

LA MUTATION EXTERNE

Le fonctionnaire est titulaire de son grade mais pas de son emploi ; il a donc vocation à occuper différents emplois correspondant à son grade (article 12 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Le terme « mutation » désigne un changement d'emploi à l'intérieur du même grade et du même cadre d'emplois. La mutation externe se caractérise par le départ volontaire d'un fonctionnaire territorial afin d'occuper un nouvel emploi auprès d'un nouvel employeur territorial (collectivité ou établissement public). Les modalités de la mutation externe sont traitées dans les articles 51 et 54 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Cette voie importante de mobilité des fonctionnaires doit être distinguée de la mutation interne, de la mise à disposition et du détachement (Cf. fiches statut relatives à ces 3 thèmes). De même, il faut différencier mutation (mobilité sur un même grade) et détachement pour stage (mobilité sur un grade ou cadre d'emplois supérieur).

PROCEDURE

- **Demande de l'agent :**
Le fonctionnaire prend l'initiative de la mutation en postulant dans une autre collectivité. Seuls les fonctionnaires titulaires (à temps complet ou non complet) en position d'activité peuvent bénéficier d'une mutation. Un agent stagiaire ne peut donc pas muter durant sa période de stage. Un fonctionnaire qui se trouve dans une autre position (détachement, disponibilité, congé parental...) doit demander sa réintégration dans sa collectivité d'origine avant de muter.

- **Vacance d'emploi dans la collectivité d'accueil :**
Le poste sur lequel le fonctionnaire va être nommé dans la collectivité d'accueil doit avoir été créé par délibération et avoir fait l'objet d'une publicité de vacance d'emploi auprès du centre de gestion.

Tout recrutement effectué par une collectivité pour pourvoir un emploi vacant ou nouvellement créé est subordonné à l'accomplissement de mesures de publicité (CE, n° 143800, 14 mars)

- **Examen des candidatures par la collectivité d'accueil :**
Certaines demandes de mutation doivent être étudiées en priorité. Il s'agit de celles concernant les fonctionnaires éloignés de leur conjoint (ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un PACS) pour des raisons professionnelles et celles concernant les fonctionnaires handicapés. Le Conseil d'État a précisé que le non respect de cette obligation entraîne l'annulation du rejet de la candidature du fonctionnaire concerné (CE, n°279065, 10 mai 2006).

La collectivité d'accueil doit également examiner la situation des agents au regard des conditions générales de recrutement : nationalité, casier judiciaire, aptitude physique, droits civiques... (articles 5 et 5 bis de la loi du 13 juillet 1983).

Par ailleurs, dès lors qu' aucun fonctionnaire titulaire n'a été nommé dans un délai de 4 mois à compter de la déclaration de vacance, les collectivités doivent recruter un lauréat de concours (article 41 de la loi du 26 janvier 1984). Ainsi, le recrutement d'un fonctionnaire titulaire, par la voie de la mutation, au-delà du délai de 4 mois, pourrait être contesté devant la juridiction administrative.

- **Notification du recrutement :**
La mutation de l'agent est prononcée par la collectivité d'accueil. Il résulte de la modification de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée par la loi du 3 août 2009 par le renvoi à l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983 que c'est à l'agent de notifier à son employeur d'origine de son intention de muter et non plus à la collectivité d'accueil.

- **Délai de mutation :**
Sauf accord entre les 2 employeurs, la mutation prend effet 3 mois maximum après la notification de l'agent à son autorité d'origine de sa décision de muter.
Les décrets portant statuts particuliers peuvent prévoir un délai de préavis plus long, dans la limite de six mois, et imposer une durée minimum de services effectifs dans le cadre d'emplois où le fonctionnaire a été affecté pour la première fois après sa nomination dans le cadre d'emplois.

- **Prise d'un arrêté par la collectivité d'accueil :**
L'autorité territoriale de la collectivité d'accueil formalise la mutation par la prise d'un arrêté de nomination portant mutation. Celui-ci doit être transmis en préfecture et notifié à l'agent.

- **Radiation des effectifs par la collectivité d'origine :**
Une fois le fonctionnaire recruté par la collectivité d'accueil, la collectivité d'origine doit prendre un arrêté de radiation pour mutation (et non radier l'agent des cadres).

- ! La radiation des cadres n'intervient qu'en cas de cessation définitive de fonctions et entraîne la
 - perte de la qualité de fonctionnaire.

- **Transfert du dossier individuel :**
L'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 énonce le principe de l'unicité du dossier et l'article 4 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que « les fonctionnaires territoriaux sont gérés par la collectivité ou l'établissement dont ils relèvent ». Par conséquent, le dossier de l'agent muté doit être transmis dans son intégralité par la collectivité d'origine à la collectivité d'accueil.
- **Régulation des mutations :**
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.

INCIDENCES SUR LA SITUATION DU FONCTIONNAIRE

- **Incidences sur la carrière :**
La mutation n'a aucune conséquence sur la carrière du fonctionnaire puisque celui-ci est nommé au même grade et sur le même échelon que dans sa collectivité d'origine. Par ailleurs, il conserve son ancienneté d'échelon.
- **Incidences sur les congés :**
 - ✗ Congé annuels : L'agent doit solder ses congés avant son départ. Si ce n'est pas possible, il négocie auprès de son nouvel employeur la reprise du solde de ses congés. Si cette négociation n'aboutit pas, les congés sont perdus.
Les droits acquis au titre du compte épargne-temps sont conservés en cas de changement de collectivité ; le compte épargne-temps est alors ouvert et géré par la collectivité d'accueil. Les 2 collectivités peuvent prévoir par convention les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés sur le compte épargne-temps de l'agent à la date de sa mutation (décret n° 2004-878 du 26 août 2004).
 - ✗ Congés de maladie : En cas de congés de maladie, pour apprécier si l'agent a droit au plein ou au demi-traitement, la collectivité d'accueil tiendra compte des congés obtenus dans sa collectivité précédente pendant la période de référence.
- **Incidences sur la rémunération :**
 - ✗ Traitement et SFT : Le fonctionnaire conserve le même traitement de base ainsi que le supplément familial de traitement, le cas échéant.
 - ✗ Indemnité de résidence : La mutation peut augmenter ou diminuer l'indemnité de résidence en fonction de la zone géographique de la collectivité d'accueil.
 - ✗ Régime indemnitaire : Concernant le régime indemnitaire, chaque collectivité étant libre de fixer le régime indemnitaire des agents, le fonctionnaire qui mute n'est pas assuré de percevoir les mêmes indemnités que dans sa précédente collectivité. Il n'a aucun droit au maintien de son régime indemnitaire antérieur.
 - ✗ NBI : Au vu de ses nouvelles fonctions dans la collectivité d'accueil, l'agent pourra se voir attribuer une NBI ou au contraire la perdre.
 - ✗ Indemnisation des frais de changement de résidence : Enfin, une mutation s'accompagnant souvent d'un changement de résidence, le fonctionnaire ouvre droit, sous conditions, à l'indemnisation de ses frais de déménagement et de transport (Cf. Note d'information n°2006-44 du 11 octobre 2006, rubrique « Primes et indemnités »).
- **Incidences sur le temps de travail :**
 - ✗ Durée du travail : La mutation peut se faire sur un poste dont le temps de travail est différent.

Aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit la nomination d'un fonctionnaire à temps complet sur un ou plusieurs emplois à temps non complet (CAA Marseille, n°97MA05426, 15 février 2000).

- ! La modification du temps de travail peut engendrer un changement de régime pour l'agent (affiliation CNRACL ou IRCANTEC).
- ✗ Temps partiel : Un agent à temps partiel dans sa collectivité d'origine devra solliciter, s'il souhaite rester à temps partiel, une demande de travail à temps partiel auprès de l'autorité territoriale d'accueil.