

La mutation interne

Mars 2024

Texte de référence

- Code général de la fonction publique (CGFP) notamment son article L.512-23

I. Qu'est-ce qu'une mutation interne ?

Le droit à la mobilité résulte de l'article L.511-4 du CGFP selon lequel l'accès des fonctionnaires stagiaires et titulaires à chacune des trois fonctions publiques ainsi que leur mobilité au sein de celles-ci constituent une garantie fondamentale de leur carrière.

La mutation interne est également dénommée "**changement d'affectation interne**".

Elle se définit comme un changement d'emploi correspondant au grade détenu par l'agent au sein de la même collectivité ou du même établissement. Le fonctionnaire ne change pas de collectivité ou d'établissement ; elle est donc à distinguer de la mutation externe.

C'est une mesure d'ordre intérieur. Elle est liée au pouvoir hiérarchique et n'est pas susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux.

Elle peut résulter d'une **demande du fonctionnaire ou être imposée par l'autorité territoriale**.

La nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale. Elle peut donc procéder aux mouvements de personnel au sein de la collectivité ou de l'établissement dans la mesure où le nouvel emploi correspond au grade de l'agent.

La mutation interne est à distinguer de la simple modification de la fiche de poste. La fiche de poste a pour objet de décrire les missions confiées à l'agent, ses relations hiérarchiques ou fonctionnelles, le cas échéant les contraintes liées à l'exercice de ses fonctions ou les compétences requises pour les exercer. Des modifications peuvent être apportées à une fiche de poste en vue de faire évoluer l'un ou l'autre de ces éléments. Une modification de la fiche de poste qui aurait pour effet de modifier les attributions d'un agent de façon substantielle, son positionnement hiérarchique ou sa catégorie hiérarchique d'emploi, pourrait s'analyser en une transformation de poste constitutive d'une mutation (*question écrite Sénat n°03370 de Monsieur Jean-Louis Masson*).

II. Les motifs de la mutation interne

La mutation interne doit trouver sa justification dans **l'intérêt du service**.

À ce titre, on peut trouver **2 motifs** sur lesquels s'appuyer :

- **l'organisation du service** ;
- **des motifs liés à la personne de l'agent** sans présenter un caractère disciplinaire (reclassement pour inaptitude physique, comportement ou attitude nuisant au bon fonctionnement du service, ...).

La mutation interne ne peut donc être prise à la place d'une procédure disciplinaire, elle ne constitue pas une sanction disciplinaire dont la liste est limitativement fixée par l'article L.533-1 du CGFP.

La jurisprudence nous permet de mieux définir les contours de ces 2 motifs.

Par exemple, correspondent à une mutation interne fondée sur **l'intérêt du service** :

- **la nécessité de rationaliser et d'améliorer l'organisation des services** (*CE, 27 octobre 1982, n°21670*) ;
- **la décision affectant un agent du service de nuit au service de jour**, motivée par la volonté de faire cesser des conflits au sein de l'équipe de nuit (*CE, 27 mars 2009, n°301468 et CAA Douai, 20 février 2024, n°23DA00528*) ;
- le changement d'affectation **visant à réduire une vive tension entre les membres du personnel**, sans que cette mesure implique obligatoirement que la responsabilité de cette tension soit imputée à l'agent déplacé (*CAA Nantes, 4 octobre 2002, n°00NT01556*) ;
- la mutation d'office **visant à mettre un terme à des relations professionnelles difficiles au sein du personnel** (*CE 21 juin 1968, n°64584*) ;
- **la mise en adéquation des fonctions et attributions** avec le grade d'un fonctionnaire alors que cette mesure entraînait une diminution importante des responsabilités qu'il exerçait depuis de nombreuses années (*CAA Nancy, 2 août 2007, n°06NC00253*) ;
- **la mutation d'un fonctionnaire investi de responsabilités syndicales**, eu égard à la fréquence de ses demandes d'autorisations spéciales d'absences, dans un nouveau service soumis à des contraintes moins importantes lui permettant ainsi d'exercer son mandat syndical dans de meilleures conditions (*CAA Paris, 24 juin 2008, n°05PA02748*) ;

- la mutation d'office **visant à mettre un terme à des relations professionnelles difficiles entre un agent et son supérieur hiérarchique** (CE 10 octobre 1994, n°116773) ;
- la décision portant mutation d'un responsable de service entraînant une perte de responsabilité ainsi qu'une diminution de sa rémunération, prise à raison de ses manquements professionnels et du climat de tensions existant au sein du service mettant en cause son bon fonctionnement (CAA Marseille, 5 décembre 2023, n°22MA01156) ;

Par contre, ne correspondent pas à une mutation interne fondée sur l'intérêt du service :

- la mutation d'un agent administratif déchargé de ses fonctions impliquant un contact avec le public pour être affecté dans une pièce isolée avec interdiction d'accéder à son ancien bureau décidée en raison de son comportement fautif ayant donné lieu à des sanctions disciplinaires par la suite retirées (CAA Nantes, 16 novembre 2001, n°98NT00370) ;
- la réduction des attributions d'un agent de maîtrise exerçant les fonctions de chef d'équipe assortie d'une réduction des indemnités liées à ses fonctions antérieures, motivée par des faits à caractère fautif commis dans l'exercice de ses fonctions, notamment l'utilisation injustifiée du véhicule de service, à plusieurs reprises (CAA Nantes, 24 décembre 2004, n°03NT01214).

Les décisions prononçant un changement d'affectation n'ont pas à être motivées (CE, 24 juin 1994, n°139491).

Lorsqu'un changement d'affectation est pris en considération de la personne (manière de servir, difficultés relationnelles, ...), l'agent doit au préalable être avertie en temps utile de l'intention de l'autorité de prendre cette mesure et être mis à même de demander la communication de son dossier, que la mesure soit ou non prise dans l'intérêt du service (CE, 29 août 2008, n°308317 et TA Rouen, 1er mars 2024, n°2203242).

III. La procédure à respecter

Création de l'emploi

L'organe délibérant doit créer l'emploi sauf si un emploi est vacant. La délibération doit préciser le grade ainsi que le nombre d'heures (modèle sur le site cdg31.fr).

Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE) ou Déclaration de Création d'Emploi (DCE)

Préalablement à l'affectation, l'autorité territoriale doit déclarer la création (DCE) ou la vacance de l'emploi correspondant (DVE). Cette déclaration peut se faire via un imprimé disponible sur le site cdg31.fr ou directement en ligne.

Nomination de l'agent par le biais d'un arrêté

Cet arrêté n'est pas transmissible au contrôle de légalité.

L'arrêté n'a pas à être motivé.

La communication du dossier

Lorsqu'un changement d'affectation est pris en considération de la personne, l'agent doit au préalable être mis à même de demander la communication de son dossier, que la mesure soit ou non prise dans l'intérêt du service.

L'agent est considéré comme ayant été mis à même de solliciter la communication de son dossier individuel s'il a été informé au préalable par l'administration de son intention de le muter, alors même que le lieu de sa nouvelle affectation ne lui a pas été indiqué.

Les documents indiquant les griefs reprochés à l'agent doivent lui être communiqués sur sa demande, à partir du moment où ils ont un lien avec son changement d'affectation.

La CAP n'est plus compétente depuis le 1er janvier 2020

IV. Les effets 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.

A 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.