

Tout comprendre en 5 min !

La mutation

REFERENCES

- Articles 51, 52 et 54 de la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)
- Article 14bis de la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)

DEFINITION

La mutation (externe) correspond au départ volontaire d'un fonctionnaire titulaire qui souhaite changer d'affectation auprès d'une nouvelle collectivité, afin d'occuper un nouvel emploi relevant obligatoirement du même grade et du même cadre d'emplois.

LES CONDITIONS

Être fonctionnaire titulaire

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent muter : en effet, les **fonctionnaires stagiaires** n'étant pas encore titulaires de leur grade, ils **sont exclus de la procédure de mutation**. S'ils souhaitent changer de collectivité, ils devront démissionner et, le cas échéant, recommencer leur stage. En cas de réussite à concours, le recrutement ne pourra intervenir que si la durée de validité de l'inscription sur la liste d'aptitude n'est pas expirée.

Les agents **contractuels** étant recrutés pour occuper un emploi tel que défini dans leur contrat, ils devront démissionner s'ils veulent être recrutés par une autre collectivité.

Être en activité

Un fonctionnaire en congé parental ou en détachement doit solliciter sa réintégration auprès de sa collectivité d'origine avant de muter. Cette réintégration n'est pas qualifiée de « réintégration pour ordre » car dans les deux cas, il n'est pas nécessaire d'avoir un poste vacant. Elle peut se faire au besoin en surnombre.

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.

Un accord de deux volontés

La mutation repose sur l'accord de deux volontés : celle du fonctionnaire qui prend l'initiative de sa mobilité en se portant candidat à un emploi d'une autre collectivité, et celle de l'autorité territoriale qui retient sa candidature.

La mutation se caractérise alors par :

- une mobilité volontaire du fonctionnaire territorial ;
- un changement d'employeur territorial ;
- la rupture de tout lien statutaire avec la précédente collectivité ;
- une continuité dans la carrière de l'agent.

LA PROCEDURE DE MUTATION (CF SCHEMA DE PROCEDURE)

C'est l'agent qui initie la procédure en **se portant candidat à un emploi** dans une autre collectivité. Cela suppose l'existence d'un **poste ayant fait l'objet d'une déclaration de vacance**.

Une fois retenu par la nouvelle collectivité (courrier, promesse d'embauche, projet d'acte de recrutement, ...), le fonctionnaire formule sa **demande de mutation à sa collectivité d'origine** par écrit et en RAR. La collectivité d'origine ne peut pas s'opposer au départ de l'agent. En tout état de cause, le silence gardé pendant deux mois par l'administration d'origine, à compter de la réception de la demande de mutation du fonctionnaire, vaut acceptation.

Sauf accord différent entre les deux employeurs, la mutation prend effet à l'expiration d'un **délai de préavis** de 3 mois. C'est la réception du courrier de demande de mutation qui fait courir le délai de préavis.

La mutation est prononcée par la collectivité d'accueil par la forme d'un **arrêté de nomination par voie de mutation**. L'agent est nommé au même grade et échelon et conservant son ancienneté. Le cas échéant, il conserve son indice détenu à titre personnel.

L'accès au nouvel emploi est cependant conditionné par une visite auprès d'un médecin de médecine professionnelle et préventive pour vérifier la **compatibilité de l'état de santé au nouveau poste de travail** (article 108-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il est conseillé que le courrier informant l'agent de son recrutement prévoit que ce dernier ne sera effectif qu'après la vérification des conditions de recrutement.

Aucune visite auprès du médecin agréé n'est exigée dans la mesure où l'agent n'accède pas à un nouveau grade ou cadre d'emplois. Toutefois, l'autorité territoriale d'accueil peut faire contrôler l'agent par un médecin agréé en cas de doute sur l'aptitude physique de ce dernier.

Une fois l'arrêté portant nomination par mutation réceptionné, la collectivité d'origine prend un **arrêté de radiation des effectifs pour mutation**.

Un agent muté en cours d'année peut faire l'objet de deux **entretiens professionnels** dans les collectivités d'origine et d'accueil, sous réserve d'une condition de présence effective. Ainsi :

- entretien dans la collectivité d'origine pour évaluer l'atteinte des objectifs,
- entretien dans la collectivité d'accueil dès l'arrivée de l'agent afin de lui fixer ces objectifs en adéquation avec le nouveau poste.

LES PRIORITES D'EXAMEN DES CANDIDATURES

Priorité d'examen pour le rapprochement familial

La collectivité qui recrute doit examiner en priorité les demandes de mutation des fonctionnaires séparés de leur conjoint ou de leur partenaire de PACS pour des raisons professionnelles.

Il a été jugé qu'aucun principe général du droit n'impose d'assimiler la situation des concubins non pacsés à celle des conjoints.

Priorité d'examen pour les fonctionnaires en situation de handicap et ayant la qualité de proche aidant

De même, la collectivité doit examiner en priorité des demandes de mutation des fonctionnaires 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. Il s'agit :

- des travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- des titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- des bénéficiaires de emplois réservés mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre
- des titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- des titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Enfin, bénéficient également d'une priorité d'examen les candidatures des fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant au sens des articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.

QUID DE LA REMUNERATION DES CONGES, DU TEMPS DE TRAVAIL ET DES DROITS A FORMATION ?

La rémunération

La mutation n'a pas incidence sur :

- le traitement indiciaire de base de l'agent ;
- son supplément familial de traitement (SFT).

Mais peuvent faire l'objet d'une modification ou d'une suppression :

- l'indemnité de résidence, en fonction de la zone géographique de la collectivité d'accueil ;
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI) : les nouvelles fonctions de l'agent déterminent sa perception éventuelle.
- le régime indemnitaire : la collectivité d'accueil est libre de fixer ou non un régime indemnitaire et d'en moduler les montants.

Congés annuels et droits acquis au titre du compte épargne temps (CET)

Aucun texte ne permet d'imposer à un agent de solder ses congés annuels avant d'être recruté. Il ne s'agit là que d'une pratique parfois demandée et visant à faciliter la gestion de l'agent par la collectivité d'accueil.

L'agent **conserve donc ses droits à congés au sein de sa nouvelle collectivité**.

De même l'agent n'est pas tenu de poser ses jours de congés sur un CET avant d'être recruté. Et **l'agent conserve ses jours CET auprès de son nouvel employeur**. Les droits sont ainsi ouverts par le nouvel employeur qui assure la gestion du CET (article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004).

Temps de travail

L'agent est soumis aux règles de **temps de travail** de son nouvel employeur, conformément au règlement intérieur de ce dernier. Ainsi, si la mutation a lieu dans une collectivité ne bénéficiant pas de RTT, l'agent ne peut alléguer un maintien de sa situation antérieure. En effet, les modalités relatives à la durée du temps de travail sont fixées localement

La **durée de travail hebdomadaire** étant fonction de la délibération créant le poste, la mutation peut donc avoir intervenir sur un emploi dont le temps de travail est différent.

L'agent à **temps partiel** dans sa collectivité d'origine doit solliciter une **nouvelle demande** dans sa collectivité d'accueil s'il souhaite poursuivre son temps partiel. En cas de temps partiel de droit, la nouvelle autorité s'assure que les conditions d'octroi sont toujours remplies et en cas de temps partiel sur autorisation, la demande est accordée en fonction des nécessités du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail et selon les modalités fixées par délibération.

S'agissant de la **journée de solidarité**, la nouvelle collectivité doit vérifier que l'agent l'a effectuée sur l'année en cours, à défaut, il devra s'en acquitter conformément aux dispositions applicables dans cette dernière.

Droits à la formation

Les droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF) sont conservés auprès du nouvel employeur.

LES CONSEQUENCES D'UN CHANGEMENT D'AVIS D'UNE DES PARTIES

La collectivité d'accueil ne désire plus recruter l'agent

Deux cas sont à distinguer selon que la décision de recrutement a été prise ou non, mais dans les deux hypothèses, le retrait ne doit pas avoir de répercussions sur les droits des tiers. Par conséquent, si le poste de la collectivité d'origine a été pourvu, l'acte de mutation ne peut être retiré.

L'ARRETE PORTANT MUTATION A ETE PRIS

Si la décision prononçant la mutation est légale, son retrait ne peut intervenir que sur demande écrite de l'agent et sous réserve de ne pas léser le droit des tiers.

Si la décision est illégale (parce qu'intervenant sur un grade qui ne peut être créé par la collectivité en raison des strates démographiques par exemple), le retrait, sauf en cas de fraude, doit avoir lieu dans les quatre mois qui suivent la prise de décision et par décision motivée.

L'ARRETE PORTANT MUTATION N'A PAS ETE PRIS

La collectivité d'accueil peut revenir sur sa décision mais elle s'expose à une demande de réparation de la part de l'agent qui prend la forme de dommages et intérêts dont le montant est déterminé par le juge en fonction du caractère probant du préjudice.

L'agent ne veut plus muter ou ne se présente pas à son nouveau poste

Si la collectivité d'accueil n'a pas encore pris l'arrêté portant mutation, l'agent peut se rétracter : la collectivité d'accueil ne peut pas prononcer la mutation sans l'accord de ce dernier.

Si la collectivité d'accueil a déjà pris l'arrêté portant mutation, l'agent doit en demander le retrait par écrit. Toutefois, la collectivité n'est pas tenue de faire droit à cette demande. Le retrait ne pourra intervenir que sous réserve du droit des tiers : ainsi si le poste de la collectivité d'origine a été pourvu, l'acte de mutation ne peut être retiré.

Si l'agent ne se présente pas à son poste alors que la mutation est effective, il s'expose à une sanction disciplinaire ou au déclenchement d'une procédure d'abandon de poste après mise en demeure régulière.

MUTATION ET REMBOURSEMENT DES FRAIS DE FORMATION

Lorsque l'agent est muté dans les 3 ans suivant sa titularisation, la collectivité d'accueil doit verser à la collectivité d'origine, une indemnité au titre de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire et au titre du coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent durant cette période.

A défaut d'accord sur le montant de cette indemnité, la collectivité d'accueil rembourse la totalité des dépenses engagées par la collectivité d'origine.

MUTATION ET INDEMNITE DE CHANGEMENT DE RESIDENCE

Une mutation peut s'accompagner d'un changement de résidence. Ainsi le fonctionnaire ouvre droit, sous conditions, à l'indemnisation de ses frais de déménagement et de transport par la collectivité d'accueil (décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales).

Voir les développements sur l'indemnité de changement de résidence dans la rubrique « paie ».



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :

Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour

