

LA MUTATION DU FONCTIONNAIRE

Les agents concernés

Prévue à l'article L512-24 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), la mutation concerne uniquement les **fonctionnaires titulaires**.

Le fonctionnaire stagiaire ne peut donc muter pendant sa période de stage (la durée de stage est prévue par les statuts particuliers des cadres d'emplois).

L'agent contractuel ne peut demander de mutation. De même, **il convient de bien distinguer** la possibilité pour un agent contractuel en CDI, de bénéficier de la portabilité de son contrat (**article L332-12 du CGFP**). En outre, cette portabilité est désormais possible entre les trois versants de la Fonction Publique (disposition introduite par l'**article 71 de la loi 2019-828**).

La procédure de mutation

Une demande écrite

Le fonctionnaire doit formuler une demande de mutation auprès de son administration d'origine par lettre recommandée avec accusé de réception et joindre la copie du courrier de l'administration d'accueil attestant sa volonté de le recruter. L'agent précisera la date souhaitée de mutation dans son courrier et transmettra une copie à l'administration d'accueil.

L'employeur territorial d'origine ne peut s'opposer à la demande de mutation mais il peut, en revanche, imposer un **déai de préavis maximal de trois mois** à l'agent. (délai fixé à l'article L511-3 du CGFP).

L'absence de réponse de la collectivité d'origine pendant les deux mois suivant la date de réception d'une demande de mutation **vaut acceptation**.

Conformément aux articles L313-4, L327-7 du CGFP :

« L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent.

Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article L. 311-2, à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. »

« L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie après concours ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade. »

Ainsi, dans la mesure où la mutation entraîne la vacance de l'emploi il conviendra de vous rapprocher de la Bourse de l'Emploi auprès du CDG 58 pour la publicité de la vacance de ce poste sauf si vous souhaitez supprimer le poste, car dans ce cas, il conviendra de saisir le Comité Social Territorial.

Les actes pris par les collectivités d'origine et d'accueil

La mutation est prononcée par la collectivité d'accueil et prend la forme d'un arrêté de nomination par voie de mutation.

La collectivité d'origine prend un arrêté de radiation des effectifs pour cause de mutation (un fois l'arrêté de nomination reçu) et transfère le dossier individuel de l'agent à la collectivité d'accueil.

Des modèles d'arrêté sont disponibles sur AGIRHE. Il s'agit de modèles qu'il convient d'adapter, le cas échéant. Dans tous les cas, merci d'adresser les arrêtés signés à l'adresse suivante : contact@cdg58.fr.

Dans le cas d'un recrutement par voie de mutation, la collectivité d'accueil prend un acte de recrutement dans la carrière de l'agent – onglet recrutement – recrutement d'un titulaire – par voie de mutation (AR 40).

A NOTER

La mutation peut être réalisée par la voie de l'intégration directe. La collectivité d'accueil s'assurera que les conditions du recrutement par voie d'intégration directe sont remplies, conformément à la réglementation.

Dans le cas où l'agent quitte la collectivité par voie de mutation, la collectivité d'origine prend un acte de radiation des effectifs (et non des cadres) dans la carrière de l'agent- onglet départ- radiation pour cause de mutation (AD40).

IMPORTANT

L'agent qui mute conserve le bénéfice de son grade, échelon et ancienneté

La mutation intervenant dans les 3 ans suivant la titularisation de l'agent

Suivant l'article L512-25 du CGFP, lorsque la mutation intervient dans les trois années qui suivent la titularisation de l'agent, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil verse à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine une indemnité au titre :

- **d'une part**, de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire prévu au 1° de l'article L. 422-21 ;
- **d'autre part**, le cas échéant, du coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent au cours de ces trois années.

A défaut d'accord sur le montant de cette indemnité, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil rembourse la totalité des dépenses engagées par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine

Ainsi, la collectivité d'accueil doit s'informer auprès de la ou des collectivité(s) d'origine des modalités financières accompagnant cette mobilité.

Une circulaire du 16 avril 2007 précise que les collectivités évaluent librement le montant du remboursement dû par la collectivité d'accueil à la collectivité d'origine. A défaut d'accord, la collectivité d'accueil rembourse la totalité des dépenses engagées par la collectivité d'origine.

En outre, **la réponse écrite n°25 549 publiée au JO AN le 30 juillet 2013** précise que « *la loi n'a toutefois pas prévu de délai particulier au terme duquel les deux collectivités seraient tenues de fixer le montant de l'indemnité. Il ne peut, cependant, être écarté l'hypothèse où, en l'absence de toute négociation au moment de la mutation sur le montant de la compensation financière, une collectivité réclamerait, après la mutation de l'agent, une indemnité à la collectivité d'accueil.* »

Cette question écrite poursuit que « *Dans un avis rendu le 9 mars 2012, sur saisine du tribunal administratif de Lyon concernant un litige relatif à un titre exécutoire émis par une commune, en vue d'obtenir le remboursement des dépenses engagées au titre de l'article 51, le Conseil d'Etat a indiqué que les dispositions de cet article confèrent à la collectivité d'origine une créance sur la collectivité d'accueil, que cette créance prend naissance à la date d'effet de la mutation, quels que soient le montant de l'indemnité et les modalités de sa fixation, que l'action en recouvrement n'est encadrée par aucun délai à l'exception de celui correspondant à la prescription quadriennale.* »

Il apparaît donc souhaitable, dans le cadre d'une bonne gestion de la mutation, que le montant du remboursement dû par la collectivité d'accueil soit fixé avant la prise d'effet de la mutation, celle-ci intervenant, à défaut d'accord entre les collectivités, trois mois après la notification de la décision par l'autorité d'accueil à l'autorité d'origine. ».

Enfin, il convient de formaliser par convention les modalités du remboursement.

Les congés annuels de l'agent muté

Les congés annuels de l'agent sont calculés en fonction des obligations de travail et sont ouverts du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année considérée.

Pour rappel, les congés annuels correspondent à cinq fois les obligations hebdomadaires de service de l'agent. (**Article 1 du décret n°85-1250**)

En cas de changement de collectivité, l'agent conserve son reliquat de congés annuels et pourra le solder dans sa collectivité d'accueil.

Aucune disposition statutaire n'impose à l'agent de solder ses congés annuels pour la période allant du début d'année civile (soit le 1^{er} janvier) à la date de son départ.

Les congés de l'agent ne sont pas perdus si ceux-ci ne sont pas pris avant son départ.

En pratique, la collectivité d'origine établit un décompte des jours pris et du reliquat afin d'informer le futur employeur.

Les collectivités et l'agent peuvent également s'entendre pour que l'agent :

- Solde une partie de ses congés avant sa mutation.
- S'engage à déposer sur son compte épargne temps, s'il en a un, les congés acquis dans la précédente collectivité à la fin de l'année.

A NOTER

Les jours d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail (ARTT) non pris doivent obligatoirement être soldés dans l'ancienne administration avant le départ de l'agent. (Si l'agent a des jours d'ARTT).

En outre, les jours posés sur le Compte Epargne Temps (CET) ne sont pas perdus.

L'alimentation et l'utilisation du CET se poursuivent conformément aux modalités en vigueur dans la collectivité ou l'établissement d'accueil. Il s'agit du même CET qui est transféré d'une collectivité ou établissement à l'autre.

La gestion du compte est assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil. (Article 9 du décret n°2004-878)

Les deux collectivités ou établissements (d'origine et d'accueil) du fonctionnaire ont la possibilité de prévoir, par convention, des modalités financières de transfert du CET. Le contenu de la convention est laissé à l'appréciation des exécutifs locaux. (Article 10 du décret n°2004-878).

Cette disposition est destinée à permettre un dédommagement de la collectivité d'accueil qui devra assumer le CET en facilitant la recherche d'un accord avec la collectivité d'origine dans laquelle le CET a été alimenté mais non consommé. Toutefois, les collectivités et établissements concernés ne sont pas tenus de conclure une telle convention.

Attention : dans la délibération prise pour le compte épargne-temps, sur les cas de mutation / ou de détachement, il faut prévoir si une convention avec l'administration d'origine sera possible et ainsi autoriser l'autorité territoriale à signer la convention.

Enfin, depuis le 1er janvier 2019, les agents conservent les droits acquis au titre du CET, quand bien même ils changeraient de versants entre fonctions publiques.

Les situations particulières des agents

Agent en position de maladie :

L'agent bénéficiant de congés énumérés à l'ex-article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984-dispositions reprises dans le Code Général de la FP dans plusieurs articles (congés annuels, congé de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, maternité, ...) est maintenu en position d'activité. Il conserve donc son droit à la mutation.

A NOTER

La visite d'embauche auprès du médecin de prévention est obligatoire.

Le service de médecine préventive se prononce sur la compatibilité entre l'état de santé de l'agent et son poste de travail conformément à l'article L812-4 du CGFP.

Agent en disponibilité :

Dans une **réponse écrite n° 7 522 au JO du Sénat du 5 avril 1990**, le ministère de l'Intérieur a précisé que :

« Dans l'hypothèse où le fonctionnaire (en disponibilité) se verrait offrir un emploi dans une autre collectivité par voie de mutation, il apparaît possible, compte tenu des termes de l'article 51 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, que la réintégration de l'intéressé ait lieu dans cette collectivité après information de la collectivité d'origine ».

Ainsi, la mutation du fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles **est possible** pour la collectivité d'accueil.

La collectivité d'origine qui en sera informée procédera à la radiation des effectifs mais seulement après avoir reçu l'arrêté de mutation de l'agent.

Toutefois, l'agent doit se rapprocher de sa collectivité d'origine afin de connaître les modalités souhaitées et de la décision de réintégrer ou non sa collectivité d'origine avant ladite mutation.

A NOTER

La réintégration d'un agent suite à une disponibilité n'est plus examinée par la Commission Administrative Paritaire depuis le 1^{er} janvier 2020.

Article 40 du décret n°2019-1265

Agent dit intercommunal (agent exerçant plusieurs emplois à temps non complet) mutant sur un emploi à temps complet :

Se rapprocher du CDG.

Vos INTERLOCUTEURS AU CDG

- nicolas.gras@cdg58.fr
03.86.71.66.23
- florence.morvan@cdg58.fr
03.86.71.66.24
- agnes.sansonnet@cdg58.fr
03.86.71.66.15

Disponibles pour vous aider dans la rédaction de vos actes sur Agirhe et pour tout conseil statutaire

