIG aux fins de publicité. Proposer le poste de travail au fonctionnaire qui l'accepte. Saisir pour avis la commission administrative paritaire compétente. Prendre un arrêté de reclassement par voie : <ul style="list-style-type: none"> - de détachement pour stage, en cas d'accès à un autre cadre d'emplois, ou de nomination si le statut particulier prévoit une dispense de stage et si l'agent remplit les conditions requises, ou <ul style="list-style-type: none"> - de détachement pour un an dans le nouveau cadre d'emplois, ou <ul style="list-style-type: none"> - d'intégration dans le nouveau grade du même cadre d'emplois. 	<ul style="list-style-type: none"> S'il n'y a pas d'emploi vacant et aucune possibilité d'en créer. Informier l'agent par lettre motivée et l'inviter à déposer une candidature au service de la Bourse de l'emploi. Le CIG vous informe qu'aucune offre ne peut être proposée. Selon le cas, le fonctionnaire sera : <ul style="list-style-type: none"> au titre de la maladie : maintenu dans sa situation de congé rémunéré, ou <ul style="list-style-type: none"> placé en disponibilité d'office pour maladie, avec des allocations chômage ou <ul style="list-style-type: none"> invité à faire une demande de mise à la retraite pour invalidité. au titre de l'accident de service ou de maladie contractée en service : <ul style="list-style-type: none"> maintenu en congé à plein traitement jusqu'à ce qu'il y ait une possibilité de reclassement ou jusqu'à sa mise à la retraite.

Focus

COLLOQUE RETRAITE



Le Centre de Gestion organise un colloque sur la thématique RETRAITE le mercredi 20 septembre au Centre des Congrès d'Aurillac.

Le programme est le suivant :

8H30 – 12H

- réglementation simple de la retraite dispensée par un professionnel CNRACL (échange – débat – questions ...)

13H30 – 16H30

- Comment appréhender l'arrêt de l'activité ? Film – débat animé par le pôle « santé/prévention » du CDG 15 (nutrition, activités)
- Le dépistage des pathologies liées à l'avancée de l'âge – animé par le Dr J.Luc PATUREL – médecin – directeur médico-social de ligne Claire

Les publics visés sont :

- Les agents CNRACL relevant des générations **1957, 1958, 1959 et 1960**. Toutefois, les personnels plus âgés et toujours en activité sont également les bienvenus ;
- Bien que peu nombreux dans notre département, peuvent également être intéressés les agents relevant de la catégorie « active » (départ à 57 ans). Dans ce cas, les générations **1961, 1962 et 1963** peuvent participer ;
- Les élus locaux.

Cet événement est organisé en partenariat avec le CNFPT. Aussi, la journée est considérée comme un temps de formation. **L'inscription devra donc être réalisée par l'employeur sur le site internet du CNFPT : code stage : H1636 – 002.**

IMPORTANT :

- Cette journée est GRATUITE y compris pour les Elus.
- Les frais de déplacement et de repas ne seront pas pris en charge par le CNFPT ni par le CDG

Renseignements auprès du CDG 15 :

- Françoise NANGERONI – Assistante retraite – 04.71.63.35.25
- Christine LAPOUBLE – Responsable du pôle – 04.71.63.79.50

REUNIONS D'INFORMATION ORGANISEES PAR LE CDG 15



Des réunions d'information seront organisées par le service Carrières, à l'automne, sur deux thématiques :

- **Les contractuels de droit public**

(de 9 h 30 à 12h) :

- Mardi 19 Septembre
- Jeudi 21 Septembre
- Vendredi 29 Septembre

- **Carrières** :

- Mardi 7 Novembre de 9h à 12h
- Mardi 7 Novembre de 14h à 17h
- Jeudi 9 Novembre de 9h à 12h
- Jeudi 9 Novembre de 14h à 17h
- Mardi 14 Novembre de 9h à 12h
- Mardi 14 Novembre de 14h à 17h

Les contenus et les lieux vous seront communiqués ultérieurement.

CIRCULAIRE RELATIVE AUX AUTORISATIONS D'ABSENCE DANS LE CADRE D'UNE ASSISTANCE MEDICALE A LA PROCREATION (PMA)



La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé avait étendu le dispositif des autorisations d'absence, accordées aux salariées de droit privé dans le cadre de la grossesse et de la maternité, aux bénéficiaires de la PMA ainsi qu'à leurs conjoints (article L. 1225-16 du code du travail).

La Ministre de la fonction publique invite les employeurs publics à accorder dans les mêmes conditions que dans le secteur privé des autorisations d'absence dans les situations analogues.

L'autorité territoriale peut donc délivrer, sous réserve des nécessités de service, des autorisations spéciales d'absence à :

- l'agente publique recevant une assistance médicale à la procréation pour les actes médicaux nécessaires,
- l'agent public, conjoint de la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, ou lié à elle par un PACS, ou vivant maritalement avec pour prendre part à, au plus, trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole de PMA.

Il est précisé que la durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu et que ces autorisations d'absence rémunérées sont incluses dans le temps de travail effectif, notamment pour le calcul des droits à jours de RTT. Elles sont assimilées à une période de services effectifs.

Mise à jour en Comité Technique Départemental en date du 30 mai 2017.

[Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation \(NOR : RDFF1708829C\)](#)

CIRCULAIRE RELATIVE AU RESPECT DU PRINCIPE DE LAÏCITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE



La Ministre de la fonction publique a publié une circulaire afin de préciser le cadre juridique du principe de laïcité et de son corollaire l'obligation de neutralité, désormais fixé par l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-433 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Il est rappelé que la laïcité repose sur trois principes : la liberté de conscience et la liberté de culte, la séparation des institutions publiques et des organisations religieuses, et l'égalité de tous devant la loi quelles que soient leurs croyances ou leurs convictions.

Cette circulaire présente également de nouvelles mesures qui doivent permettre aux agents publics d'appréhender pleinement le sens et la portée du principe de laïcité et de l'obligation de neutralité qu'ils doivent respecter dans l'exercice quotidien de leurs fonctions et leur fournir les outils nécessaires pour faire face aux situations concrètes auxquelles ils peuvent être confrontés.

Ces mesures qui figuraient parmi les vingt propositions du rapport «Laïcité et fonction publique» doivent être mises en œuvre en priorité :

- Renforcement de la formation initiale et continue
- Mise à disposition d'un support d'information pédagogique et création d'une rubrique dédiée sur le portail de la fonction publique
- Création d'un correspondant ou référent «laïcité» dans chaque collectivité et établissement public. Il est précisé que le référent déontologue peut exercer la mission de référent laïcité.
- Développement d'une veille régulière sur les difficultés rencontrées dans les services quant au respect du principe de laïcité dans la fonction publique
- Instauration d'une journée nationale de la laïcité le 9 décembre

[Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique \(NOR : RDFF1708728C\)](#)

REEVALUATION DES PLAFONDS DE L'INDEMNITE DE MOBILITE



Depuis le 1^{er} août 2015, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent décider, par

délibération après avis du comité technique, d'attribuer une indemnité de mobilité ayant pour objet de compenser l'impact d'un changement de lieu de travail en raison d'un changement imposé d'employeur dans le cadre d'une réorganisation prévue à l'article L. 5111-7 du CGCT (création d'un EPCI à fiscalité propre, fusion d'EPCI à fiscalité propre, création d'un service unifié ou d'un service commun, transfert de compétences entre une commune et un EPCI).

Le décret n° 2017-235 du 23 février 2017 est venu modifier les plafonds de cette indemnité de mobilité fixés par le décret n° 2015-934 du 30 juillet 2015. Ces nouveaux montants sont applicables à compter du 26 février 2017.

Seuls les montants plafonds prévus pour les agents qui changent de résidence familiale à l'occasion du changement de lieu de travail sont modifiés.

Le changement de résidence familiale ouvre droit à l'indemnité de mobilité à la condition que le trajet aller-retour entre la résidence familiale initiale et le nouveau lieu de travail soit allongé d'une distance égale ou supérieure à 90 km.

Situation de l'agent	<i>Anciens montants plafonds de l'indemnité de mobilité</i>	<i>Nouveaux montants plafonds de l'indemnité de mobilité</i>
Agent sans enfant	6 000 €	15 000 €
Agent avec 1 ou 2 enfants à charge *	8 000 €	17 000 €
Agent avec au moins 3 enfants à charge *	10 000 €	20 000 €
Agent avec au plus 3 enfants à charge * ET dont le changement de résidence entraîne la perte d'emploi de son conjoint	12 000 €	25 000 €
Agent avec plus de 3 enfants à charge * ET dont le changement de résidence entraîne la perte d'emploi de son conjoint	15 000 €	30 000 €

* La notion d'enfant à charge s'entend au sens de la législation sur les prestations familiales

[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](#)