

# La Mutation externe

## CIRCONSTANCES

La mutation externe consiste à changer d'emploi dans une autre collectivité territoriale, sans changer de grade, ni de cadre d'emplois.

Elle se traduit par un départ volontaire de l'agent entraînant la rupture de tout lien statutaire avec sa collectivité d'origine tout en conservant une continuité dans sa carrière.

## BENEFICIAIRES

Seul un fonctionnaire titulaire peut être muté, qu'il soit à temps complet ou à temps non complet.

Un fonctionnaire stagiaire ne peut exercer ce droit.

## PROCEDURE

- L'agent titulaire démarche les collectivités territoriales pour être candidat à la vacance d'un poste.
- La collectivité en recherche d'agent décide du recrutement de l'agent déjà titulaire.
- Après avoir été choisi, l'agent demande par écrit sa mutation à sa collectivité d'origine.  
*L'absence de réponse de l'administration d'origine à une demande de mutation pendant 2 mois à partir de la date de sa réception (prévoir éventuellement LRAR), vaut acceptation de la mutation.*
- Sans pouvoir s'opposer à la demande, la collectivité d'origine peut exiger un préavis de 3 mois maximum (sauf disposition contraires dans le statut particulier). Celui-ci peut être réduite en cas d'accord entre les collectivités.
- Après accord sur la date, la mutation est prononcée par la collectivité d'accueil qui prend un arrêté de recrutement par voie de mutation, visé de la déclaration de création ou vacance de poste, transmis au contrôle de légalité et notifié à l'agent.
- La collectivité d'origine prend un arrêté de radiation des effectifs suite à mutation.
- Elle transfère le dossier individuel de l'agent à la collectivité d'accueil.  
En cas d'affiliation des collectivités au Centre de gestion et changement de département, la copie du dossier individuel est transmis de CDG à CDG.

## EFFETS DE LA MUTATION

Carrière : conservation des : cadre d'emplois, grade, échelon et ancienneté.

Rémunération :

- conservation des indices et éléments obligatoires de rémunération (SFT).
- modification ou perte des éléments facultatifs tels que la NBI, régime indemnitaire, avantages en nature ....
- GIPA à la charge de la collectivité employeur au 31 décembre de l'année clôturant la période. Le dernier employeur est ainsi tenu de se mettre en rapport avec la collectivité d'origine pour disposer des éléments relatifs au traitement perçu dans le précédent emploi.

Congés annuels : solde des congés dans la collectivité d'origine, voire dépôt sur son compte épargne temps ou report sur la collectivité d'accueil si accord.

Formation : report des droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Congés maladie : prise compte des congés obtenus dans la collectivité précédente pendant la période de référence pour déterminer les droits à plein ou à demi-traitement.

Temps de travail : application des dispositions de la collectivité d'accueil.

Journée de solidarité : vérification que l'agent l'a effectué sur l'année en cours, à défaut, il devra s'en acquitter dans sa nouvelle collectivité conformément au règlement.

CET : report des droits ouverts sur la collectivité d'accueil selon les modalités en vigueur dans celle-ci.

Possibilité de conventionnement entre les collectivités d'origine et d'accueil prévoyant des modalités financières de transfert du CET. Le contenu de la convention est laissé à l'appréciation des exécutifs locaux ([voir modèle](#)).

## A SAVOIR

---

\* La priorité d'accueil en collectivité est donnée à un fonctionnaire séparé de son conjoint ou de son partenaire pacsé pour des raisons professionnelles ou à un fonctionnaire handicapé.

\* Lorsque la mutation intervient dans les 3 ans qui suivent la titularisation du fonctionnaire, la collectivité d'accueil est dans l'obligation de verser à l'employeur d'origine une compensation financière.

Cette indemnité correspond à la rémunération perçue par l'agent pendant ses périodes de formation d'intégration, de professionnalisation et éventuellement complémentaire. A défaut d'accord entre les deux collectivités sur le montant à rembourser, la collectivité d'accueil verse la totalité des dépenses engagées par la collectivité d'origine.

## RECOURS

---

Une collectivité ne peut s'opposer à la demande de mutation de son fonctionnaire, acceptée par l'administration d'accueil, qu'en raison des nécessités de service. Le délai généralement exigé de 3 mois maximum suffit à libérer l'agent au terme de ce préavis.

Le refus opposé à une demande de mutation devrait rester exceptionnel et ne pourrait s'appuyer que sur des raisons objectives et particulières tenant à la continuité du fonctionnement du service et au caractère indispensable de l'agent dont seul un juge serait à même d'apprécier les motifs en cas de recours. Par ailleurs, la saisie de la CAP serait indispensable.

## REFERENCES

---

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 14 bis  
[Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale \(FPT\)](#), articles 41, 51, 52 et 54