

MUTATION EXTERNE (D'UNE COLLECTIVITE A UNE AUTRE)

NOTE
D'INFORMATION

I. DEFINITION

Les articles L.512-24 du code général de la fonction publique traitent des modalités de mutation des fonctionnaires d'une collectivité à une autre, ou à l'intérieur de la même collectivité.

Titulaire de son grade, le fonctionnaire a vocation à occuper l'un des emplois qui y correspondent. Il peut donc être conduit à occuper une nouvelle affectation, à l'occasion d'un changement de collectivité ou au sein même de celle qui l'emploie.

Dans l'un et l'autre cas, la loi utilise le terme de "mutation", qui désigne un changement d'emploi à l'intérieur du même grade et du même cadre d'emplois.

II. LA PROCEDURE DE MUTATION

Quand le changement de collectivité s'effectue sans que le fonctionnaire change de cadre d'emplois, la mutation est la seule procédure possible.

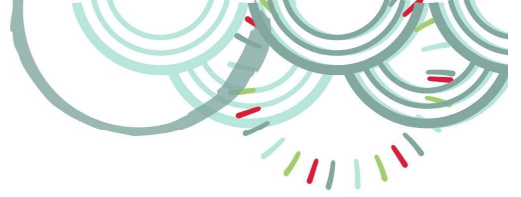
Le juge administratif a précisé que ce changement ne pouvait pas s'opérer par la voie du détachement (CE 28 juil. 1995 n°118716).

La mutation repose sur l'accord de deux volontés : celle du fonctionnaire qui prend l'initiative de la procédure en se portant candidat à un emploi dans une autre collectivité, et celle de l'autorité territoriale qui retient sa candidature. L'article L. 327-7 du code général de la fonction publique mentionne la mutation comme le premier moyen pour pourvoir un emploi vacant.

La mutation est prononcée par l'autorité territoriale d'accueil (art. L.512-24 du code général de la fonction publique).

Concernant sa date de prise d'effet, deux hypothèses doivent être envisagées (art. art. L.512-24 du code général de la fonction publique) :

- soit la collectivité d'accueil et la collectivité d'origine trouvent un accord sur la date à retenir,
- soit aucun accord n'est trouvé ; dans ce cas, la collectivité d'origine peut exiger un délai de préavis.



Celui-ci ne peut excéder trois mois selon le principe général ; cependant, des dispositions réglementaires peuvent prévoir la possibilité d'exiger un délai de préavis supérieur, dans la limite de six mois. Aucune disposition permettant de déroger au plafond de trois mois n'existe à ce jour (art. L. 327-7 du code général de la fonction publique).

Constitue une faute la promesse faite par l'administration à un agent de le recruter le mois suivant alors qu'elle n'était pas en mesure de garantir que les conditions de cet engagement seraient réunies à cette date.

En revanche, un délai de huit mois entre l'acceptation de la candidature d'un agent et son affectation ne révèle aucun dysfonctionnement dans le traitement de sa situation, eu égard, en l'espèce, aux procédures à mettre en œuvre du fait de son recrutement dans un autre corps que le sien (CAA Nancy 26 janv. 2021 n°19NC01238).

Par ailleurs, aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obligation à un fonctionnaire d'informer la collectivité publique auprès de laquelle il postule dans le cadre d'une procédure de mutation de l'existence d'une enquête pénale le mettant en cause, ce dernier ne pouvant être regardé comme ayant commis une fraude en n'en faisant pas état (CE 30 déc. 2021 n°441863).

Puisque le fonctionnaire poursuit sa carrière au sein d'une autre collectivité, on ne peut qualifier cette cessation de fonctions de "démission pour mutation", ni même de "radiation des cadres".

Il s'agit simplement pour la collectivité d'origine de prendre acte du recrutement par une autre collectivité en procédant à la radiation des effectifs.

L'article L. 512-26 du code général de la fonction publique prévoit que doivent être examinées en priorité les demandes de mutation concernant les fonctionnaires séparés de leur conjoint ou partenaire de PACS pour des raisons professionnelles et les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées à l'art. L. 131-8 code général de la fonction publique ainsi que les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant au sens des articles L. 3142-16 et suivants du code du travail (art. L. 3142-16 code du travail). Cette priorité n'ouvre pas pour autant au fonctionnaire un droit à être muté ou affecté sur le poste de son choix, dès lors qu'il appartient à l'administration de tenir compte des besoins et du bon fonctionnement du service (en l'espèce, il s'agissait d'un fonctionnaire en situation de handicap) (CAA Marseille 12 juin 2023 n°21MA00892).

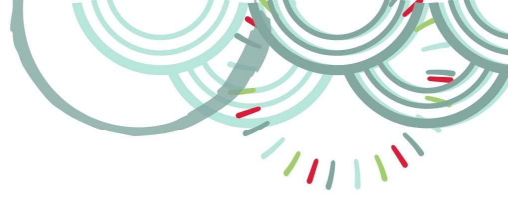
Enfin, la loi prévoit que les statuts particuliers peuvent exiger qu'un fonctionnaire ait accompli une durée minimale de services effectifs dans un cadre d'emplois ou auprès de l'administration où il a été affecté pour la première fois après sa nomination dans un cadre d'emplois pour être autorisé à muter (art. L. 511-3 code général de la fonction publique). A ce jour, aucun statut particulier ne contient de telles exigences.

III. LES CONDITIONS DE LA MUTATION

Du point de vue de sa situation administrative, la mutation est dépourvue d'incidences pour le fonctionnaire.

Il est nommé dans sa nouvelle collectivité au même grade et échelon, en conservant son ancienneté d'échelon. Son traitement indiciaire n'est donc pas affecté, pas plus que le supplément familial, s'il le perçoit.

En revanche, la mutation peut augmenter, réduire ou supprimer le montant de son indemnité de résidence, si la mutation a lieu dans une zone géographique soumise à un autre taux que sa collectivité antérieure.



De même, l'agent recruté bénéficiera, le cas échéant, du régime indemnitaire fixé par l'organe délibérant de la collectivité qui l'accueille et ne dispose d'aucun droit garanti au maintien de celui qui lui était alloué dans une autre. Le Conseil d'Etat l'a confirmé en précisant que l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 (codifié à l'art. L. 714-11 du code général de la fonction publique) ne saurait ouvrir au profit des agents mutés d'un établissement à un autre un droit à des indemnités autres que celles que prévoit le statut de leur dernier établissement d'affectation (CE 19 juil. 1991 n°75437).

La rémunération totale perçue par l'agent peut également être modifiée le cas échéant par la perte ou l'attribution d'une N.B.I. (nouvelle bonification indiciaire), nécessairement liée aux fonctions exercées dans la collectivité ou l'établissement qui le recrute.

Quoi qu'il en soit, le changement de résidence qu'entraîne souvent la mutation, ouvre droit à un remboursement de frais lorsque certaines conditions sont réunies. Cette indemnisation, régie par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 relatif aux frais occasionnés par les déplacements des personnels de collectivités territoriales, incombe à la collectivité ou l'établissement d'accueil dans la plupart des cas.

La mutation ne peut concerner que les fonctionnaires titulaires : les stagiaires en sont exclus, comme le rappelle la circulaire ministérielle du 2 décembre 1992 relative aux stagiaires de la fonction publique territoriale.

Pour des raisons semblables, un agent non titulaire ne peut changer de collectivité qu'à l'occasion d'un nouveau recrutement, dépourvu de tout lien juridique avec le précédent.

IV. DELAI ENTRE TITULARISATION ET MUTATION

Le fait pour le fonctionnaire de bénéficier d'une mutation dans un certain délai suivant sa titularisation peut avoir des conséquences.

* Mutation dans les trois années suivant la titularisation (art. L. 512-25 du code général de la fonction publique)

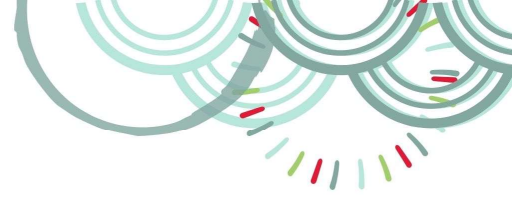
Lorsque l'agent est muté dans les trois années qui suivent sa titularisation, la collectivité ou l'établissement d'accueil verse une indemnité à la collectivité ou à l'établissement d'origine, au titre :

- de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire
- du coût, le cas échéant, de toute formation complémentaire suivie par l'agent durant ces trois années

A défaut d'accord sur le montant, la collectivité ou l'établissement d'accueil rembourse la totalité des sommes engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine.

Le Conseil d'Etat a apporté les précisions suivantes (avis CE n°354114 du 9 mars 2012) :

- le montant de l'indemnité peut être inférieur au montant résultant de l'application de la loi ; il peut même être nul. L'accord doit être explicite ; il doit indiquer pourquoi le montant de l'indemnité arrêté conjointement est inférieur au montant des dépenses engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine.
- la créance d'indemnité prend dans tous les cas naissance à la date d'effet de la mutation du fonctionnaire. En l'absence d'accord sur le montant de l'indemnité, la loi ne fixe aucun délai particulier pour l'exercice de l'action en recouvrement de la créance ; la prescription quadriennale s'applique toutefois.



* Obligation de servir (art. L.327-8 du code général de la fonction publique)

Le fonctionnaire suivant ou ayant suivi les formations prévues par un statut particulier et précédant sa prise de fonctions peut être soumis à l'obligation de servir dans la FPT.

Les modalités de mise en œuvre de cette obligation doivent être fixées par des mesures réglementaires d'application.

