



LA MUTATION ET LE CHANGEMENT D'AFFECTATION

Fiche 1 - Les notions

Fiche 2 - Les acteurs de la mutation

Fiche 3 - La mise en œuvre de la mutation

Fiche 4 - Les incidences de la mutation

Fiche 5 - Le changement d'affectation

Fiche 6 - La procédure du changement d'affectation

Mars 2012

La mutation

Définition

La mutation permet d'occuper un nouvel emploi relevant du même grade et du même cadre d'emplois, auprès d'un nouvel employeur.

Article 51 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Elle se caractérise par :

- Un départ volontaire du fonctionnaire territorial
- Un changement d'employeur territorial et la rupture de tout lien statutaire avec la précédente collectivité
- Une continuité dans la carrière de l'agent

Elle est permise par :

- Le principe de séparation du grade et de l'emploi : le fonctionnaire est titulaire de son grade, lui donnant vocation à occuper les différents emplois en relevant.

Article 12 - Loi n° 83-634 du 13.07.1983

- Le champ d'application national des statuts particuliers de la fonction publique territoriale.

Se reporter fiche 2

Le personnel territorial concerné

Seuls les fonctionnaires titulaires ont la faculté d'exercer leur droit à la mobilité externe.

Article 12 - Loi n° 83-634 du 13.07.1983

Sont exclus du droit à mutation :

- **Les agents stagiaires** nommés dans un emploi.
Pendant leur période de stage, ils ne sont pas titulaires de leur grade.
Article 1er - Décret n° 92-1194 du 04.11.1992
Circulaire du 02.12.1992
- **Les agents non titulaires** recrutés pour occuper l'emploi défini dans leur acte d'engagement.
Pour pouvoir être recrutés par un autre employeur public, ils doivent démissionner.
Article 3 - Décret n° 88-145 du 15.02.1988

A retenir

L'agent non titulaire en contrat à durée indéterminée peut bénéficier d'un congé de mobilité, lui permettant de suspendre son CDI et de conclure parallèlement un contrat à durée déterminée avec un nouvel employeur public.

Article 35 al 2 - Décret n°88-145 du 15.02.1988

Les autres types de mobilité

La mutation est la forme de mobilité **au sein de la fonction publique territoriale**.

Elle se distingue :

- **Du changement d'affectation** qui a lieu dans le même grade du cadre d'emplois et au sein de la même collectivité.
Article 52 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984
- **De la mise à disposition** où le fonctionnaire demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir.
L'agent conserve un lien statutaire avec sa collectivité d'origine qui demeure son employeur.
Article 61 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984
- **Du détachement** où l'agent exerce un emploi relevant d'un autre cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui d'origine.
L'agent conserve un lien statutaire avec sa collectivité d'origine :
 - il continue d'acquérir ses droits à l'avancement et à la retraite,
 - il peut bénéficier d'une réintégration en cours ou au terme de son détachement.*Article 64 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984*
CE 118716 du 28.07.1995 Département de la Loire
- **De l'intégration directe** qui permet d'accéder directement à un autre cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui d'origine, sans être détaché préalablement.
Article 68-1 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984
- **Du recrutement direct** d'un fonctionnaire intercommunal à temps non complet, déjà titulaire de son grade.
Article 7 - Décret 91-298 du 20.03.1991

Mutation et détachement pour stage

Un agent inscrit sur liste d'aptitude après concours ou promotion interne peut changer de collectivité pour effectuer sa période de stage, les listes d'aptitude ayant valeur nationale.

Article 44 – Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Deux possibilités s'offrent à la collectivité d'accueil :

- **soit** une mutation dans le cadre d'emplois et le grade détenu par l'agent suivi d'un détachement pour stage dans le nouveau cadre d'emplois et grade.

A retenir

A défaut de titularisation, l'agent est réintégré dans le cadre d'emplois et grade d'origine au sein de sa nouvelle collectivité.

Article 5 – Décret n° 92-1194 du 04.11.1992

- **soit** un détachement pour stage dans le nouveau grade, sans mutation préalable.
Article 2 – Décret n° 86-68 du 13.01.1986

A retenir

Si l'agent n'est pas titularisé, il est réintégré dans le cadre d'emplois et grade détenu avant le détachement pour stage auprès de sa collectivité d'origine.

Article 5 – Décret n° 92-1194 du 04.11.1992

Le changement d'affectation

Le changement d'affectation (ou mutation interne) se définit par un changement d'emploi relevant du même grade que celui détenu par l'agent. Il a lieu au sein de la même collectivité, sur demande ou d'office.

Article 52 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Se reporter fiches 5 et 6.

Il se caractérise notamment par :

- **une décision de l'autorité territoriale,**
- **une absence de rupture** de lien statutaire entre l'employeur et l'agent, ce dernier demeurant dans la même collectivité,
- **une continuité dans la carrière de l'agent.**

Il est permis par le principe de séparation du grade et de l'emploi : le fonctionnaire est titulaire de son grade, ce dernier lui donne vocation à occuper les différents emplois en relevant.

Article 12 - Loi n° 83-634 du 13.07.1983

Les fonctionnaires titulaires ont la faculté d'exercer leur droit à la mobilité interne.

Article 12 - Loi n° 83-634 du 13.07.1983

Les agents non titulaires sont recrutés pour occuper l'emploi défini dans leur acte d'engagement. Toutefois, un changement d'affectation est envisageable lorsqu'il est compatible avec les fonctions définies par l'acte de recrutement et par la délibération créant l'emploi.

Article 3 - Décret n° 88-145 du 15.02.1988

A retenir

La modification ne doit pas être substantielle. A défaut, le changement d'affectation pourra s'analyser en un licenciement.

CAA Nancy 99NC00727 du 28.02.2005 La Poste

Les agents non titulaires en contrat à durée indéterminée qui sont affectés sur un nouvel emploi peuvent bénéficier du maintien de la durée indéterminée prévue au contrat sur décision expresse et sous réserve que les nouvelles fonctions soient de même nature que celles exercées précédemment.

Article 3 alinéa 9 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Les agents stagiaires nommés dans un emploi ont vocation à être titularisés dans un grade auquel correspondent différents emplois. Dans le cadre de son pouvoir d'organisation des services, l'autorité territoriale peut décider de changer l'affectation d'un agent au cours de sa période de stage.

Article 1er - Décret n° 92-1194 du 04.11.1992

CAA Versailles 06VE01105 du 28.12.2007 M. D

QE 29738 publiée au JO AN (Q) du 09.08.1999 p 4867

En complément :

Fiche pratique « Le recrutement »
Fiche pratique « Gestion de l'inaptitude physique »
Etude « Fonctionnaires à temps non complet »
Etude « Disponibilité »

L'agent

L'**agent** est toujours à l'initiative de la procédure de mutation, qu'il souhaite exercer ses nouvelles fonctions auprès d'un nouvel employeur pour des raisons professionnelles ou personnelles.

Conditions

Pour pouvoir bénéficier d'une mutation externe, l'agent doit être :

- **Titulaire de son grade**
- **En position d'activité**

L'agent bénéficiant de **congés énumérés à l'article 57 (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.

L'accès au nouvel emploi est cependant conditionné par une visite auprès d'un **médecin de médecine professionnelle et préventive** pour vérifier la compatibilité de l'état de santé au nouveau poste de travail.
Article 108-2 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

A retenir

Il est judicieux que le courrier informant l'agent de son recrutement prévoit que ce dernier ne sera effectif qu'après la vérification des conditions de recrutement.

Aucune visite auprès du médecin agréé n'est exigée dans la mesure où l'agent n'accède pas à un nouveau grade ou cadre d'emplois. Toutefois, l'autorité territoriale d'accueil peut faire contrôler l'agent par un médecin agréé en cas de doute sur l'aptitude physique de ce dernier.

Un fonctionnaire en **congé parental ou en détachement** doit solliciter sa réintégration auprès de sa collectivité d'origine avant de muter.

CE 151225 du 03.11.1997 Mme C
CAA Douai 06DA01234 et 07DA01560 du 24.09.2008

A retenir

Cette réintégration n'est pas qualifiée de « réintégration pour ordre » car dans les deux cas, il n'est pas nécessaire d'avoir un poste vacant. Elle peut se faire au besoin en surnombre.

Un fonctionnaire placé en **disponibilité** peut solliciter sa réintégration directement auprès de la collectivité d'accueil.

La réintégration pour ordre aux fins de mutation est ainsi évitée, car elle nécessiterait de la part de la collectivité d'origine l'existence d'un emploi vacant.

QE 7522 publiée au JO S (Q) du 05.04.1990 p 722

- **A temps complet ou à temps non complet**

Article 104 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Article 7 - Décret n° 91-298 du 20.03.1991

Un agent à temps complet peut muter sur un emploi à temps non complet et être nommé sur d'autres emplois à temps non complet dans d'autres collectivités dans la limite de 115 % d'un temps complet. En revanche, il ne peut occuper un emploi à temps non complet dans la même collectivité ou dans un établissement relevant de la même collectivité (exemple : CCAS, caisse des écoles, ...).

Articles 8 et 9 - Décret n° 91-298 du 20.03.1991

CAA Marseille 97MA05426 du 15.02.2000 Commune de Gap

De même, un agent à temps non complet peut muter dans un emploi à temps complet.

A retenir

L'attention de la collectivité d'accueil doit être attirée sur le seuil d'affiliation ou de désaffiliation à la CNRACL à savoir :

- 28 heures hebdomadaires pour les fonctionnaires
- 12 heures par semaine pour les professeurs d'enseignement artistique
- 15 heures par semaine pour les assistants d'enseignement artistique

Article 20 - Loi n° 83-634 du 13.07.1983

Décisions du conseil d'administration de la CNRACL des 21.10.1980 et 03.10.2001

Aucune disposition ne subordonne le droit à la mobilité de l'agent à une condition d'ancienneté.

Toutefois, si l'agent est titulaire de son grade depuis moins de trois ans, la collectivité d'accueil est amenée à verser à l'employeur d'origine une compensation financière.

Se reporter fiche 4

Tout document dans lequel l'agent s'engage à servir auprès de sa collectivité pendant un certain délai en contrepartie de son recrutement est dépourvu de valeur juridique. Il a pour seul effet d'engager moralement l'agent.

La demande de l'agent

L'agent doit :

- Se tenir informé du marché de l'emploi et des offres d'emploi des collectivités correspondant à son grade et cadre d'emplois.
- Faire acte de candidature auprès des collectivités qu'il aura sélectionnées.
- Se rendre aux éventuelles convocations pour des entretiens de candidature.

A retenir

A ce stade de la procédure, il n'est pas fait obligation à l'agent d'avertir son employeur de ses intentions de mobilité.

La collectivité d'accueil

Type de collectivité ou d'établissement concerné

Les collectivités territoriales entrant dans le champ d'application de la mutation externe :

- les communes
- les départements de métropole et d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte)
- les régions
- leurs établissements publics administratifs (ex : CCAS, SDIS)
- les établissements publics de coopération intercommunale
- les collectivités territoriales d'outre-mer (Saint Pierre et Miquelon, Saint Barthélémy, Saint Martin)

Articles 2 et 112-1 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Article 1er - Décret n°2004-1526 du 30.12.2004

Les collectivités territoriales exclues :

- la ville de Paris et ses établissements publics,
- la Nouvelle Calédonie,
- la Polynésie française.

Article 118 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

QE 33153 publiée au JO AN (Q) du 24.03.2009

A retenir

La mobilité externe s'effectue dans les corps de ces administrations par la voie du détachement.

Les établissements publics industriels et commerciaux sont également exclus du champ d'application de la mutation, leur personnel relevant du droit privé, à l'exception du directeur et du comptable public.

CE 08.03.1957 Jalenques de Labeau

Préalable au recrutement par mutation

• Identification des besoins de la collectivité d'accueil

La mutation a pour effet de pourvoir un emploi permanent par un fonctionnaire.

Ce choix de recrutement est justifié :

- à la suite d'une création d'un nouvel emploi,
- à la suite d'une vacance d'un emploi permanent (mutation de l'agent, décès, radiation des cadres, détachement de longue durée, disponibilité pour convenances personnelles, ...).

A l'inverse, la mutation ne peut avoir pour objet :

- de combler l'absence temporaire d'un agent (détachement pour stage, congé maladie, congés annuels, ...),
- d'assurer un besoin ponctuel ou saisonnier,
- la mise en place d'un projet spécifique pendant une durée déterminée.

A retenir

Dans ces cas, le recours aux agents non titulaires doit être privilégié.

Article 3 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

• Inscription budgétaire

Aucun recrutement ne peut intervenir en l'absence de crédits disponibles au chapitre budgétaire.

• Emploi vacant : trois hypothèses

- **SOIT** l'emploi correspond à un nouveau besoin de la collectivité : l'assemblée délibérante procède à la création du poste et précise le ou les grade(s) correspondant(s).
Article 34 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984
- **SOIT** l'emploi est déjà créé, mais devient vacant suite au départ du fonctionnaire l'occupant : il n'y a pas lieu de procéder à une nouvelle création.
- **SOIT** l'emploi est déjà créé dans un grade, mais la collectivité souhaite recruter sur un grade différent pour le même emploi : une seconde délibération peut modifier le poste.

A retenir

La mutation ne peut intervenir dans un grade créé ou existant qui ne respecterait pas les conditions de strate démographique de la collectivité.

• Déclaration de vacance d'emploi

Le recrutement par voie de mutation s'effectue dans un emploi créé ou existant et vacant.

La déclaration de vacance d'emploi est une **obligation légale** faite à l'autorité territoriale, dont le non respect entraîne l'annulation de la nomination.

Articles 12-1, 14, 23, 41 – Loi n° 84-53 du 26.01.1984

CE 236036 du 17.12.2003 : annulation de la nomination d'un adjoint administratif car la déclaration de vacance avait été faite sur le grade d'agent administratif (ce grade n'existe plus depuis 2005)

Elle assure un rôle de publicité des offres d'emplois des collectivités pour les postes ouverts à la mutation et favorise ainsi la mobilité des fonctionnaires.

La collectivité doit effectuer cette déclaration auprès du centre de gestion ou du CNFPT pour les emplois d'administrateur, de conservateur du patrimoine ou des bibliothèques et d'ingénieur en chef :

- lorsque la vacance survient de façon inopinée (exemple : décès) : la déclaration doit être faite immédiatement si la collectivité veut procéder à un recrutement,
- lorsque la vacance est prévisible (ex : départ à la retraite) : la déclaration doit intervenir dès que la date de vacance est certaine, même si cette date n'est pas échue.

Article 43 - Décret n° 85-643 du 26.06.1985

Article 41 - Décret n° 87-800 du 05.10.1987

• Sélection du candidat

La sélection du candidat s'effectue après examen des candidatures au regard notamment de la fiche de poste :

- une présélection au niveau des CV envoyés par les agents,
- puis une sélection suite aux entretiens individuels.

A retenir

Aucune disposition statutaire ne subordonne le recrutement par mutation à un entretien. Ce choix est laissé à l'appréciation des collectivités mais s'avère en pratique indispensable.

Le critère de l'ancienneté ne doit pas être exclusif d'autres critères pour apprécier la candidature.

CE 289989 du 25.05.2007 Cour des Comptes.

Toutefois, la sélection du candidat doit respecter certaines exigences statutaires.

- **Priorité d'examen des candidatures pour le rapprochement familial**

La collectivité doit examiner en priorité les candidatures des fonctionnaires séparés de leur conjoint ou de leur partenaire pacsé pour des raisons professionnelles.

Article 54 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Aucun principe général du droit n'impose d'assimiler la situation des concubins non pacsés à celle des conjoints.

CE 123314 du 25.11.1994 Mlle Poulain et M. Balmain

A retenir

La collectivité n'a pas d'obligation de les recruter mais doit examiner en priorité leur candidature en tenant compte notamment de l'intérêt du service.

CE 279065 du 10.05.2006 Mme B

CAA Marseille 97MA10807 du 16.05.2000 Mme S

QE 36654 publiée au JO AN Q du 06.03.2000

- **Priorité d'examen des candidatures pour les fonctionnaires handicapés**

La collectivité, si elle n'a pas d'obligation de recrutement, doit également examiner en priorité la candidature des fonctionnaires handicapés relevant de l'une de ces catégories :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles,
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- les bénéficiaires des emplois réservés mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- les bénéficiaires des emplois réservés mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code,
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles,
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Article 54 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Article L 5212-13 - Code du travail

- Recrutement d'un agent inscrit sur liste d'aptitude au-delà d'un délai de 4 mois

Pendant les quatre premiers mois de la publicité de vacance, l'emploi peut être pourvu par mutation, détachement, intégration directe, avancement de grade ou promotion interne ou par une nomination stagiaire d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude.

Au-delà d'un délai de quatre mois à compter de la publicité de la vacance de l'emploi, le poste ne peut être pourvu que par la nomination stagiaire d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude.

Article 41 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

A retenir

Le statut n'impose pas de durée de validité de la déclaration de vacance d'emploi. Toutefois, le préfet ou un lauréat de concours pourrait contester une mutation intervenue au-delà des quatre mois. Il pourrait être envisagé de procéder à une nouvelle déclaration de vacance lorsque la mutation envisagée dépasserait le délai légal des quatre mois.

Lors des entretiens individuels de sélection, la collectivité doit recueillir les informations statutaires concernant l'agent, susceptibles d'avoir des répercussions dans la gestion du personnel et le budget de la collectivité.

A retenir

Le futur employeur doit cependant veiller à ne pas enfreindre le principe de non discrimination lors de l'entretien de recrutement.

Loi n° 2001-1066 du 16.11.2001

Ainsi, il convient d'éviter notamment les interrogations portant sur :

- la liberté d'opinion de l'agent (politique, philosophique, religieuse, syndicale sauf si l'agent de lui-même fait état d'un mandat syndical dans sa collectivité),
- l'état de santé de l'agent (sauf s'il avertit la collectivité),
- une éventuelle maternité.

CE 311888 du 10.04.2009 M. E

Une partie des informations nécessaires peut être recueillie en demandant à l'agent la copie de sa dernière fiche de paie pour effectuer une simulation de paie.

Cette transmission doit être limitée aux seules personnes gestionnaires de paie et au recruteur.

Si l'agent refuse de transmettre sa fiche de paie, la collectivité ne peut pas refuser de le recruter de ce seul fait et elle ne peut pas obtenir les informations par la collectivité d'origine sans l'accord de l'agent.

De même, l'agent pourra être amené à communiquer ses compte-rendus d'entretien ou ses fiches de notation afin de faire état de sa valeur professionnelle.

Liste non exhaustive des informations susceptibles d'être recueillies lorsqu'un recrutement par voie de mutation est envisagé.

Situation de l'agent	Objet de la validation
L'agent est-il un fonctionnaire titulaire territorial ? Quel est son grade ?	Conséquence sur le choix de la procédure de mobilité : <ul style="list-style-type: none"> • mutation, • détachement si l'agent est fonctionnaire d'Etat ou hospitalier, • intégration directe.
Est-il inscrit sur une liste d'aptitude ? (concours ou promotion interne)	Possibilité d'un détachement pour stage sans mutation préalable
L'agent est-il en position d'activité dans sa collectivité ?	Dans le cas contraire, faut-il une demande de réintégration auprès de la collectivité d'origine ?
Quelle est la modalité de travail de l'agent ? Temps complet, temps non complet, temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> • Si l'agent est à temps partiel de droit : éventuelles conséquences sur l'organisation du service • Si l'agent est à temps partiel sur autorisation : décision d'octroi ou de refus de la nouvelle collectivité • Si l'agent est à temps complet et mute sur un emploi à temps non complet ou inversement : <ul style="list-style-type: none"> – conséquences sur l'affiliation à la CNRACL – cumul d'emplois publics (unicité de carrière entre les collectivités employeurs) – dépassement éventuel de la durée réglementaire (115 % d'un temps complet)
L'agent exerce-t-il une activité accessoire ? A-t-il un autre emploi public ?	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoir la demande d'autorisation auprès du nouvel employeur : <ul style="list-style-type: none"> – conséquences sur l'affiliation à la CNRACL – cumul d'emplois publics (unicité de carrière entre les collectivités employeurs) – dépassement éventuel de la durée réglementaire (115 % d'un temps complet) • Recrutement direct sans stage préalable si l'agent est déjà titulaire du même grade dans une autre collectivité
L'agent se rapproche-t-il de son conjoint ?	Priorité dans l'examen des candidatures pour la mutation
Est-il titulaire de son grade depuis moins de trois ans ?	Compensation financière éventuelle auprès de la collectivité d'origine <i>Se reporter fiche 4</i>
Quelle est sa rémunération actuelle et ses éventuelles prétentions salariales ?	Impact financier <i>Se reporter fiche 4</i>
Combien de jours de congés annuels lui reste-t-il à prendre avant la fin de l'année civile ?	Éventuelles conséquences sur l'organisation du service <i>Se reporter fiche 4</i>
Dispose-t-il d'un CET ?	<ul style="list-style-type: none"> • Transfert du CET et conventionnement financier possible entre les deux collectivités • Prévoir dans l'organisation du travail les jours accumulés sur le CET • Prévoir l'indemnisation possible des jours épargnés sur le CET (si la collectivité d'accueil a délibéré en ce sens) <i>Se reporter fiche 4</i>
Quels sont les droits acquis au titre du DIF ?	Les droits acquis au titre du DIF suivent le fonctionnaire : possibilité de conventionnement financier entre les 2 collectivités pour le transfert des droits <i>Se reporter fiche 4</i>

La collectivité d'origine

A ce stade de la procédure :

- **Soit la collectivité n'est pas encore informée des intentions de son agent quant à une éventuelle mutation.**

L'agent n'a pas à avertir sa collectivité de ses démarches. Il peut attendre la notification de son recrutement pour informer son employeur.

- **Soit la collectivité est informée des démarches de son agent.**

Dans ce cas, elle peut commencer à prendre certaines dispositions :

- étudier des changements d'affectations prévisionnelles ou des promotions des agents de sa collectivité,
- s'intéresser au vivier de candidatures spontanées reçues à d'autres occasions,
- prévoir des modalités de passation des dossiers de l'agent à ses collègues ou son futur remplaçant.

Toutefois, elle ne peut pas déclarer son emploi vacant car la date d'effet de la mutation n'est pas encore certaine, l'agent n'ayant pas encore reçu la notification de son recrutement par la collectivité d'accueil.

En complément :

- Fiche pratique « Le recrutement »*
- Fiche pratique « Le dossier disciplinaire »*
- Etude « La discipline »*
- Etude « Abandon de poste »*
- Etude « Loi mobilité et parcours professionnel »*

Procédure

Information de la sélection de l'agent

La collectivité d'accueil informe l'agent de son intention de le recruter.

Cette information peut prendre la forme :

- d'un courrier ou d'une promesse d'embauche,
- d'un projet d'acte de recrutement par voie de mutation.

La procédure de mutation ne fait pas échec à la **vérification des conditions de recrutement** par la collectivité d'accueil préalablement à la prise de fonctions de l'agent, à savoir :

- nationalité française ou nationalité d'un Etat membre de l'Union Européenne ou de l'Espace économique européen,
- jouissance des droits civiques,
- mentions sur le casier judiciaire compatibles avec l'exercice des fonctions.

Article 5 et 5 bis - Loi n° 83-634 du 13.07.1983

Il n'est pas nécessaire de vérifier si l'agent a respecté ses obligations concernant le service national lors d'une mutation. La vérification s'effectue uniquement à la nomination stagiaire. S'il s'avère que l'agent n'est pas en règle au regard du service national, la nomination stagiaire et la titularisation sont des décisions créatrices de droit impossibles à retirer au-delà d'un délai de 4 mois à compter de leur signature.

La vérification de l'aptitude physique auprès d'un médecin agréé n'est imposée par aucun texte statutaire, l'agent conservant le même grade du même cadre d'emplois. Toutefois, l'employeur conserve la possibilité de contrôler l'aptitude physique de l'agent.

Article 10 - Décret n° 87-602 du 30.07.1987

L'accès au nouvel emploi est suivi d'une visite auprès d'un médecin de médecine professionnelle et préventive pour contrôler la compatibilité de l'état de santé au nouveau poste de travail.

Article 108-2 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

A retenir

Le courrier annonçant le recrutement de l'agent peut prévoir que la mutation ne sera effective que sous réserve de la vérification de ces conditions.

Demande de mutation de l'agent à sa collectivité

- L'agent demande sa mutation à sa collectivité d'origine.
- La demande est formalisée par écrit et fait l'objet d'un accusé de réception.
- La demande est accompagnée de l'accord de la collectivité d'accueil.

Article 14 bis – Loi n° 83-634 du 13.07.1983

A retenir

Auparavant, il revenait à la collectivité d'accueil d'informer par courrier la collectivité d'origine de son intention de recruter l'agent. Ce dernier n'avait pas l'obligation de prévenir sa collectivité de sa future mutation.

Décision de la collectivité d'origine

L'employeur territorial d'origine ne peut s'opposer à la mutation. Il peut en revanche imposer un délai de préavis à l'agent.

Article 51 – Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Première hypothèse : la date de la mutation est décidée d'un commun accord avec la collectivité d'accueil

Les deux collectivités peuvent se mettre d'accord sur la date d'effet de la mutation en tenant compte chacune de leurs contraintes.

Article 51 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

La mutation prend effet à la date souhaitée, qui interviendra dans un délai maximal de trois mois suivant la réception de la demande.

Deuxième hypothèse : la date de la mutation n'est pas décidée d'un commun accord avec le futur employeur

Dans ce cas, la collectivité d'origine dispose de la faculté d'imposer un délai de préavis à l'agent d'une durée maximale de trois mois.

Article 14 bis - Loi n° 83-634 du 13.07.1983

Article 51 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Le préavis commence à courir à compter de la réception de la demande du fonctionnaire par la collectivité d'origine. Il appartient au fonctionnaire d'apporter la preuve de la notification notamment grâce au courrier recommandé avec accusé de réception.

Troisième hypothèse : la collectivité garde le silence

Le silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation par l'autorité territoriale.

Article 14 bis - Loi n° 83-634 du 13.07.1983

Décision de la collectivité d'accueil

La mutation est prononcée par l'autorité territoriale d'accueil et prend la forme d'un **arrêté de nomination par voie de mutation**.

Articles 40 et 51 – Loi n° 84-53 du 26.01.1984

L'arrêté est transmis :

- à l'agent, pour notification,
- à la préfecture,
- à la collectivité d'origine qui procédera à la radiation de l'agent de ses effectifs.

Articles L 2131-2, L 2131-12, L3131-2, L4141-2, L5211-3 - Code général des collectivités territoriales

A retenir

La radiation des effectifs est le constat du départ de l'agent de la collectivité. Elle ne doit pas être confondue avec la radiation des cadres, cette dernière entraînant la perte de la qualité de fonctionnaire.

La collectivité doit également informer le Centre de Gestion ou le CNFPT de la nomination.

Article 44 - Décret n° 85-643 du 26.06.1985

Article 41 - Décret n° 87-811 du 05.10.1987

Incidence du changement de décision des trois parties

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

La collectivité d'accueil n'a pas encore pris l'acte de mutation : elle peut revenir sur sa décision concernant le recrutement par mutation de l'agent.

Dans ce cas, le courrier informant l'agent de son recrutement a la valeur d'une promesse d'embauche, dont la rupture peut engager la responsabilité de la collectivité et l'exposer à la réparation du préjudice subi par l'agent.

La réparation prend la forme de dommages et intérêts dont le montant est déterminé par le juge en fonction du caractère probant du préjudice.

Si la collectivité d'origine a procédé à la radiation des effectifs, sans attendre l'acte de recrutement, elle doit retirer l'acte de radiation qui n'a pas de base légale afin que l'agent demeure dans une situation légale et réglementaire.

La collectivité d'accueil a déjà pris l'acte de mutation : l'arrêté de nomination par voie de mutation est un acte créateur de droit.

TA Pau 02-387 02-1597 du 02.03.2004

Si la décision prononçant la mutation est légale, son retrait ne peut intervenir que sur demande écrite de l'agent, et sous réserve de ne pas léser le droit des tiers. Toutefois, la collectivité n'est pas tenue de faire droit à cette demande.

CE 87433 du 10.06.1988 Commune de Sèvres

Si la décision est illégale (parce qu'intervenant sur un grade qui ne peut être créé par la collectivité en raison des strates démographiques par exemple), le retrait, sauf en cas de fraude, doit avoir lieu dans les quatre mois qui suivent la prise de décision et par décision motivée.

CE 197078 du 26.10.2001 Ternon

CAA Bordeaux 02BX02194 du 23.02.2006 Département de la Vienne

A retenir

Dans les deux cas, le retrait ne doit pas avoir de répercussions sur les droits des tiers. Si le poste de la collectivité d'origine a été pourvu, l'acte de mutation ne peut être retiré.

L'agent ne souhaite plus muter

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.

CE 278012 du 12.05.2006 M. d'A.

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.

CE 87433 du 10.06.1988 Commune de Sèvres

Le retrait ne doit pas avoir de répercussions sur les droits des tiers. Si le poste de la collectivité d'origine a été pourvu, l'acte de mutation ne peut être retiré.

CAA Nantes 98NT01838 du 08.03.2002 Centre hospitalier spécialisé Gourmelen

L'agent ne se présente pas à son nouveau poste

La mutation emporte :

- La rupture des liens juridiques entre l'ancien employeur territorial et l'agent.
- Et par conséquent le transfert de ses obligations professionnelles vers son nouvel employeur.

Dès que la mutation prend effet, l'agent doit exercer effectivement ses nouvelles fonctions auprès de l'autorité territoriale qui a procédé à sa nomination.

Articles 25 et 28 - Loi n° 83-634 du 13.07.1983

En cas de manquement à son obligation vis-à-vis de son employeur d'accueil (pour un motif autre que médical, ou d'absence justifiée) l'agent peut faire l'objet :

- D'une mesure disciplinaire.
Articles 89 et suivants - Loi n° 84-53 du 26.01.1984
- Ou d'une mesure d'abandon de poste, après une mise en demeure régulière et notifiée à l'agent

A retenir

L'abandon de poste est défini comme l'absence irrégulière d'un agent, qui après une mise en demeure, refuse de reprendre son poste. L'agent est considéré comme ayant rompu de sa propre initiative le lien qui l'unissait à son nouveau service.

En complément les études :

- « Le compte épargne temps »
- « Les frais de déplacement »
- « Agrément et assermentation »
- « Protection sociale »
- « Rémunération »

Les incidences sur la situation de l'agent

Sa carrière

La mutation permet d'occuper un nouvel emploi relevant du même grade et du même cadre d'emplois, auprès d'un nouvel employeur.

Article 51 – Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Elle n'a aucune incidence sur :

- **Son grade**
- **Son échelon**
- **Son ancienneté**

A retenir

L'agent conserve le maintien de son indice personnel acquis lors de sa nomination stagiaire auprès de sa collectivité d'origine, conformément au principe d'unicité de carrière.

Aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoit la procédure de **notation** lors d'une mutation. Il est envisageable que le nouvel employeur note l'agent sur rapport du supérieur hiérarchique de sa collectivité d'origine, auprès duquel l'agent a exercé le plus longtemps ses fonctions.

L'agent muté en cours d'année peut faire l'objet de deux **entretiens professionnels** dans les collectivités d'origine et d'accueil, sous réserve d'une condition de présence effective.

- entretien dans la collectivité d'origine pour évaluer l'atteinte des objectifs,
- entretien dans la collectivité d'accueil dès son arrivée pour la fixation de nouveaux objectifs en adéquation avec le nouveau poste.

Sa rémunération

La mutation n'a aucune incidence sur :

- **Son traitement indiciaire de base**
- **Le supplément familial de traitement**

En revanche, peuvent faire l'objet de modification ou de suppression :

- **L'indemnité de résidence**, en fonction de la zone géographique de la collectivité d'accueil.
- **La nouvelle bonification indiciaire**, les nouvelles fonctions de l'agent déterminent sa perception éventuelle.
- **Le régime indemnitaire** : la collectivité d'accueil est libre de fixer ou non un régime indemnitaire et d'en moduler les montants.

A retenir

Il n'est prévu aucun maintien du régime indemnitaire perçu dans son ancienne collectivité, sauf dans le cas d'une mutation vers un établissement public rattaché à la collectivité d'origine ou de l'établissement public rattaché à la collectivité d'accueil.

Article 111-1 – Loi n° 84-53 du 26.01.1984

- **L'action sociale** : la collectivité d'accueil est libre de fixer les prestations d'action sociale qu'elle souhaite accorder à ses agents.

L'agent peut également bénéficier de :

- **L'indemnité de changement de résidence** : sous condition d'octroi.
- **La GIPA** : la collectivité d'accueil qui emploie l'agent ayant muté avant le 1er décembre de l'année qui précède la période de référence est redevable envers son agent du versement de la GIPA, sous réserve qu'il remplace les conditions d'octroi.

Le nouvel employeur est tenu de se mettre en rapport avec le précédent pour disposer des éléments relatifs au traitement perçus dans la précédente affectation.

Article 11 - Décret n° 2008-539 du 06.06.2008

Sa durée de travail

La durée de travail

La durée de travail hebdomadaire étant fonction de la délibération qui a créé le poste, la mutation peut donc intervenir sur un poste de travail dont le temps de travail est différent.

Se reporter fiche 2

Si la mutation a lieu dans une collectivité ne bénéficiant pas de RTT, l'agent ne peut alléguer un maintien de sa situation antérieure. En effet, les modalités relatives à la durée du temps de travail sont fixées localement.

Se reporter au paragraphe ci-dessous concernant le compte épargne temps (CET)

L'exercice des fonctions à temps partiel

L'agent à temps partiel dans sa collectivité d'origine doit solliciter une nouvelle demande dans sa collectivité d'accueil s'il souhaite maintenir son temps partiel.

En cas de temps partiel de droit, la nouvelle autorité s'assure que les conditions d'octroi sont toujours remplies.

En cas de temps partiel sur autorisation, la demande est accordée en fonction des nécessités du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail et selon les modalités fixées par délibération.

Articles 60 et 60 bis - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Ses congés statutaires

Les congés annuels

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

Article 1^{er} - Décret n° 85-1250 du 26.11.1985

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

A retenir

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 ne sont pas perdus s'il ne les utilise pas 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.

Se reporter au paragraphe ci-dessous concernant le compte épargne temps (CET)

Les congés bonifiés

Les congés bonifiés sont accordés aux fonctionnaires, originaires d'un département d'outre-mer. Ces derniers doivent y avoir le centre de leurs intérêts moraux et matériels, et justifier d'une durée de service ininterrompue de 36 mois.

Décret n° 88-168 du 15.02.1998

Décret n° 78-399 du 20.03.1978

La mutation n'a pas pour effet d'interrompre la durée de services exigée.

La collectivité d'accueil, en tant que nouvel employeur, doit vérifier si l'agent remplit les conditions pour un congé bonifié à chaque nouvelle demande, même s'il en a bénéficié dans sa collectivité d'origine.

Le compte épargne temps (CET)

Les jours épargnés sur le compte épargne temps dans la précédente collectivité peuvent être utilisés dans la collectivité d'accueil.

Le même CET est transféré à la collectivité d'accueil qui en assure la gestion.

Article 9 - Décret n° 2004-878 du 26.08.2004

Une possibilité de conventionnement existe entre les deux collectivités afin de compenser l'impact sur la gestion des congés ou l'indemnisation des jours acquis mais non pris dans la collectivité d'origine.

Article 11 - Décret n° 2004-878 du 26.08.2004

Les congés pour maladie

Les droits à congés maladie ne sont pas impactés par la mutation. Pour leur décompte, la collectivité d'accueil tient compte de jours de maladie obtenus dans la précédente collectivité.

Cela concerne les congés de maladie ordinaire, la longue maladie et de longue durée.

Concernant les accidents de service, la collectivité d'origine, qui employait l'agent au moment de l'accident de service, reste responsable des conséquences financières de l'accident de service : prise en charge des honoraires médicaux et frais exposés ainsi que remboursement des traitements versés par la collectivité qui l'emploie.

CE 336635 du 08.12.2011 - Commune de Roissy-en-Brie

Son droit à la formation

Le droit individuel à la formation (DIF)

Les droits acquis au titre du DIF peuvent être invoqués auprès du nouvel employeur.

Les deux collectivités peuvent, par voie de convention, prévoir les modalités financières de transfert des droits acquis au titre du DIF et non consommés à la date à laquelle le fonctionnaire change de collectivité.

Articles 38, 40 - Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007

En cas d'utilisation anticipée de ses droits au DIF dans sa précédente collectivité et du non respect de son engagement à servir auprès d'elle, l'agent est tenu de rembourser une somme correspondant au coût de la formation suivie et le cas échéant du montant de l'allocation perçu au titre de la durée d'utilisation anticipée du droit au prorata du temps de service restant à courir. La collectivité d'accueil peut se substituer au fonctionnaire pour le remboursement.

Article 40 - Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007

Le congé pour formation professionnelle

L'agent, qui a bénéficié d'un congé de formation, n'a pas à rembourser sa collectivité d'origine au motif qu'il ne respecte pas son obligation d'engagement de servir pendant une période correspondant au triple de la durée indemnisée du congé.

Sa mutation emporte le transfert de cette obligation auprès de tous les employeurs territoriaux.

Article 13 - Décret n° 2007-1845 du 26.12.2007

Cas particuliers : les policiers municipaux

L'agrément préfectoral a une portée nationale. Lors d'une mutation, les collectivités n'ont pas à le renouveler sous réserve que l'arrêté d'agrément n'ait pas expressément limité son champ d'application à la précédente commune d'emploi.

QE 45903 publiée au JO AN (Q) du 26.10.2004

QE 14407 publiée au JO Sénat (Q) du 21.04.2005

L'agrément du procureur de la République reste valable en dehors du ressort du tribunal de grande instance tant que l'agent exerce des fonctions de policier municipal. En cas de mutation dans une commune ou un établissement de coopération intercommunale situé dans le ressort d'un autre tribunal de grande instance, les procureurs de la République compétents au titre de l'ancien et nouveau lieu d'exercice des fonctions sont avisés sans délai.

Article L412-49 - Code des communes

Les incidences sur la collectivité d'accueil

Transfert du pouvoir de nomination

La mutation de l'agent emporte le **transfert du pouvoir de nomination** vers l'autorité territoriale de la collectivité d'accueil. Dès lors, même pour des fautes commises dans l'ancienne collectivité de l'agent, c'est l'autorité territoriale de la nouvelle collectivité qui détient le pouvoir disciplinaire.

A retenir

Le maire n'est pas compétent pour infliger une sanction disciplinaire à un agent qui a cessé de relever de son autorité en raison d'une mutation

CAA Nancy 95NC01233 du 31.10.1996 Commune d'Essey lès Nancy

Régulation des mutations dans les trois ans de la titularisation

Aucune disposition ne subordonne le droit à la mobilité de l'agent à une condition d'ancienneté.

Toutefois, si l'agent est titulaire de son grade depuis moins de trois ans, la collectivité d'accueil est amenée à verser à l'employeur d'origine une compensation financière.

Article 51 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Il s'agit d'une indemnité versée au titre de la rémunération perçue par l'agent durant la formation obligatoire et du coût de toute formation complémentaire (préparation aux concours, par exemple). A défaut d'accord sur le montant de l'indemnité entre les deux collectivités, l'établissement verse la totalité des dépenses engagées à ce titre.

A retenir

Il semblerait que ce remboursement ne s'impose qu'entre la collectivité d'origine et celle qui recrute l'agent par voie de mutation.

Si l'agent venait à muter une seconde fois, la troisième collectivité ne serait pas tenue de rembourser la deuxième, cette dernière n'ayant pas subi l'absence de l'agent pendant le temps de formation.

Impact sur les effectifs

L'arrivée de l'agent augmente les effectifs de la collectivité :

- Concernant l'impact budgétaire de la charge du personnel.
- Concernant le calcul des effectifs lors des prochaines élections des représentants du personnel.
- Concernant une éventuelle désaffiliation au Centre de Gestion.

La mutation entre en compte pour calculer les quotas de la promotion interne.

Article 20-6 - Décret n° 85-1229 du 20.11.1985

Les incidences sur la collectivité d'origine

Obligation de transférer le dossier individuel de l'agent

En cas de mutation, le dossier sur support papier ou électronique de l'agent fonctionnaire doit être transmis dans son intégralité à la collectivité d'accueil par la collectivité d'origine.

Article 18 - Loi n° 83-634 du 13.07.1983

Article 4 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Lorsque la collectivité d'accueil ne gère pas le dossier individuel de ses agents sous forme électronique, l'autorité territoriale d'origine est tenue de créer sur support papier, une copie conforme du dossier individuel électronique de l'agent et de la lui transmettre. Le dossier électronique sera alors détruit dans les conditions fixées par décret.

Article 8 - Décret n° 2011-675 du 15.06.2011

A retenir

L'application concrète du décret sur le dossier numérique des agents territoriaux est conditionné à l'adoption d'un arrêté établissant une nomenclature cadre des documents pouvant composer le dossier individuel.

Cette transmission découle du principe de la carrière unique. En effet, quel que soit le nombre d'employeurs, l'agent n'a qu'une seule carrière et donc un seul dossier qui le suivra d'une collectivité à une autre.

Cette transmission doit se faire dans les meilleurs délais dans le souci d'une bonne gestion de la carrière.

A retenir

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à la collectivité d'origine de conserver une copie du dossier transmis. Il s'agit uniquement d'une mesure de précaution.

Impact sur les effectifs

Le poste libéré par le fonctionnaire devient vacant. La collectivité peut décider de :

- le maintenir au tableau des effectifs et de remplacer l'agent,
- le supprimer.

En complément :

Fiche pratique « Le reclassement pour inaptitude physique »

Les motifs du changement d'affectation

Sa carrière

Le changement d'affectation ou la mutation interne se définit par un changement d'emploi à l'intérieur du même grade et cadre d'emplois. Il a lieu au sein de la même collectivité.

Article 52 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Le motif du changement d'affectation n'est pas prévu par les dispositions légales ou réglementaires. Toutefois, il est possible de changer un agent d'affectation :

- **Dans l'intérêt du service justifié par une réorganisation du service** : les besoins du service justifient une modification, une amélioration ou une réorganisation du service, avec éventuellement des suppressions d'emplois

CE 299252 du 28.10.2009 Centre d'incendie et de secours d'Ussel

- **Dans l'intérêt du service justifié par une mesure prise en considération de la personne** : peuvent nuire au bon fonctionnement du service et justifier un changement d'affectation :

- des difficultés relationnelles entre l'agent et ses collègues,
- des difficultés relationnelles entre l'agent et ses supérieurs hiérarchiques entraînant des mésententes,
- des difficultés relationnelles avec les administrés,
- le comportement d'un agent.

CE 301468 du 27.03.2009 / M. A

CAA Versailles 09VE00717 du 17.06.2010 / Mme R

CAA Versailles 04VE02684 du 23.02.2006 / Mme J

TA Caen 02-1434 03-281 du 20.01.2004 / M. K. c/Centre hospitalier de S. L

CAA Nantes 00NT01556 du 04.10.2002 / M. D

A retenir

Un changement d'affectation est contraire au principe de non discrimination et est difficilement rattachable à l'intérêt du service lorsqu'il est pris :

- en fonction des opinions politiques, philosophiques, syndicales,
- envers des personnes qui auraient subi, refusé de subir ou dénoncé des agissements discriminatoires, de harcèlement moral ou sexuel.

Articles 6 et suivants - Loi n° 83-634 du 13.07.1983

CE 335453 du 24.02.2011 / M. L

- **Sur demande de l'agent** : souhait de changement de service, acquisition de nouvelles connaissances, évolution de carrière, ...
- **Sur proposition du médecin de prévention, du comité médical ou de la commission de réforme** lorsque l'agent n'est plus apte à son poste, mais continue d'être apte aux fonctions de son grade.

Article 24 - Décret n° 85-603 du 10.06.1985

Article 1^{er} - Décret n° 85-1054 du 30.09.1985

Le changement d'affectation ne doit pas être une sanction déguisée

La mutation d'office prise en considération de la personne ne figure pas au nombre des sanctions disciplinaires établies par le statut.

Elle ne doit pas avoir pour objet de sanctionner des manquements aux obligations de l'agent ni de le priver des garanties prévues par la procédure disciplinaire.

Article 89 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Le juge administratif requalifie, au cas par cas et selon les faits qui lui sont présentés, le changement d'affectation d'office en sanction disciplinaire déguisée dès lors :

- que le changement d'affectation n'intervient pas dans l'intérêt du service
- qu'une intention répressive de la collectivité peut être retenue
- qu'une atteinte à la situation personnelle de l'agent peut être constatée.

CAA Paris 08PA00136 du 29.09.2009 / Université Paris VI Pierre et Marie Curie

CAA Marseille 05MA00030 du 08.02.2008 / Commune de Béziers

L'intention répressive peut notamment se manifester par le caractère simultané d'une faute commise par l'agent, sanctionnée ou pas, et la décision du changement d'affectation.

CE 333408 du 14.01.2011

CE 79319 du 06.03.1992 / M.A

CAA Marseille 06MA01173 du 01.04.2008 / M .C

L'atteinte à la situation personnelle de l'agent peut s'établir au regard :

- d'un déclassement avec une perte significative de la rémunération de l'agent
- des modifications importantes dans la nature des missions de l'agent
- la diminution des responsabilités
- d'une réduction du nombre d'heures travaillées

CAA Versailles 09VE03014-09VE03502 du 24.11.2011 / Commune du Bourget c/Mlle C.

CAA Paris 08PA00136 du 29.09.2009 / Université Paris VI Pierre et Marie Curie

CE 151085 du 29.12.1995 / Commune de Beaumont-de-Lomagne c/Mme D

A l'inverse, le juge relève, pour dénier au changement d'affectation le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée :

- la conformité de l'affectation aux missions statutairement dévolues aux fonctionnaires appartenant au corps ou cadre de l'intéressé,
- la similitude des tâches confiées avec celles exercées auparavant,
- le défaut d'atteinte à la santé mentale ou physique ainsi qu'à la dignité en dépit d'une installation dans un local moins agréable que celui occupé antérieurement,
- la perte d'aucun avantage pécuniaire,
- l'absence de diminution effective des responsabilités.

CAA Nantes 08NT00756 du 31.12.2008 / M. A.

CE 299252 du 28.10.2009 / Centre d'incendie et de secours d'Ussel

A retenir

Le changement d'affectation sur un poste, qui était antérieurement occupé par un agent titulaire d'un grade inférieur, ne permet pas de déduire que la nouvelle affectation revêt le caractère d'une sanction déguisée.

CAA Paris 98PA00136 du 23.04.2002 / Mme C

En complément :

Fiche pratique « Le reclassement pour inaptitude physique »

Fiche pratique « Avancement de grade »

Etude « Le dossier de l'agent »

Etude « La discipline »

Etude « Abandon de poste »

Les formalités préalables

Dans le cadre d'une réorganisation de service

La consultation préalable du **comité technique** s'impose pour une réorganisation, entraînant ou non des suppressions d'emplois.

Article 97 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Dans le cadre d'une demande de l'agent

La demande de l'agent est formalisée par écrit et motivée.

Dans le cadre d'une inaptitude physique de l'agent à son poste

Lorsque l'état de l'agent ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, et face à l'impossibilité d'un aménagement du poste, il peut être :

- Soit affecté dans un autre emploi de son grade adapté à ses aptitudes physiques au sein de la collectivité.
- Soit affecté dans le même emploi mais dans un autre service dans lequel ses fonctions ne comportent pas les mêmes contraintes physiques.

Les possibilités de changement d'affectation sont étudiées en amont, le cas échéant sur avis du comité médical ou de la commission de réforme, et en concertation avec le médecin du service de médecine préventive et professionnelle à l'aide d'une nouvelle fiche de poste.

Article 1^{er} - Décret 85-1054 du 30.09.1985

Article 21 - Arrêté du 04.08.2004

La procédure

Déclaration de vacance

L'obligation de déclarer les emplois vacants au centre de gestion ou au CNFPT s'impose dans le cas d'une mutation interne au sein de la collectivité.

Article 41 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

CE 309132 du 11.08.2009 / Mme R.

QE 59148 JO AN (Q) du 18.06.2001 - p 3556

Saisine de la commission administrative paritaire (CAP)

Dans le but de protéger l'agent contre des changements d'affectation arbitraires, la CAP doit être saisie dès lors que l'affectation entraîne un changement de résidence administrative ou un changement dans la situation de l'agent.

Article 52 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

A retenir

L'avis de la CAP doit être également sollicité lorsque l'agent est à l'initiative du changement d'affectation dès lors que ce dernier entraîne un changement de résidence administrative ou un changement dans la situation de l'agent.

La saisine doit être préalable à la mesure envisagée mais l'avis ne s'impose pas à l'employeur, ce dernier restant maître des mouvements des fonctionnaires.

Entraîne un changement de résidence administrative nécessitant l'avis préalable de la CAP :

- Le changement d'affectation d'un agent obligé de quitter son logement de fonction
CAA Bordeaux 01BX00033 du 08.11.2004 / OPAC de la Communauté Urbaine de Bordeaux Aquitanis
- Le changement d'affectation d'un agent dans une nouvelle ville
CE 95027 du 27.05.1955 / Sieur D.

Entraîne un changement dans la situation de l'agent nécessitant l'avis préalable de la CAP :

- Le changement d'affectation entraînant la cessation du versement de certaines primes
CE 304062 du 28.10.2009 / SDIS du Pas-de-Calais
- L'affectation d'un agent à un autre poste, qui entraîne une modification des fonctions, une baisse de rémunération liée au régime indemnitaire et un changement dans les conditions de travail
CAA Paris 00PA02984 du 22.06.2004 / M. M. c/La Poste
- L'affectation d'un agent emportant la perte des astreintes liées au précédent poste
CAA Nantes n° 01NT01861/02NT00528 du 14.11.2002 / France télécom - M.B.
- L'affectation d'un agent emportant une baisse des responsabilités (notamment en matière d'encadrement)
CAA Versailles 08VE01800 du 17.06.2010 commune de Boulogne-Billancourt
CAA Paris 01PA01035 du 18.10.2005 / M. B.
- L'affectation d'un agent d'entretien au nettoyage des locaux communaux dans la mesure où il s'était toujours vu confier, depuis son recrutement vingt ans auparavant, la fonction d'aide maternelle dans une école (ATSEM) en dépit de son statut d'agent d'entretien
CAA Nancy 07NC01404 du 19.03.2009 / Mme B.

A retenir

Le changement d'affectation ne devant pas constituer une mesure disciplinaire, il n'y a pas lieu de saisir le conseil de discipline.
Se reporter à la fiche 5

Priorité d'examen des candidatures

- Priorité d'examen des candidatures pour le rapprochement familial

La collectivité doit examiner en priorité les candidatures des fonctionnaires séparés de leur conjoint ou de leur partenaire pacsé pour des raisons professionnelles.

Article 54 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Aucun principe général du droit n'impose d'assimiler la situation des concubins non pacsés à celle des conjoints.

CE 123314 du 25.11.1994 / Mlle P. et M. B.

- Priorité d'examen des candidatures pour les fonctionnaires handicapés

La collectivité, si elle n'a pas d'obligation de recrutement, doit également examiner en priorité la candidature des fonctionnaires handicapés relevant de l'une de ces catégories :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles,
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- les bénéficiaires des emplois réservés mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- les bénéficiaires des emplois réservés mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code,
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles,
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,

Article 54 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Article L 5212-13 - Code du travail

A retenir

La priorité d'examen des candidatures ne s'applique qu'en cas de changement d'affectation sur demande de l'agent.

CE 320343 du 14.01.2011 / Département de la Haute-Corse

Affectation sur un emploi correspondant au grade de l'agent

Le changement d'affectation doit s'effectuer sur un emploi correspondant aux missions statutaires du cadre d'emplois et grade dont l'agent est titulaire.

*Article 12 - Loi n° 83-634 du 13.07.1983
CAA Marseille 07MA00920 du 08.09.2009 / M. L.
CAA Paris 98PA00136 du 23.04.2002 / Mme C.*

Communication du dossier de l'agent

Le changement d'affectation pris en considération de la personne, qu'il soit ou non justifié par l'intérêt du service doit être précédé de la communication du dossier personnel de l'agent.

*CE 318239 du 27.01.2010 / M. T.
CE 308317 du 29.08.2008 / Mme G.
CAA Versailles 09VE00717 du 17.06.2010 / Mme R.*

Décision de l'autorité territoriale

Le changement d'affectation prend la forme :

- d'un courrier,
- accompagné d'une nouvelle fiche de poste, notifiée à l'agent.

A retenir

Pour l'agent non titulaire, le changement d'affectation n'emportant pas de changement dans ses missions est formalisé par un avenant au contrat de travail, non transmissible au contrôle de légalité. Ce changement n'a pas pour effet de bouleverser l'économie entière du contrat.

CAA Paris 02PA01683 du 18.01.2005 / Région Ile de France

La durée indéterminée d'un contrat peut être maintenue par l'autorité territoriale si les fonctions du nouvel emploi sont de même nature que celles exercées précédemment.

Article 3 al 9 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Il est notifié :

- soit en main propre par les services du personnel contre signature de l'agent avec la mention « lettre reçue le »,
- soit en recommandé avec accusé de réception.

A retenir

Le refus de signature de l'agent, lors de la remise en main propre, ne fait pas obstacle au changement d'affectation.

La décision de changement d'affectation n'a pas à être motivée, quand bien même elle serait prise en considération de la personne.

CAA Nancy 07NC01404 du 19.03.2009 / Mme B

CAA Bordeaux 03BX02342 du 21.11.2006 / Mme F c/ Commune de Montaignut-sur-Save

Le courrier doit comporter les **délais et voies de recours**.

A retenir

Dès lors que le changement d'affectation a une répercussion sur les attributions de l'agent, les prérogatives qu'il tient de son statut, sa situation pécuniaire, ses perspectives de carrière ou sur une réduction de ses responsabilités, il n'est pas considéré comme une mesure d'ordre intérieur (M.O.I), insusceptible de recours.

CAA Nancy 07NC01404 du 19.03.2009 / Mme B

CAA Lyon 96LY02218 du 28.02.2000 / M. F

Les incidences

Le changement d'affectation, intervenant auprès de la même autorité territoriale, n'a aucune incidence sur :

- la situation statutaire de l'agent,
- sa rémunération statutaire (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement),
- son autorisation de travail à temps partiel, le cas échéant,
- ses congés,
- ses droits à la formation,
- son compte épargne temps.

Toutefois, des modifications peuvent intervenir au niveau de :

- sa rémunération (perte ou octroi de la nouvelle bonification indiciaire du fait de ses nouvelles fonctions, modification du régime indemnitaire, ...),
- son aménagement horaire (le nouveau service peut être organisé différemment de celui où était précédemment affecté l'agent),
- sa durée de travail (par exemple, si affectation sur un emploi à temps complet pour un agent qui était à temps non complet),
- la perte de son logement de fonction.

CAA Nancy 00NC00779 du 17.03.2005 M.P

CAA Douai 00DA00679 du 19.06.2002 M.B

Le changement d'emploi emporte :

- **La rupture des liens entre l'agent et son ancien service**

Aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoit la procédure de notation ou d'évaluation lors d'un changement d'affectation. L'agent est noté ou évalué notamment à l'aide du rapport du précédent supérieur hiérarchique.

L'organisation de travail du nouveau service s'impose à lui.

- **Le versement de l'indemnité pour changement de résidence** sur demande de l'agent.

- **Le transfert de ses obligations professionnelles vers son nouveau supérieur hiérarchique.**
Dès qu'il prend effet, l'agent doit exercer effectivement ses nouvelles fonctions dans sa nouvelle affectation.
Articles 25 et 28 - Loi n° 83-634 du 13.07.1983

En cas de manquement à son obligation de servir, l'agent peut faire l'objet :

- d'une mesure disciplinaire,

Articles 89 et suivants - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

- ou d'une mesure d'abandon de poste, après une mise en demeure régulière et notifiée à l'agent

CE 1565 du 21.04.1950 / Sieur G.

CE 118744 du 1.02.1995 / M. P.

A retenir

Cependant, un agent qui ne rejoint pas sa nouvelle affectation mais se présente à son ancien poste ne peut pas être considéré comme ayant abandonné son poste.

CE 176360 du 04.07.1997 / Mme B

CAA Paris 03PA02709 / 03PA02710 du 18.05.2004 / Commune d'Issy les Moulineaux