

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT PAR MUTATION EXTERNE D'UN FONCTIONNAIRE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES :

- Code général des collectivités territoriales
- Code général de la fonction publique
- Décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale
- Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique
- Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale

La mutation est un mode de recrutement ouvert aux **fonctionnaires titulaires** qui souhaite changer d'affectation **au sein de la Fonction Publique Territoriale tout en conservant leur grade et leur ancienneté** (cf. article L.512-24 du CGFP). La mutation externe se caractérise par le départ volontaire d'un fonctionnaire territorial afin d'occuper auprès d'un nouvel employeur territorial un nouvel emploi **relevant du même grade et du même cadre d'emplois**.

A SAVOIR :

Cette procédure de mobilité, qui ne s'applique qu'aux seuls fonctionnaires territoriaux, ne concerne ni les fonctionnaires d'Etat, ni les fonctionnaires hospitaliers. La mobilité entre différentes fonctions publiques peut en revanche s'exercer par voie de détachement et/ou d'intégration (voir les fiches de procédures correspondantes).

Seuls les fonctionnaires titulaires en position d'activité peuvent muter (cf. articles L.512-24 à 26 du CGFP) :

- Un agent en **congé parental ou en détachement** devra solliciter sa réintégration auprès de sa collectivité d'origine avant de muter.
- Un fonctionnaire en **disponibilité** pourra quant à lui solliciter sa réintégration directement auprès de la collectivité d'accueil, afin d'éviter une « réintégration pour ordre » qui nécessiterait en principe que la collectivité d'origine dispose d'un poste vacant pour pouvoir réintégrer l'agent et le muter.

Les agents stagiaires ne peuvent muter avant d'être titularisés.

Les agents contractuels ne connaissent pas la mutation externe en tant que telle, exception faite des dispositions particulières permettant la portabilité d'un CDI (cf. article L.332-12 du CGFP)

La mutation externe se caractérise par :

- ⇒ **Un départ volontaire du fonctionnaire territorial**, qui s'est porté candidat à un emploi dans une autre collectivité,

- ⇒ **Un changement d'employeur territorial qui accepte de recruter le candidat**, et la rupture de tout lien statutaire avec la précédente collectivité
- ⇒ **Une continuité dans la carrière de l'agent** : changement d'employeur sans changement de grade, d'échelon et d'ancienneté dans l'échelon.

La mutation externe d'une collectivité à une autre est prononcée par l'autorité territoriale de la collectivité d'accueil. La collectivité d'origine pour sa part se limite à prendre acte du recrutement par l'autre collectivité en procédant à la radiation des effectifs (et non à la radiation des cadres car ce n'est pas une démission !)

A RETENIR :

- Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent prétendre à une mutation.
- Les stagiaires ne peuvent pas muter pendant une période de stage. Le changement de collectivité pour un fonctionnaire stagiaire correspond à une démission suivie d'un nouveau recrutement. Le stagiaire devra alors effectuer un nouveau stage dans son intégralité auprès de son nouvel employeur.
- Les fonctionnaires se trouvant dans une autre position (détachement, disponibilité, congé parental etc...) devront au préalable demander leur réintégration à leur collectivité d'origine avant de solliciter une mutation.

I. LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT PAR VOIE DE MUTATION

Vous trouverez ci-dessous les 5 étapes de la mutation :

1^{ère} étape : L'existence d'un emploi au tableau des emplois

La nomination par voie de mutation ne peut intervenir que pour pourvoir un emploi créé ou vacant au tableau des emplois de la collectivité (ou de l'établissement).

Il convient donc, le cas échéant, de créer l'emploi s'il s'agit d'un nouvel emploi, par délibération de l'organe délibérant.

Toute création ou vacance d'emploi doit ensuite faire l'objet d'une déclaration au Centre de gestion chargé de la publicité légale des vacances de poste, et être publiée sur l'espace numérique commun « la place de l'emploi public » (cette dernière publicité s'effectue par le biais du Centre de gestion).

Ces formalités doivent être préalable à la nomination sur l'emploi sous peine de nullité de la nomination.

La collectivité d'accueil doit aussi respecter les délais de publicité de vacance d'emploi (il a été jugé qu'un délai minimum de 2 mois pour la DVE est un délai jugé raisonnable ; le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 indique qu'un délai minimum de 1 mois doit être respecté pour la publicité de l'offre sur l'espace numérique commun).

⇒ Pour plus d'informations, contacter le pôle AET du Centre de gestion au 02 37 91 50 08.

Ces délais doivent être respectés sous peine de nullité de la nomination.



Ne pas oublier de saisir la décision de recrutement quand vous avez terminé toutes les étapes afin de clôturer l'opération de recrutement.

2^{ème} étape : Candidature d'un agent



Le fonctionnaire prend l'initiative de la procédure en se portant candidat à un emploi dans une autre collectivité. Il peut prendre connaissance des offres d'emplois en consultant notamment la bourse de l'emploi sur les sites :

- Du CDG28 pour les offres parues dans l'Eure-et-Loir,
- EMPLOI TERRITORIAL (site dédié à l'emploi public territorial)
- LA PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC (site dédié à l'emploi public, toutes FP confondues)

Il adresse un CV et une lettre de motivation aux collectivités proposant une offre d'emploi.

3^{ème} étape : le choix de la collectivité d'accueil

Dans le cadre d'un recrutement, devront être examinées en priorité, les demandes de mutation émanant des fonctionnaires (cf. L.512- 26 du CGFP) :

- séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles ou des fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil,
- ayant la qualité de travailleur handicapé,
- ayant la qualité de proche aidant au sens des articles L.3142-16 et suivants du Code du travail



A cette occasion, il n'est pas obligatoire que la collectivité d'accueil vérifie que l'agent satisfait bien les conditions générales d'accès à la fonction publique.

Cependant, il est très fortement recommandé :

- De faire contrôler l'aptitude physique de l'agent auprès d'un médecin agréée, surtout si l'agent est en position de maladie dans la collectivité. Le contrôle est obligatoire auprès d'un médecin agréée, voir du conseil médical , pour l'agent parti en disponibilité et qui est réintégré sur des fonctions qui requièrent des conditions de santé particulières (cf. art.26 du décret n°86-68).
- De faire examiner l'agent par le médecin de prévention pour vérifier la compatibilité de l'état de santé au regard du nouveau poste de travail ;
- de vérifier que les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions que l'agent va exercer dans sa collectivité d'accueil ;
- de consulter le fichier des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS) pour les agents qui travaillent auprès des enfants.

Lorsque l'autorité territoriale choisit de nommer un candidat par voie de mutation, elle informe tout d'abord par écrit l'agent que sa candidature a été retenue. Ce courrier vaut offre d'embauche.

4^{ème} étape : Demande de mutation et date d'effet

Lorsque l'autorité territoriale choisit de nommer un candidat par voie de mutation, elle informe tout d'abord par écrit l'agent que sa candidature a été retenue.

A réception de l'offre de recrutement, le fonctionnaire doit ensuite demander sa mutation à la collectivité d'origine. La demande de mutation doit être formalisée par écrit et faire l'objet d'un accusé de réception. Elle peut être accompagnée de l'accord de la collectivité d'accueil.

En effet, la collectivité d'accueil n'a pas l'obligation d'informer directement la collectivité d'origine.

La collectivité d'origine ne peut s'opposer au départ du fonctionnaire (sauf cas exceptionnel motivé par des nécessités de service appréciées au sens strict).

Elle peut en revanche exiger de l'agent **un préavis de 3 mois au maximum avant son départ**.

Le silence gardé pendant **2 mois** par l'administration d'origine à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut **acceptation de la demande de mutation** (cf. article L 511-3 du CGFP).

Aussi, concernant la date de prise d'effet de la mutation :

- soit la collectivité d'accueil et la collectivité d'origine trouvent un accord sur la date à retenir,
- soit aucun accord n'est trouvé ; dans ce cas, la collectivité d'origine peut exiger un délai de préavis qui ne peut excéder 3 mois au maximum.

Pour fixer la date, il convient de tenir compte des droits à congés annuels non pris (droits à congé à recalculer au prorata en cas de mutation en cours d'année). Il est couramment admis que l'agent doit en effet principe solder ses congés avant son départ bien qu'aucun texte ne l'y oblige.

En effet, aucun texte ne prévoit ni la portabilité des congés annuels, ni l'indemnisation des congés annuels non pris pour les fonctionnaires, hors, depuis peu, certains cas spécifique (congés annuels non pris en raison d'un congé pour raison de santé ou d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale).

Cependant, avant juin 2025, plusieurs jurisprudences nationales et européennes reconnaissent dans certaines conditions un droit à une indemnisation des congés annuels non pris, notamment lorsque les congés annuels n'ont pu être pris du fait de la maladie (cf. CE, n°374743, décembre 2015). La jurisprudence européenne reconnaît même un droit à indemnisation de tous les congés annuels non pris avant une rupture de la relation du travail, et ce quelque 'en soit le motif, y compris si elle résulte du départ de l'agent, dès lors que l'agent n'a pas été en mesure de les prendre (CJUE C-341-15 du 20 juillet 2016 et CJUE C-619-16 du 6 novembre 2018).

La première étape consiste donc à déterminer si le cas relève de la réforme ou de l'ancienne réglementation issue de la jurisprudence.

Lorsque la non prise des congés annuels est due à un congé pour raison de santé, le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 s'applique aux cas où l'échéance du congé est postérieure au 23 juin 2025.

Le décret ne précise pas les congés pour raison de santé pris en compte. Il semble donc que le décret sera applicable aux agents reprenant leur fonction, ou étant admis en retraite pour invalidité ou licencié à compter du 23 juin 2025.

Dans ce cadre, le décret s'appliquera donc aux agents dont le congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de grave maladie, congé de longue durée, congé pour invalidité temporaire imputable au service, congé pour invalidité imputable au service, congé pour accident ou maladie professionnelle, la disponibilité d'office pour raison de santé, ou le congé sans traitement pour raison de santé prend fin à compter du 23 juin 2025.

Lorsque la non prise des congés annuels est due à un congé pour responsabilité parentale ou familiale, le décret s'appliquera aux congés dont l'échéance est postérieure au 24 avril 2024.

- **La gestion des congés annuels non pris avant la date d'application de la réforme ou pour des motifs non liés à l'état de santé ou au congé pour responsabilité parentale ou familiale**

Aucune spécificité n'était prévue pour les congés pour responsabilité parentale ou familiale. Dès lors, le mode de gestion est identique.

- Le report des congés annuels non pris

En principe, les congés dus pour une année ne peuvent être cumulés et se reporter sur l'année suivante, sous réserve d'un accord de l'autorité territoriale (cf. article 5 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 2005).

Par conséquent, les congés annuels doivent être pris avant le 31 décembre, sinon ils sont perdus (s'ils ne sont pas inscrits sur le compte épargne-temps de l'agent).

De plus, pour les fonctionnaires, un congé annuel non pris ne donne, en principe, pas lieu à une indemnité compensatrice, faute de texte évoquant expressément cette possibilité.

Toutefois, en cas de congé de maladie, la collectivité doit accorder le report automatique des congés annuels. En effet, la Cour de Justice de l'Union Européenne, dans deux affaires du 20 janvier 2009 (C-350/06 et C-277/06) et dans un arrêt du 10 septembre 2009 (C-277/08), a jugé que le droit national ne peut prévoir la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report qu'à la condition que le travailleur ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit. Or, en congé de maladie, le travailleur se trouve dans l'impossibilité d'exercer ce droit. Ainsi, elle estime que le droit au congé annuel payé ne saurait s'éteindre à l'issue de la période de référence lorsque le travailleur s'est trouvé en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence. Dès lors, **la collectivité doit accorder automatiquement le report des congés annuels restant dus à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie desdits congés à la fin de l'année de référence.**

Un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 18 mars 2004 (C-342/01) a précisé qu'un agent « doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, également en cas de coïncidence entre la période de congé de maternité et celle fixée à titre général, par un accord collectif, pour les congés

annuels de l'ensemble du personnel ». Ainsi, par analogie, une période de congé de maternité pourrait être assimilée à une période de congé de maladie. Dès lors, le droit au congé annuel payé ne saurait s'éteindre à l'issue de la période de référence lorsque le travailleur s'est trouvé en congé de maternité durant une partie de la période de référence.

En outre, un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 6 novembre 2018 (C-619/16) est venu étendre les cas de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés en précisant que quel que soit le motif de la fin de la relation de travail et les circonstances à l'origine de l'absence de prise des congés annuels, ces derniers doivent être indemnisés.

Cependant le juge communautaire a posé une limite au report, en fixant une période maximale de report du droit au congé annuel, à l'expiration de laquelle ce droit sera perdu. Le juge a précisé que la période de report devait dépasser de manière substantielle la durée de la période de référence et qu'une période de report de 15 mois a ainsi été jugée conforme à la directive européenne (cf. CJUE du 22 novembre 2011 affaire C-214/10).

Aussi, en application de cette jurisprudence européenne, une circulaire du 08 juillet 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux indiquait dès 2011 « *qu'il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report des congés annuels restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pu prendre tout ou partie dudit congé sur la période de référence* ».

Les juridictions nationales ont, par la suite, assuré l'application directe des jurisprudences européennes. Un avis du Conseil d'Etat a ainsi repris les principes dégagés par la CJUE (cf. avis du Conseil d'Etat, du 26 avril 2017, n° 406009) en affirmant, que l'autorité administrative doit automatiquement accorder à l'agent qui n'a pu en bénéficier en raison d'un congé de maternité ou de maladie le report de ses congés annuels non pris durant la période de référence. Il a précisé que, toutefois, il est possible de limiter la période de calcul du report des congés annuels non pris lorsque le fonctionnaire s'est trouvé en incapacité de travail pendant plusieurs années consécutives aux **4 semaines de congé annuel par an** consacrées par la directive européenne, et de **limiter le report de congés annuels à 15 mois après le terme de l'année de référence** (après le 31 décembre de l'année au titre de laquelle sont générés les droits).

Il a la même année considéré que les dispositions relatives aux congés annuels des fonctionnaires étaient incompatibles avec le droit européen, et par suite illégales, en ce qu'elles ne prévoyaient pas le report des congés non pris en raison d'un congé de maladie et que ces dispositions permettent en revanche à l'autorité territoriale de refuser une demande de report des jours de congés non pris, présentée au-delà d'une période de quinze mois suivant l'année de référence (cf. Conseil d'Etat 14 juin 2017 n° 391131).

Ainsi, le report automatique ne concerne que les congés annuels qui n'ont pu être posé, notamment du fait de la maladie, avant le 31 décembre.

Les congés de maladie concernés sont le congé de maladie ordinaire, le congé de maladie professionnelle ou d'accident de service, le congé de longue maladie ou de grave maladie et le congé de longue durée (cf. Circulaire DGCL du 8 juillet 2011, NOR : COTB1117639C et article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). **Ne sont pas prises en compte les périodes de disponibilité.**

- L'indemnisation des congés annuels non pris

Concernant les fonctionnaires, aucun texte ne permet l'indemnisation des congés annuels non pris. Jusqu'à de récents arrêts de la CJCE, il était admis que les congés annuels non pris du fait de l'agent avant son départ volontaire étaient perdus (cf. CE, 1er octobre 2001, n° 221037 - Réponse ministérielle n° 47158, publiée le 18 novembre 1991 au JO AN, page 4709).

Cependant, la CJUE a jugé que la circonstance qu'un travailleur mette, de son propre chef, fin à sa relation de travail, n'a aucune incidence sur son droit de percevoir, le cas échéant, une indemnité financière pour les droits au congé annuel payé qu'il n'a pas pu éprouver avant la fin de sa relation de travail (CJUE C-341/15 du 20 juillet 2016 ; CJUE, Arrêt de la Cour, BU contre Comune di Copertino, 18 janvier 2024, C-218/22).

En outre, par 4 arrêts du 6 novembre 2018 (Aff. C-619/16 Kreuziger ; aff.C-569/16 et C-570/16 Bauer ; aff.C-684/16 Max-Planck), la CJUE est venue préciser l'obligation des employeurs publics ou privés d'indemniser un salarié des congés payés acquis non pris suite au décès de l'agent, ou suite à la rupture du lien de travail, quel qu'en soit la cause.

La CJUE rappelle ainsi que l'obligation pèse sur l'employeur même si le droit national s'y oppose ; la CJUE reconnaît ici le droit à congés annuel comme un droit fondamental européen s'imposant aux Etats membres.

Elle précise que l'agent bénéficie également d'un droit à indemnisation des congés annuels non pris lorsque l'agent public quitte ses fonctions sans avoir pu prendre l'ensemble des congés annuels acquis, soit en raison d'un congé maladie, soit au motif que la collectivité lui a refusé ses congés. Toutefois, dans la mesure où cela peut être le fait volontaire de l'agent, la cour indique que l'employeur public peut être dispensé de son obligation d'indemniser s'il a « *veiller concrètement et en*

toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, tout en l'informant, de manière précise et en temps..., de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée, ou, encore, à la fin de la relation de travail lorsque cette dernière intervient au cours d'une telle période ».

Deux cas de figure peuvent ainsi se présenter :

- Soit l'employeur est à même d'attester avoir accompli les diligences utiles permettant à l'agent de poser ses congés annuels et l'avoir informé de ce qu'à défaut de poser de tels congés avant la fin de la relation de travail, ses droits s'éteindraient ainsi que le droit de bénéficier d'une indemnité compensatrice ; l'employeur est alors délié de toute obligation.

- Soit l'employeur ne peut démontrer que c'est « délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler, que l'agent s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés », et le droit à de tels congés ou à une indemnité financière les compensant demeure.

C'est en application de cette jurisprudence européenne, qu'un récent jugement à préciser que faute d'avoir informé l'agent qu'il devait poser ses congés annuels avant sa démission, l'employeur est tenu d'indemniser les congés annuels non pris (cf. TA Strasbourg du 08 octobre 2020 n°1904376).

EN PRATIQUE :

A réception d'une demande de démission, si la collectivité qui ne souhaite pas indemniser l'agent fonctionnaire des congés annuels non pris, elle devra inviter l'agent à solder ses congés annuels restants avant la date d'effet de la démission qu'elle aura fixé, et lui indiquer clairement qu'à défaut, les jours de congés annuels non posés seront perdus et non indemnisés.

Dans ce cas, la date d'effet de la démission du fonctionnaire fixée par l'autorité territoriale tiendra compte des congés annuels restants à poser (pour rappel l'administration ne peut imposer les congés annuels aux agents).

Faute de lui signifier cette information, l'employeur devrait, en application de la jurisprudence européenne, indemniser les jours de congés annuels non pris avant la démission du fonctionnaire.

NB : L'employeur peut aussi décider d'indiquer ces éléments dans le règlement intérieur ou une note de service adressée à tous les agents.

La jurisprudence des cours administratives d'appel est venue préciser qu'en l'absence de disposition législative ou réglementaire plus favorable, les droits à indemnisation de l'agent doivent être calculés en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre, **soit au taux journalier égal au trentième de son traitement net** (cf. CAA de Nancy, du 21 juillet 2022, n° 19NC03752 ; CAA de Bordeaux, du 13 juillet 2017, n° 14BX03684 ; QE Assemblée Nationale, du 3 mai 2022, n° 32557).

Par exemple, un agent n'ayant pas pu prendre 20 jours de congés annuels sera indemnisé 20 trentièmes.

Le juge précise que l'indemnisation doit être calculée en référence à la rémunération que l'agent aurait normalement perçue durant ses congés annuels s'il avait pu en bénéficier, la rémunération prise en compte pour le calcul de cette indemnité est composée du traitement, de la NBI, du supplément familial de traitement, ainsi que des primes et indemnités perçues par l'agent.

Lorsque l'agent est en arrêt de maladie avant sa fin d'emploi, il faudra prendre comme rémunération de base celle perçue par l'agent à son dernier indice et à plein traitement. Il convient donc de reconstituer une rémunération à plein traitement.

- **La gestion des congés annuels non pris après la date d'application de la réforme en raison d'un congé lié à l'état de santé ou lié à un congé pour responsabilité parentale ou familiale**

- Les bénéficiaires de la réforme

Le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 et l'arrêté du même jour s'appliquent aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale.

- L'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail

Les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail sont précisées par l'arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale.

L'indemnisation des congés annuels doit être réalisée de la même façon pour les agent titulaire ou contractuel de droit public.

L'indemnisation est limitée aux droits non utilisés relevant des 4 premières semaines de congés annuels par année civile sauf lorsque ces droits n'ont pas été consommés du fait d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale.

Ainsi, les congés annuels indemnisable sont les congés qui auraient pu être utilisés dans le cadre d'un report si l'agent n'avait pas cessé d'exercer ses fonctions. Il s'agit donc des congés annuels que l'agent n'a pas été en mesure de prendre avant la fin de la relation professionnelle du fait d'un congé pour raison de santé ou d'un congé pour responsabilité parentale ou familiale, lorsque cette fin de relation professionnelle est intervenue dans le délai de 15 mois suivant la date de fin de l'année civile.

La formule de calcul est la suivante :

Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = (rémunération mensuelle brute x 12) / 250

Le montant obtenu devra ensuite être multiplié par le nombre de jours de congés annuels non pris.

La rémunération de référence est la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

La rémunération de référence inclut le traitement et ses accessoires (indemnité de résidence et supplément familial de traitement) ainsi que le régime indemnitaire à l'exception de certaines primes et indemnités désignées par leur objet :

- Les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
- Les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail à l'exception des indemnités pour heures supplémentaires annualisées d'enseignement ;
- Les indemnités liées à l'organisation du travail ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique.

A SAVOIR :

Certaines trésoreries demandent aux collectivités de fournir une délibération prévoyant l'indemnisation des congés annuels avant d'en autoriser le paiement. Le Centre de gestion vous invite donc à vous rapprocher en amont de votre trésorerie afin de vous assurer que le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés pourra être effectué sans difficulté

En outre, rien ne s'oppose à ce que la collectivité d'accueil et la collectivité d'origine négocient la reprise de congés annuels en tout ou partie. A défaut d'accord, les congés annuels doivent être soldés avant le départ de l'agent, pour ne pas les perdre, ou mis sur son compte épargne-temps (CET) dans les limites réglementaires, ou indemnisés si l'agent ne peut pas les poser en raison par exemple des nécessités des services.

Les jours d'ARTT acquis doivent être soldés avant le départ de l'agent de la collectivité d'origine, sauf s'ils sont inscrits sur le CET de l'agent.

Les droits acquis au titre du CET sont conservés en cas de changement de collectivité ; le CET est alors ouvert et géré par la collectivité d'accueil. Les 2 collectivités peuvent prévoir par convention les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés à la date de sa mutation (cf. décret n° 2004-878 du 26 août 2004).

DELAI ENTRE TITULARISATION ET MUTATION :

La réglementation ne subordonne pas le droit à la mutation de l'agent à une condition d'ancienneté minimum dans la collectivité ou l'établissement. **Néanmoins, lorsque l'agent est muté dans les trois années suivants sa titularisation, la collectivité ou l'établissement d'accueil est dans l'obligation de verser une compensation financière à la collectivité ou établissement d'origine** (cf. article L. 512-25 du CGFP – ex article 51 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Cette indemnité correspond à la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation d'intégration et de professionnalisation et, le cas échéant, au coût de toute formation complémentaire suivie par l'agent durant ces trois années. Le coût des formations obligatoires prises en charge par le CNFPT est en revanche exclu de l'assiette de l'obligation de remboursement (cf. circulaire du 16 avril 2007, NORMCT/B/07/00047C).

A défaut d'accord sur le montant, la collectivité ou l'établissement public d'accueil rembourse la totalité des sommes engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine.

Le Conseil d'Etat a apporté les précisions suivantes (cf. CE, avis du 9 mars 2012, n° 354114) :

- Le montant de l'indemnité peut être inférieur au montant résultant de l'application de la loi, il peut même être nul. L'accord doit être explicité : il doit indiquer pourquoi le montant de l'indemnité arrêté conjointement est inférieur au montant des dépenses engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine.
- La créance de l'indemnité prend, dans tous les cas, naissance à la date d'effet de la mutation du fonctionnaire.
- En l'absence d'accord sur le montant de l'indemnité, la loi ne fixe aucun délai particulier pour l'exercice de l'action en recouvrement de la créance. La prescription quadriennale s'applique toutefois. En cas de désaccord sur le montant, le titre exécutoire devra ensuite mentionner précisément les bases de liquidation (cf. TA d'Amiens, du 21 février 2012, n° 1001981). Le titre doit permettre de vérifier la nature et le montant de la créance (cf. TA de Rouen, du 1^{er} décembre 2011, n° 1001368). En cas de contestations sur le bienfondé de l'indemnité, la collectivité d'origine devra être en mesure de produire des justificatifs de l'engagement des dépenses.

5^{ème} étape : La décision de l'autorité d'accueil et les conditions de nomination

Une fois la mutation actée et la date d'effet arrêtée, le fonctionnaire est alors **nommé par décision de l'autorité d'accueil**.

Cette décision prend la forme d'un **arrêté de nomination par voie de mutation**.

Cet arrêté doit être transmis :

- ↳ **À l'agent, pour notification,**
- ↳ **À la préfecture,**
- ↳ **À la collectivité d'origine qui procèdera à la radiation de l'agent de ses effectifs,**
- ↳ **Au Centre de gestion, pour information (si la collectivité d'accueil en dépend).**

Il est alors nommé **aux mêmes grade et échelon, en conservant son ancienneté ainsi que son indice détenu à titre personnel** le cas échéant. Il conserve donc son traitement indiciaire et son supplément familial de traitement s'il y a droit. A l'inverse, il ne peut se prévaloir de son précédent régime indemnitaire ou du maintien de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) si ces nouvelles fonctions ne lui ouvrent pas droit.

En effet, chaque collectivité étant libre de fixer le régime indemnitaire des agents, le fonctionnaire qui mute n'est pas assuré de percevoir les mêmes indemnités que dans sa précédente collectivité. Il n'a aucun droit au maintien de son régime indemnitaire antérieur. Au vu de ses nouvelles fonctions dans la collectivité d'accueil, l'agent pourra se voir attribuer une NBI ou au contraire la perdre.

De plus, sous certaines conditions, l'agent peut percevoir **l'indemnité de changement de résidence** qui sera versée **par la collectivité d'accueil**.

Une fois l'arrêté de nomination notifié à l'agent et transmis en préfecture, la collectivité d'accueil doit « **saisir la décision de recrutement** » sur le site dédié proposé par le CDG « EMPLOI TERRITORIAL ».

⇒ Pour plus d'informations, contacter le pôle AET du Centre de gestion au 02 37 91 50 08.

Enfin, la collectivité d'accueil doit procéder à **la modification de l'affiliation à la CNRACL** si l'agent est affilié à cette caisse de retraite (et non à la création initiale de l'affiliation).

De même, la mutation qui se ferait sur un poste dont le temps de travail est différent peut engendrer un changement de régime pour l'agent (affiliation CNRACL ou IRCANTEC).

6^{ème} étape : La radiation de l'agent de la collectivité d'origine et communication des droits du CET

La collectivité d'accueil doit transmettre une copie de l'arrêté de nomination à la collectivité d'origine.

Enfin, au vu de la décision de l'autorité d'accueil, **l'autorité d'origine procède à la radiation des effectifs** de l'agent (≠ de la radiation des cadres qui entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire).

Cet arrêté doit être transmis :

- ↳ **À l'agent, pour notification,**
- ↳ **Au Centre de gestion, pour information.**

La collectivité d'origine devra également transmettre au plus tard à la date de la mutation, **à l'agent et à la collectivité d'accueil, une attestation des droits à congés CET si l'agent en bénéficie**, qui mentionne les droits acquis par l'agent au titre de son CET, puisque ces droits sont transférés dans la collectivité d'accueil (cf. article 9 du décret n°2004-878).

Dans l'idéal, la collectivité devrait informer la collectivité d'accueil :

- Du décompte des jours de congés annuels acquis et pris, et du reliquat afin de permettre à la collectivité d'étudier l'attribution des jours de fractionnement
- Des droits à maladie utilisés par l'agent, pour calculer les droits à congés dans le respect de la continuité de carrière

7^{ème} étape : Transmission d'une copie du dossier individuel à la collectivité d'accueil

La collectivité d'origine doit enfin **transmettre l'original ou une copie du dossier individuel de l'agent dans son intégralité** (support papier ou électronique) à la collectivité d'accueil, qui en transmettra éventuellement une copie au CDG (si la collectivité d'origine ne dépendait pas d'un CDG ou du CDG 28) et en conservera une copie.

A SAVOIR :

Les arrêts de maladie font partie intégrante du dossier administratif de l'agent et doivent être transmis à la future collectivité pour le calcul des droits à maladie sur l'année glissante (fait de remonter une année en arrière (365 jours) à chaque jour d'arrêt afin de comptabiliser le nombre de jour à 90% et à demi-traitement perçus par l'agent lors d'arrêts maladie de même nature).

QUE FAIRE SI ?

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

- Si l'acte de mutation n'a pas encore été pris : elle peut revenir sur sa décision concernant le recrutement par mutation de l'agent. Elle s'expose toutefois à une demande de réparation qui prend la forme de dommages et intérêts dont le montant est déterminé par le juge en fonction du caractère probant du préjudice. L'agent reste dans sa collectivité d'origine.
- Si l'acte de mutation a déjà été pris : son retrait ne peut intervenir que sur demande écrite de l'agent et sous réserve de ne pas léser le droit des tiers.

L'agent ne souhaite plus muter :

- Si 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 ; la collectivité d'origine ne peut pas le radier de ses effectifs.
- Si 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.

En tout état de cause, 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.**

II. LES CONSÉQUENCES DE LA MUTATION

1. Les effets pour l'agent

➔ Incidences sur le déroulement de la carrière

La mutation est dépourvue d'incidences pour le fonctionnaire. Il est nommé dans sa nouvelle collectivité aux mêmes grade et échelon qu'il détenait dans sa collectivité d'origine, en conservant son ancienneté acquise dans l'échelon.

➔ Incidences sur la rémunération

Dans la mesure où la situation administrative de l'agent n'est pas affectée par la mutation, son traitement indiciaire demeure inchangé, tout comme le supplément familial, s'il le perçoit.

De même, le montant de l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG reste inchangé.

En revanche, la mutation peut entraîner des modifications de la rémunération de l'agent :

- La **NBI** est attribuée au profit de certains emplois limitativement énumérés par le décret n°2006-779 du 3 juillet 2006. Ainsi, la rémunération du fonctionnaire qui mute sera modulée si les fonctions exercées dans la collectivité ou l'établissement d'accueil lui permettent de conserver, d'acquérir ou de perdre l'attribution de la NBI.
- L'agent ne dispose d'aucun droit garanti au maintien du **régime indemnitaire** qui lui était alloué dans sa collectivité d'origine.

A SAVOIR :

Les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service (cf. CAA de Douai, du 13 juin 2001, n°97DA02168).

- **La participation à la protection sociale complémentaire** peut évoluer d'une collectivité à l'autre. Ainsi, la mutation de l'agent peut entraîner une augmentation ou une réduction de la participation de l'employeur aux garanties santé et prévoyance.
- **La mise en place de prestations d'action sociale** (tickets restaurant, chèques vacances...) est librement déterminée par les collectivités. Ainsi, la mutation de l'agent peut entraîner une augmentation, réduction ou suppression des prestations d'action sociale.

➔ Incidences sur les congés annuels

Cf. la 4^{ème} étape.

➔ Incidences sur le CET

Les jours épargnés sur le compte épargne temps sont conservés en cas de changement de collectivité par voie de mutation (cf. article 9 du décret n°2004-878 du 26 août 2004). Ils pourront être utilisés dans la collectivité d'accueil.

Une possibilité de conventionnement existe pour les deux collectivités (d'origine et d'accueil) du fonctionnaire.

La convention prévoit des modalités financières de transfert du CET.

Le contenu de la convention est laissé à l'appréciation des exécutifs locaux (cf. article 11 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).

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.

La signature d'une telle convention nécessite l'accord des deux collectivités par la prise d'une délibération.

En cas de désaccord, la collectivité d'accueil ne peut pas :

- Imposer cette indemnisation ;
- Revenir sur la mutation ;
- Revenir sur les jours épargnés sur le CET puisque c'est un droit.

➔ Incidences sur les congés de maladie

En cas de congés de maladie (CMO, CLM, CLD, CGM), l'agent est en position d'activité. Il peut donc muter.

La collectivité d'accueil devra toutefois prendre les dispositions nécessaires pour permettre au fonctionnaire de poursuivre son congé, si sa durée se prolonge et si les conditions d'octroi sont toujours remplies.

Ainsi, pour apprécier si l'agent a droit à 90% de son traitement ou au demi-traitement, la collectivité d'accueil tiendra compte des congés obtenus dans sa collectivité précédente pendant la période de référence (année glissante).

CAS PARTICULIER D'UN FONCTIONNAIRE CNRACL BENEFICIAINT D'UN CITIS

(cf. article 37-19 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987)

- **Si l'accident de service (ou de trajet) ou la maladie professionnelle survient pendant la mobilité de l'agent,** l'employeur d'accueil de l'agent prend en charge les arrêts de travail éventuels au titre du CITIS ainsi que les frais et honoraires médicaux liés à l'accident ou à la maladie dans les conditions du titre VI bis du décret n° 87-602.
- **La maladie professionnelle :**
 - Si la maladie est liée à une activité professionnelle antérieure à la mobilité, l'employeur d'accueil de l'agent prend l'attache de l'employeur auprès duquel l'agent exerçait les fonctions à l'origine de sa maladie. Au terme de l'instruction de la déclaration déposée par l'agent, si l'imputabilité au service de cette maladie est reconnue, l'employeur d'accueil prend la décision de reconnaissance de l'imputabilité et prend en charge les arrêts de travail éventuels au titre du CITIS ainsi que les frais et honoraires médicaux liés à cette maladie. Le dernier alinéa de l'article 37-19 du décret n° 87-602 prévoit par ailleurs le remboursement par l'employeur d'origine à l'employeur d'accueil des frais liés à la rémunération, des honoraires et frais médicaux ainsi que les cotisations et contributions versées au titre du CITIS.
 - Il peut également arriver qu'un agent en mobilité déclare un accident survenu pendant l'affectation précédant sa mobilité. Il est alors recommandé d'appliquer les mêmes principes que ceux mentionnés au point précédent.
- **Si l'agent est victime d'une rechute d'un accident ou d'une maladie reconnu(e) imputable au service avant sa mobilité** dans un emploi conduisant à pension dans l'une des trois fonctions publiques avant sa mutation, son détachement ou son intégration dans un autre corps ou cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, hospitalière ou d'Etat, la demande de reconnaissance et, sous réserve d'en remplir les conditions, le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) **est accordé par l'employeur d'affectation du fonctionnaire à la date de la déclaration de rechute, après avis de l'employeur d'origine** (cf. article 37-19 3° du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).
Au terme de l'instruction de la déclaration déposée par l'agent, si la rechute est reconnue imputable à l'accident ou à la maladie d'origine, l'employeur d'accueil place l'agent en CITIS et prend en charge les arrêts de travail éventuels au titre du CITIS ainsi que les frais et honoraires médicaux liés à cet accident ou à cette maladie. **Il est procédé au remboursement par l'employeur d'origine** à l'employeur d'accueil des frais liés à la rémunération, aux cotisations et contributions versées au titre du CITIS.

➔ Incidence sur le temps de travail

L'organisation du temps de travail peut évoluer en fonction de la collectivité. Chaque collectivité détermine son ou ses cycles de travail.

Un fonctionnaire qui bénéficiait de RTT car son cycle de travail prévoyait un temps de travail supérieur à 35 heures ne conserve pas ses RTT en cas de mutation.

De même, chaque collectivité peut délibérer pour mettre en place des autorisations spéciales d'absence (ASA), après avis du Comité Social Territorial (CST). Les motifs d'ASA peuvent varier en fonction de la collectivité.

➔ Incidence sur le temps partiel

L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 reconnaît une portabilité du **temps partiel thérapeutique** en cas de mobilité dans la même fonction publique ou dans un autre versant de la fonction publique. En effet, en application de l'article L. 823-2 du Code général de la fonction publique, le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel

pour raison thérapeutique conserve le bénéfice de l'autorisation qui lui a été donnée auprès de toute personne publique qui l'emploie.

Pour les temps partiel de droit et d'autorisation, en cas de mutation, le fonctionnaire à temps partiel ne conserve pas le bénéfice de l'autorisation qui lui a été donnée :

- **S'agissant du temps partiel de droit**, s'il continue d'en remplir les conditions, le fonctionnaire pourra de nouveau en bénéficier. Cela nécessitera une nouvelle demande d'autorisation selon les modalités prévues par le nouvel employeur.
- **S'agissant du temps partiel sur autorisation**, le fonctionnaire qui mute pourra à nouveau en bénéficier à condition que la collectivité ait délibéré à ce sujet et, le cas échéant, que les modalités prévues le lui permettent.

2. L'indemnisation des frais de changement de résidence par la collectivité d'accueil

En application de l'article 8 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001, constitue un changement de résidence, une affectation prononcée, à titre définitif, dans une commune différente de celle dans laquelle l'agent était antérieurement affecté, ainsi que celle prononcée par l'autorité territoriale d'accueil à l'occasion d'une mutation.

L'indemnité de changement de résidence ne peut être versée qu'aux agents qui changent de résidence administrative et familiale. L'agent ne peut y prétendre s'il continue de conserver son ancienne résidence familiale.

Le changement de résidence, conséquence régulière de la mutation, ouvre droit à un remboursement de frais, lorsque certaines conditions sont remplies, **versé par la collectivité d'accueil**. Cependant, la prise en charge est répartie à égalité entre la collectivité d'origine et la collectivité d'accueil lorsque le changement de résidence résulte d'une mutation ayant pour objet de rapprocher, soit dans un même département soit dans un département limitrophe, un fonctionnaire de son conjoint ou partenaire de Pacs (cf. article 16 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001).

Aucune prise en charge ne sera opérée si celle-ci est déjà effectuée par l'employeur du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin de l'agent (cf. article 23 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990).

Le droit au bénéfice de l'indemnité de changement de résidence est ouvert à la date à partir de laquelle ce changement s'effectue. **L'agent doit demander la prise en charge à son administration d'accueil dans les 12 mois suivant la date de son changement de résidence administrative** (cf. article 49 V du décret n° 90-437 du 28 mai 1990).

La prise en charge des frais de changement de résidence comporte (cf. article 8 et suivants du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001) :

- **La prise en charge du transport des personnes dans les conditions prévues pour les déplacements temporaires par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006**, (cf. article 24 du décret n°90-437 du 28 mai 1990).

La prise en charge du transport des personnes comprend (cf. article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006) :

- **Les frais de transport** calculés soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques ;
- Si l'autorité territoriale l'autorise, **les frais d'utilisation de parcs de stationnement et de péage d'autoroute**, sur présentation des pièces justificatives au seul ordonnateur.

- **L'attribution d'une indemnité forfaitaire**, qui correspond :

- Pour l'agent qui quitte un logement meublé ou qui s'en voit attribuer un dans sa nouvelle résidence, au remboursement des frais de transport de bagages sous forme d'une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé par un arrêté ministériel du 26 novembre 2001 (cf. article 25 du décret n°90-437 du 28 mai 1990) ;
- Pour l'agent qui ne dispose pas d'un logement meublé par l'administration, au remboursement de tous les frais autres que les frais de transport des personnes, c'est-à-dire les frais de transport du mobilier et dont le montant est fixé par un arrêté ministériel du 26 novembre 2001 (cf. article 26 du décret n°90-437 du 28 mai 1990).

La collectivité ne doit pas prendre en charge les frais non prévus.

⇒ Pour plus d'informations, nous vous invitons à revenir vers nos services.