



La mutation

Juin 2021

Références :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 51.

Le principe :

La mutation est la forme de mobilité **au sein de la fonction publique territoriale** qui permet à un fonctionnaire d'occuper un nouvel emploi relevant du même grade et du même cadre d'emplois, auprès d'un nouvel employeur.

Elle se caractérise par :

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

Elle se distingue :

- **du changement d'affectation** qui a lieu dans le même grade du cadre d'emplois et au sein de la même collectivité.
- **de la mise à disposition** où le fonctionnaire demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir.
L'agent conserve un lien statutaire avec sa collectivité d'origine qui demeure son employeur.
- **du détachement** où l'agent exerce un emploi relevant d'un autre cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui d'origine.
L'agent conserve un lien statutaire avec sa collectivité d'origine :
 - il continue d'acquérir ses droits à l'avancement et à la retraite,
 - il peut bénéficier d'une réintégration en cours ou au terme de son détachement.
- **de l'intégration directe** qui permet d'accéder directement à un autre cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui d'origine, sans être détaché préalablement.
- **du recrutement direct** d'un fonctionnaire intercommunal.

Les agents concernés :

Seuls les fonctionnaires titulaires en activité, qu'ils exercent leurs fonctions à temps complet ou à temps non complet, peuvent être mutés dans une autre collectivité ; les fonctionnaires stagiaires ne peuvent exercer ce droit.

Un agent à temps complet peut muter sur un emploi à temps non complet et être nommé sur d'autres emplois à temps non complet dans d'autres collectivités dans la limite de 115 % d'un temps complet. En revanche, il ne peut occuper un emploi à temps non complet dans la même collectivité ou dans un établissement relevant de la même collectivité (exemple : CCAS, caisse des écoles, ...).

De même, un agent à temps non complet peut muter sur un emploi à temps complet.

La procédure :

C'est une initiative de l'agent qui manifeste son désir de changement de collectivité par des recherches, des démarches personnelles. Une fois les négociations engagées, puis abouties, avec une future collectivité d'accueil, cette dernière informe l'agent de son intention de le recruter.

Cette information peut prendre la forme :

- d'un courrier ou d'une promesse d'embauche,
- d'un projet d'acte de recrutement par voie de mutation.

La procédure de mutation ne fait pas échec à **la vérification des conditions de recrutement** par la collectivité d'accueil préalablement à la prise de fonctions de l'agent, à savoir :

- nationalité française ou nationalité d'un État membre de l'Union Européenne ou de l'Espace économique européen,
- jouissance des droits civiques,
- mentions sur le casier judiciaire compatibles avec l'exercice des fonctions.

Il n'est pas nécessaire de vérifier si l'agent a respecté ses obligations concernant le service national lors d'une mutation. La vérification s'effectue uniquement à la nomination stagiaire. S'il s'avère que l'agent n'est pas en règle au regard du service national, la nomination stagiaire et la titularisation sont des décisions créatrices de droits impossibles à retirer au-delà d'un délai de 4 mois à compter de leur signature.

La vérification de l'aptitude physique auprès d'un médecin agréé n'est imposée par aucun texte statutaire, l'agent conservant le même grade du même cadre d'emplois. Toutefois, l'employeur conserve la possibilité de contrôler l'aptitude physique de l'agent.

L'accès au nouvel emploi est suivi d'une visite auprès d'un médecin de médecine professionnelle et préventive pour contrôler la compatibilité de l'état de santé au nouveau poste de travail.

La mutation est prononcée par l'autorité territoriale d'accueil et prend la forme d'un **arrêté de nomination par voie de mutation**.

L'arrêté est transmis :

- à l'agent, pour notification,
- à la préfecture ou sous-préfecture d'arrondissement,
- à la collectivité d'origine qui procèdera à la radiation de l'agent de ses effectifs.

La collectivité doit également informer le Centre de Gestion ou le CNFPT de la nomination.

Les collectivités d'accueil peuvent être :

- les communes,
- les départements de métropole et d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte),
- les régions,
- leurs établissements publics administratifs (ex : CCAS, SDIS),
- les établissements publics de coopération intercommunale,
- les collectivités territoriales d'outre-mer (Saint Pierre et Miquelon, Saint Barthélémy, Saint Martin).

Les collectivités territoriales exclues de la mutation sont :

- la ville de Paris et ses établissements publics,
- la Nouvelle Calédonie,
- la Polynésie française.

L'agent demande sa mutation à sa collectivité d'origine par écrit recommandé avec accusé de réception.

L'employeur territorial d'origine ne peut s'opposer à la demande de mutation mais il peut en revanche imposer un délai de préavis à l'agent.

Concrètement :

- soit la collectivité d'origine et d'accueil se mettent d'accord sur la date d'effet de la mutation en tenant compte de leurs contraintes,
- soit, si la date de mutation n'est pas décidée d'un commun accord, un délai de préavis d'une durée maximale de 3 mois peut être imposé par la collectivité d'origine. Le préavis commence à courir à compter de la réception de la demande du fonctionnaire par la collectivité d'origine. Il appartient au fonctionnaire d'apporter la preuve de la notification notamment grâce au courrier recommandé avec accusé de réception,
- soit la collectivité garde le silence. Ce silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation par l'autorité territoriale.

Les conséquences de la mutation :

- Sur la situation individuelle de l'agent :

La mutation n'a aucune incidence sur le grade, l'échelon et l'ancienneté de l'agent qui sont repris sans changement dans le nouvel emploi.

La mutation n'a pas non plus d'incidence sur le traitement indiciaire de base et le supplément familial de traitement.

En revanche, des éléments de rémunération comme la nouvelle bonification indiciaire ou le régime indemnitaire peuvent être modifiés ou supprimés du fait de la mutation.

Les droits à congés annuels s'apprécient au regard des services accomplis sur une année civile, l'agent qui change de collectivité en cours d'année conserve les droits à congés de l'année en cours, qui lui seront octroyés par la collectivité d'accueil, après appréciation des nécessités de service.

Les collectivités et l'agent peuvent néanmoins s'entendre pour que celui-ci solde une partie de ses congés avant sa mutation, ou les dépose sur son compte épargne temps, s'il en a un.

Les jours épargnés sur le compte épargne temps (CET) dans la collectivité d'origine peuvent être utilisés dans la collectivité d'accueil ; dans ce cas, les deux collectivités peuvent se mettre d'accord pour fixer les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par l'agent et non pris dans la collectivité d'origine. Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation peuvent être invoqués auprès du nouvel employeur.

- Sur la collectivité d'origine :

- soit elle n'est pas encore informée des intentions de son agent quant à une éventuelle mutation. En effet, l'agent n'a pas l'obligation d'avertir sa collectivité de ses démarches. Il peut attendre la notification de son recrutement pour informer son employeur.
- soit elle est informée des démarches de son agent. Dans ce cas, elle peut commencer à prendre certaines dispositions :
 - étudier des changements d'affectations prévisionnelles ou des promotions des agents de sa collectivité,
 - s'intéresser au vivier de candidatures spontanées reçues à d'autres occasions,
 - prévoir des modalités de passation des dossiers de l'agent à ses collègues ou son futur remplaçant.

Toutefois, elle ne peut pas déclarer son emploi vacant car la date d'effet de la mutation n'est pas encore certaine, l'agent n'ayant pas encore reçu la notification de son recrutement par la collectivité d'accueil.

Délai entre une titularisation et une mutation :

Aucune disposition ne subordonne le droit à mobilité à une condition d'ancienneté.

Toutefois, si l'agent est titularisé depuis moins de trois ans, la collectivité d'accueil est dans l'obligation de verser à l'employeur d'origine une compensation financière.

Cette indemnité correspond à la rémunération perçue par l'agent pendant sa formation obligatoire et éventuellement au coût de toute formation complémentaire. A défaut d'accord sur le montant entre les deux collectivités, la collectivité d'accueil verse la totalité des dépenses engagées par la collectivité d'origine.