

Mobilité

La mutation externe

Références :

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, article 14 bis
Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, articles 51, 52 et 54

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

ATTENTION, la mutation externe se distingue de la mutation interne : celle-ci correspond, quant à elle, à un changement d'affectation au sein de la même collectivité.



A retenir : la mutation au sein de la Fonction publique territoriale ne s'applique pas aux fonctionnaires d'Etat, ni aux fonctionnaires hospitaliers. Ces agents pour pouvoir travailler dans une collectivité territoriale doivent être nommés par voie de détachement ou d'intégration directe.

La mutation externe **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. 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.

Qui peut bénéficier d'une mutation ?

Seuls les fonctionnaires titulaires ont la faculté d'exercer leur droit à la mobilité externe. Pour pouvoir bénéficier d'une mutation, l'agent doit être titulaire de son grade et en position d'activité.

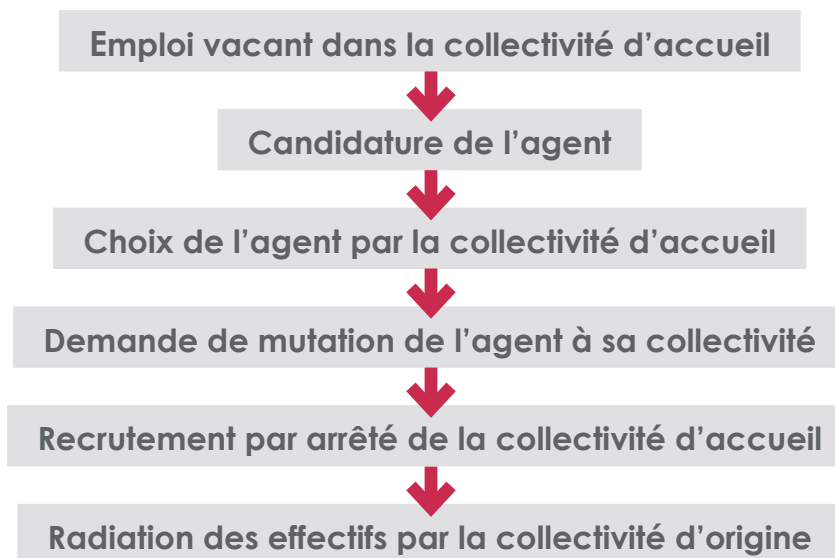
Les agents stagiaires sont exclus du droit à mutation car ils ne sont pas titulaires de leur grade.

Les agents non titulaires, quant à eux, sont recrutés pour occuper un emploi défini dans leur acte d'engagement. Ils doivent donc démissionner pour pouvoir être recrutés par un autre employeur public.



A retenir : l'agent bénéficiant de congés énumérés à l'article 57 de la loi n°84-53 (congés annuels, congé de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, maternité,...) est en position d'activité. Il conserve donc son droit à mutation.

Procédure de nomination par voie de mutation, des étapes indispensables à respecter



La candidature de l'agent : c'est le fonctionnaire qui prend l'initiative de la mutation en se portant candidat à un emploi dans une autre collectivité.

Une demande de mutation : le fonctionnaire formule par écrit et avec un accusé de réception sa demande de mutation à la collectivité d'origine. C'est ce courrier qui fait courir le délai de préavis. Ainsi sauf accord entre les deux employeurs, la mutation prendra effet au plus tard 3 mois maximum avant le départ du fonctionnaire. En tout état de cause, la collectivité d'origine ne peut s'opposer au départ de l'agent.



Le silence gardé pendant deux mois par l'administration de départ, à compter de la réception de la demande de mutation du fonctionnaire, vaut acceptation (art.14 bis de la loi 83-634).

Le rôle de la collectivité d'accueil

Examen des candidatures par la collectivité d'accueil : lorsque l'autorité territoriale choisit de nommer un candidat par voie de mutation, elle informe tout d'abord l'agent que sa candidature a été retenue.

Une 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 de Seine-et-Marne](#).

La prise d'un arrêté par la collectivité d'accueil et les conditions de nomination : l'agent est alors nommé par décision de l'autorité d'accueil au même grade et échelon, en conservant son ancienneté. Il conserve son indice détenu à titre personnel, le cas échéant. A l'inverse, il ne peut se prévaloir de son précédent régime indemnitaire ou du maintien de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité de résidence (selon la situation géographique de la nouvelle collectivité). La mutation est formalisée par un arrêté de nomination par voie de mutation qui doit être transmis à la collectivité d'origine, au contrôle de légalité et notifié à l'intéressé.

Le rôle de la collectivité d'origine

Radiation des effectifs par la collectivité d'origine : une fois l'arrêté de mutation réceptionné, la collectivité d'origine doit prendre un arrêté de radiation des effectifs pour mutation (et non pas radier l'agent des cadres).



A retenir : la radiation des cadres n'intervient qu'en cas de cessation définitive de fonctions et entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire.

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**.



A retenir : les arrêts de maladie font partie intégrante du dossier administratif de l'agent et doivent être transmis à la future collectivité, pour le calcul de l'année mobile de référence.

Les éventuelles incidences financières de la mutation de l'agent

Remboursement des frais de formation à l'employeur d'origine

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.

Remboursement des frais de changement de résidence

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).

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

- Si l'acte de mutation n'a pas encore été pris, elle peut revenir sur sa décision concernant le recrutement par mutation de l'agent. Elle s'expose toutefois à une demande de réparations qui prend la forme de dommages et intérêts dont le montant est déterminé par le juge en fonction du caractère probant du préjudice.
- Si l'acte de mutation a déjà été pris, son retrait ne peut intervenir que sur demande écrite de l'agent et sous réserve de ne pas léser le droit des tiers.

L'agent ne souhaite plus muter

- Si la collectivité d'accueil n'a pas encore pris l'acte de mutation : l'agent peut se rétracter. La collectivité d'accueil ne peut pas prononcer la mutation sans l'accord de l'agent.
- Si la collectivité d'accueil a déjà pris l'acte de mutation : l'agent qui souhaite demeurer dans sa collectivité d'origine doit demander le retrait de l'acte de nomination de la collectivité d'accueil. Si la décision prononçant la mutation est légale, son retrait ne peut intervenir que sur demande écrite de l'agent, sous réserve du droit des tiers. Toutefois, la collectivité n'est pas tenue de faire droit à cette demande.

En tout état de cause, si la décision prononçant la mutation est légale, son retrait ne peut intervenir que sur demande écrite de l'agent