



La mutation

Mise à jour avril 2024

RÉFÉRENCES

- Code général de la fonction publique ([Articles L512-23 à L512-27](#))

La mutation permet de changer d'emploi au sein d'un même versant de la fonction publique sans changer de cadre d'emplois, et sans changer de grade, ni d'ancienneté.

Il convient de distinguer :

- la **mutation interne** : changement d'affectation de l'agent au sein de son administration, à sa demande ou à l'initiative de son employeur.
- et la **mutation externe** : changement de collectivité territoriale ou d'établissement public. C'est un outil de mobilité, à l'initiative du fonctionnaire.
Elle se distingue du détachement et de la mise à disposition, en ce que l'agent quitte définitivement la structure pour en intégrer une autre. L'agent est radié des effectifs après sa mutation.
Elle se distingue également de l'intégration directe qui permet de rejoindre une autre fonction publique (FPE ou FPH). Elle implique un changement définitif de cadre d'emplois ou de corps.

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier de la mutation.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas être mutés.

Circulaire du 2 décembre 1992 relative aux dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale

➤ La mutation interne

Conformément à l'article L512-23 du CGFP, l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires territoriaux au sein de la collectivité ou de l'établissement public.

La mutation constitue une mesure d'ordre intérieure. Ce changement d'affectation, s'il ne porte pas atteinte aux droits et aux prérogatives que le fonctionnaire tient de son statut particulier, s'il n'entraîne pas de perte de responsabilité ou de rémunération, ni ne constitue une mesure discriminatoire, sont de simples mesures d'ordre intérieur ; donc insusceptibles de recours.

[CE, 25 septembre 2015, requête n°372624](#)

➤ La mutation à l'initiative de l'agent

Elle est demandée par le fonctionnaire librement et sans contrainte.

[CE, 19 juillet 1991, requête n° 81865](#)

L'autorité territoriale examine discrétionnairement la demande de mutation présentée par l'agent. Elle est seule compétente pour accepter ou refuser la mutation.

Sont examinées en priorité les demandes de mutation concernant :

- Les fonctionnaires territoriaux séparés pour des raisons professionnelles de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité ;
- Les fonctionnaires territoriaux handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 131-8 du CGFP ainsi que les fonctionnaires territoriaux ayant la qualité de proche aidant.

[Article L512-26 du CGFP](#)

La mutation à l'initiative de la collectivité

- Réalisation d'une déclaration de vacance d'emploi auprès du centre de gestion.
- Affectation de l'agent sur le nouvel emploi. Le changement d'affectation n'a pas à être motivé

[CE, 24 juin 1994, requête n°139491](#)

- Lorsqu'un changement d'affectation est pris en considération de la personne, l'agent doit au préalable être mis à même de demander la communication de son dossier, que la mesure soit ou non prise dans l'intérêt du service.

[CE, 29 août 2008, requête n°308317](#)

La mutation est décidée au regard de **l'intérêt du service**. Cette décision est assortie de garanties pour l'agent. Les nouvelles fonctions de l'agent doivent notamment comporter les mêmes avantages pécuniaires et les mêmes garanties de carrières.

[CE, 18 mars 1996, requête n°141089](#)

Le juge administratif vérifie que la mutation conserve son caractère de mesure de réorganisation des services et qu'elle ne revêt pas celui de **sanction déguisée** prise en violation des règles statutaires relatives à la procédure disciplinaire.

[CE, 25 octobre 1993, requête n° 131726, Commune de BUC](#)

A titre d'exemple, un changement d'affectation, comportant une diminution des attributions et des responsabilités exercées par un agent ne peut avoir le caractère d'une simple mesure d'ordre intérieur.

[CE, 4 décembre 2013, requête n°359753](#)

Les missions nouvelles confiées à l'agent doivent être en adéquation avec les attributions de son grade.

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade.

L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du médecin du travail, ou, lorsqu'il a été consulté, du conseil médical.

[Article 1^{er} du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985](#)

La mutation externe

Les mutations sont prononcées par l'autorité territoriale d'accueil.

[Article L512-24 du CGFP](#)

▪ La procédure :

- Le fonctionnaire doit informer son employeur d'origine de son départ par mutation. La copie du courrier de la collectivité d'accueil attestant sa volonté de recruter l'agent doit être jointe à sa demande de mutation.
- La collectivité d'origine peut imposer un préavis de départ ne pouvant excéder 3 mois.

- Le silence gardé par l'administration vaut acceptation de la demande de mutation.
- La collectivité d'accueil prend un arrêté de nomination par voie de mutation. → [Modèle d'arrêté](#)
- L'agent est ensuite définitivement radié des effectifs de son ancienne administration, qui transmet la globalité du dossier individuel de l'agent au nouvel employeur.

▪ **Les effets de la mutation :**

L'agent est nommé dans sa nouvelle collectivité aux mêmes grade et échelon, en conservant son ancienneté d'échelon. Son traitement indiciaire n'est donc pas modifié, ni même son supplément familial de traitement, s'il est éligible. Toutefois, son indemnité de résidence peut varier selon la zone géographique de sa nouvelle affectation. Concernant le régime indemnitaire, l'agent bénéficiera des dispositions instaurées auprès de son nouvel employeur et ne bénéficie pas d'un droit acquis au maintien de ce qui lui était versé par son ancienne collectivité.

Lorsque la mutation d'un fonctionnaire territorial intervient dans les 3 années qui suivent sa titularisation, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil verse une indemnité à la collectivité territoriale ou à l'établissement public d'origine au titre :

- De la rémunération perçue par l'intéressé pendant le temps de formation obligatoire ;
- Du coût de toute formation complémentaire suivie, le cas échéant, 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.

Concernant les jours épargnés sur le compte épargne-temps, les collectivités ou établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un CET à la date à laquelle il change de collectivité ou d'établissement par voie de mutation.

[Article 11 du n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.](#)