



La mutation interne

LE CHANGEMENT D'AFFECTATION DU FONCTIONNAIRE AU SEIN DE SA COLLECTIVITE

L'autorité territoriale conserve la faculté de procéder aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité. Le changement d'affectation (ou mutation interne) se définit par un changement d'emploi relevant du même grade que celui détenu par l'agent, au sein de la même collectivité. Titulaire de son grade, le fonctionnaire a vocation à occuper l'un des emplois qui y correspondent. Il peut résulter d'une demande de l'agent ou d'une décision unilatérale de l'administration.

AGENTS CONCERNES

- Les fonctionnaires territoriaux titulaires et stagiaires
- Les autres fonctionnaires (FPE, FPH) recrutés par voie de détachement
- Les agents contractuels (un changement d'affectation, par exemple un changement de service ou de lieu d'affectation est envisageable par avenant au contrat lorsqu'il est compatible avec les fonctions définies par l'acte de recrutement et par la délibération créant l'emploi sur lequel il sera affecté). La modification ne doit pas être substantielle. A défaut, le changement d'affectation pourra s'analyser en un licenciement.

MOTIFS DE MUTATION INTERNE

La mutation interne peut intervenir :

- Dans l'intérêt du service fondée sur la nécessité de rationaliser et d'améliorer l'organisation des services
- Dans l'intérêt du service justifié par une mesure prise en considération de la personne dans le but d'améliorer le fonctionnement du service notamment en faisant cesser des tensions ou des conflits au sein d'un service
- Sur demande de l'agent
- Sur proposition du médecin de prévention, du comité médical ou de la commission de réforme, lorsque l'agent devient inapte physiquement à l'exercice normal des fonctions liées à son emploi.

Attention :

La décision de mutation interne prise en considération de la personne 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.

Le juge administratif, en cas de recours contentieux exercé par l'agent, vérifie les motifs et les conditions de la mutation pour déterminer s'il s'agit d'une sanction disciplinaire déguisée ou d'une simple mesure d'organisation de service.

Le juge administratif vérifie donc si la mutation est motivée exclusivement ou non par les nécessités du service.

Il a requalifié des mutations internes en sanctions disciplinaires déguisées dans les cas suivants :

- atteinte aux responsabilités professionnelles,
- perte des moyens d'exercer ses fonctions.



PROCEDURE DE MUTATION INTERNE

MUTATION INTERNE

1. LA DECLARATION DE VACANCE D'UN EMPLOI

La mutation interne ne peut intervenir que sur un poste vacant. La collectivité, le cas échéant, doit créer un emploi correspondant au grade de l'agent et déclarer cette création ou la vacance d'emploi auprès du Centre de gestion.

**VOS MODELES, VOS OUTILS**

Réalisez votre déclaration sur le [site emploi territorial](#)

2. COMMUNICATION DU DOSSIER PERSONNEL DE L'AGENT

Le changement d'affectation pris en considération de la personne doit être précédé de la communication du dossier personnel de l'agent.

3. DECISION DE L'AUTORITE TERRITORIALE

L'autorité territoriale notifie à l'agent son changement d'affectation par un courrier accompagné de la nouvelle fiche de poste. Ce courrier, accompagné d'une nouvelle fiche de poste, est soit remis 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. Le courrier doit comporter les délais et voies de recours.

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

Il convient que l'agent puisse être destinataire de sa nouvelle fiche de poste, afin de connaître les nouvelles missions confiées.

EFFET DE LA MUTATION INTERNE

L'agent est tenu de rejoindre sa nouvelle affectation à la date d'effet figurant dans la décision de l'autorité territoriale.

À défaut, l'agent peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire pour refus d'obéissance hiérarchique ou d'une procédure d'abandon de poste en cas d'absence totale de service.

La mutation interne peut entraîner un changement de supérieur hiérarchique. L'agent devra donc se soumettre aux directives de ce nouveau responsable.

Ce dernier sera désormais en charge de la procédure d'évaluation annuelle de l'agent.

En ce qui concerne la procédure d'évaluation de l'année du changement d'affectation, le nouveau supérieur hiérarchique pourra évaluer l'agent au regard du rapport établi par le supérieur hiérarchique précédent auprès duquel l'agent aura exercé le plus longtemps.

REFERENCES

> [Loi n° 84-53](#) du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (Article 52)