

### LES CLÉS DU STATUT PRÉSENTÉES PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA MARNE

#### Références juridiques :

- Articles L327-8 et L512-23 à L.512-26 du Code général de la fonction publique
- Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

### LE PRINCIPE

L'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires territoriaux au sein de la collectivité ou de l'établissement. *(le changement d'affectation, ou mutation interne, ne sera cependant pas traitée dans cette étude).*

La mutation permet à un fonctionnaire d'occuper un emploi relevant du même grade auprès d'une autre collectivité territoriale ou d'un autre établissement public.

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

Les stagiaires et contractuels sont exclus de cette mobilité.



Les agents contractuels en CDI peuvent cependant faire prévaloir la portabilité de leur engagement à durée indéterminée auprès d'un autre employeur territorial, ainsi qu'auprès des employeurs relevant des fonctions publiques de l'Etat et hospitalière.

### LA PROCÉDURE

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

Sauf accord entre cette autorité et l'autorité qui emploie le fonctionnaire, la mutation prend effet à l'expiration d'un délai de préavis maximum de trois mois.

L'autorité territoriale d'origine ne peut s'opposer à une demande de mutation, qui constitue un droit pour l'agent.

L'autorité territoriale d'origine prend un arrêté de radiation des cadres suites à mutation. L'autorité territoriale d'accueil prend un arrêté de recrutement par voie de mutation.

# LES CONSÉQUENCES DE LA MUTATION

## Ce qui est inchangé pour l'agent

- Déroulement de carrière : échelon, grade, ancienneté
- Traitement et SFT
- Droits à CPF (compte personnel de formation) et CET (compte épargne temps)

## Ce qui est susceptible de changer

- RIFSEEP : le régime indemnitaire est propre à chaque collectivité territoriale
- NBI (octroyée en fonction de l'emploi occupée)

Concernant les congés annuels, aucune disposition statutaire n'impose à l'agent de solder ses congés annuels pour la période allant du début de l'année civile à la date de son départ. Les congés annuels ne sont donc pas perdus s'il ne les utilise pas avant sa mobilité.

Autrement dit, en cas de changement de collectivité, l'agent conserve son reliquat de congés annuels et pourra les utiliser dans sa collectivité d'accueil.

Dans la pratique, la collectivité d'origine établit un décompte des jours non pris afin d'informer le futur employeur.

Les collectivités et l'agent peuvent s'entendre pour que l'agent :

- Solde tout ou partie de ses congés annuels avant sa mutation,
- Bénéficie d'un transfert des congés annuels non utilisés,
- S'engage à déposer sur son CET, les congés acquis dans la précédente collectivité à la fin de l'année.

L'indemnisation des congés annuels est exclue.



Les collectivités ou établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un **compte épargne-temps** à la date à laquelle cet agent change, par la voie d'une mutation ou d'un détachement, de collectivité ou d'établissement.

## LE RESPECT DE LA PROCÉDURE DE VACANCE D'EMPLOI

Le recrutement par voie de mutation implique nécessairement la création d'un emploi permanent par délibération, déclaré vacant au Centre de Gestion et faisant l'objet d'une publicité sur le [site emploi territorial \(SET\)](#).

L'obligation de publicité légale s'impose quelque soit le mode de recrutement. Sa méconnaissance pourrait entraîner l'annulation de la nomination.

## LE VERSEMENT D'UNE INDEMNISATION À LA COLLECTIVITÉ D'ORIGINE

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

- De la rémunération perçue par l'intéressé pendant le temps de formation d'intégration et de professionnalisation,
- Du coût de toute formation complémentaire suivie, le cas échéant, au cours de ces trois années.

A défaut d'accord sur le montant de cette indemnité, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil rembourse la totalité des dépenses engagées par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine.

## FONCTIONNAIRES PRIORITAIRES POUR LES DEMANDES DE MUTATION

Sont examinées en priorité les demandes de mutation concernant :

- Les fonctionnaires territoriaux séparés pour des raisons professionnelles de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité ;
- Les fonctionnaires territoriaux handicapés ainsi que les fonctionnaires territoriaux ayant la qualité de proche aidant



### Vos interlocuteurs au CDG51

#### Conseil juridique et statutaire

statut-documentation@cdg51.fr

resp.carrieres@cdg51.fr (merci d'adresser votre demande à une seule adresse mail afin d'éviter les doublons)  
03.26.69.99.11

#### Bourse de l'emploi

bourse.emploi@cdg51.fr

03.26.69.99.00



### Pour aller plus loin...

**Modèle** - Arrêté de nomination par voie de mutation

**Modèle** - Arrêté de radiation des effectifs pour mutation

**Guide** - Emploi territorial