

Les ressources du CDG 32



CARRIÈRES



La mutation

La mutation

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

I- Le principe

La mutation 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.

II- Agents concernés

Seuls les fonctionnaires titulaires en activité, qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet, peuvent être mutés dans une autre collectivité ; les fonctionnaires stagiaires ne peuvent exercer ce droit.

III- Les conséquences de la mutation

La mutation n'a aucune incidence sur le grade, l'échelon et l'ancienneté de l'agent qui sont repris sans changement dans le nouvel emploi.

La mutation n'a pas, non plus, d'incidence sur le traitement indiciaire de base et le supplément familial de traitement.

En revanche, des éléments de rémunération comme la bonification indiciaire ou le régime indemnitaire peuvent être modifiés ou supprimés du fait de la mutation.

Les droits à congés annuels s'apprécient au regard des services accomplis sur une année civile, l'agent qui change de collectivité en cours d'année conserve les droits à congés de l'année en cours, qui lui seront octroyés par la collectivité d'accueil, après appréciation des nécessités de service.

Les collectivités et l'agent peuvent néanmoins s'entendre pour que celui-ci solde une partie de ses congés avant sa mutation, ou les dépose sur son compte épargne temps, s'il en a un.

Les jours épargnés sur le compte épargne temps (CET) dans la collectivité d'origine peuvent être utilisés dans la collectivité d'accueil ; dans ce cas, les deux collectivités peuvent se mettre d'accord pour fixer les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par l'agent et non pris dans la collectivité d'origine.

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation peuvent être invoqués auprès du nouvel employeur.

IV- Délai entre titularisation et mutation

Aucune disposition ne subordonne le droit à mobilité à une condition d'ancienneté.

Toutefois, si l'agent est titularisé depuis moins de trois ans, la collectivité d'accueil est dans l'obligation de verser à l'employeur d'origine une compensation financière.

Cette indemnité correspond à la rémunération perçue par l'agent pendant sa formation obligatoire et éventuellement au coût de toute formation complémentaire. A défaut d'accord sur le montant entre les deux collectivités, la collectivité d'accueil verse la totalité des dépenses engagées par la collectivité d'origine.



Étapes à suivre :

1. L'agent demande sa mutation à sa collectivité d'origine par écrit recommandé avec accusé de réception.
2. L'employeur territorial d'origine ne peut s'opposer à la demande de mutation mais il peut en revanche imposer un délai de préavis à l'agent.
 - ➡ Soit la collectivité d'origine et d'accueil se mettent d'accord sur la date d'effet de la mutation en tenant compte de leurs contraintes,
 - ➡ Soit, si la date de mutation n'est pas décidée d'un commun accord, un délai de préavis d'une durée maximale de 3 mois peut être imposé par la collectivité d'origine.
3. La mutation est prononcée par l'autorité territoriale d'accueil et prend la forme d'un arrêté de nomination par voie de mutation.
4. La collectivité d'origine prend un arrêté de radiation et transfère le dossier individuel de l'agent à la collectivité d'accueil.