



Mobilité : la mutation des agents territoriaux, késako ?

Zoom sur la mutation externe. À ne pas confondre avec la mutation interne.

Qu'est-ce que la mutation dans la fonction publique territoriale ?



La mutation externe correspond au départ volontaire du fonctionnaire vers un autre employeur territorial (collectivités et établissements publics locaux). Elle intervient à la demande de l'intéressé, qui va initier la démarche (comme dans le cas d'un détachement) et ne peut pas, en aucun cas, être imposée par la collectivité territoriale.

Il faut la distinguer de la mutation interne, qui consiste à un changement d'affectation au sein de la même collectivité, et qui peut, elle, être exigée par l'autorité territoriale.

Seuls les fonctionnaires titulaires, en position d'activité, à temps complet ou à temps non complet, peuvent bénéficier d'une mutation externe.

Quelle est la différence entre une mutation externe et un détachement ?

Tout d'abord, un fonctionnaire qui a été muté n'a plus aucun lien statutaire avec son précédent employeur territorial. Tandis qu'avec le détachement, le lien n'est pas rompu, ce qui facilite sa réintégration éventuelle.

Ensuite, la mutation n'est possible que dans le même cadre d'emplois, au même grade et même échelon, dans une autre collectivité ou établissement public local.

Avec le détachement, l'ouverture est beaucoup plus large : l'agent peut accéder à un autre cadre d'emplois, dans une autre filière que la sienne, une autre fonction publique, voire une entreprise privée.

Comment se déroule une mutation externe ?

Primo, le fonctionnaire postule dans une nouvelle collectivité ou établissement public local.

Si sa candidature est retenue, il adresse sa demande écrite de mutation à son employeur (recommandé avec accusé de réception), en joignant impérativement la promesse d'embauche écrite de son futur employeur. C'est la date de réception du courrier par l'employeur d'origine qui fait courir le délai du préavis, qui est de trois mois au maximum (une durée moindre est donc possible).

Pour refuser la mutation, la collectivité d'origine devra prouver que le départ de l'agent nuit concrètement au fonctionnement du service. Ce qui n'est pas si facile. Si le fonctionnaire n'a pas reçu de réponse deux mois après la date de réception de son courrier, sa demande est considérée comme acceptée (article L511-3 du CGFP).

L'autorité d'accueil prend alors un arrêté de nomination par voie de mutation.



Une rémunération qui peut varier

La mutation n'a pas d'incidence sur le traitement indiciaire, ni sur le supplément familial de traitement (SFT). En revanche, elle peut entraîner la suppression ou la modification de l'indemnité de résidence et de la nouvelle bonification indiciaire. Le fonctionnaire percevra le régime indemnitaire et l'action sociale de son nouvel employeur, qui peuvent bien sûr être différents de ceux de l'employeur territorial d'origine. Il faut donc bien se renseigner sur ces deux derniers points avant d'accepter une mutation.

Les droits à congé sont-ils conservés en cas de mutation ?

Aucun texte ne permet d'imposer à un agent de solder ses congés annuels avant son départ. Ainsi, si le fonctionnaire bénéficie d'une mutation en cours d'année, il conserve ses droits à congés acquis à la date de mutation, qu'il pourra utiliser au sein de sa collectivité d'accueil.

RÉFÉRENCES

Code général de la fonction publique (CGFP), notamment les articles L512-23 à L512-27.

Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.