MUTATION EXTERNE

entre employeurs communaux

*La mutation externe correspond au **départ volontaire** d'un fonctionnaire communal pour occuper un nouvel emploi au même grade et dans la même spécialité auprès d'un nouvel employeur communal (collectivité ou établissement public) dans la fonction publique communale (réf ; article 47 de l'ordonnance FPC). Elle est de droit et ne peut pas être refusée par la collectivité d'origine..*

I- Création ou vacance d'emploi permanent

Le poste sur lequel l'agent sera recruté dans la collectivité d'accueil doit :

- avoir été créé par délibération ;
- avoir fait l'objet d'une **publicité de vacance d'emploi** auprès du C.G.F, sous peine d'illégalité de la nomination prononcée sur cet emploi (cf. article 200 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).

Car, toute nomination dans un emploi dont la vacance ou la création n'a pas donné lieu à publicité est annulée par le juge administratif (*Conseil d'Etat n°15397 du 22 mai 1981).*

II- Candidature

C'est à l'agent fonctionnaire de prendre seul l'initiative de la mutation en postulant dans une autre collectivité dans un emploi correspondant à son grade et à sa spécialité.

N.B : seuls les fonctionnaires titulaires (qu'ils soient à temps complet ou non complet) peuvent bénéficier d'une mutation. Cela n'est pas possible pour un fonctionnaire stagiaire (*Tribunal administratif n°0603486 du 9 juillet 2010)* sauf s'il est en détachement.

III- La demande de mutation

Une fois la candidature retenue par la collectivité d'accueil, l'agent devra :

- transmettre sa demande de mutation par écrit, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public d'accueil, à sa collectivité d'origine.

N.B : Il est important que l'accord de la collectivité d'accueil soit matérialisé par écrit et soit transmis à la collectivité d'origine.

IV- Délai de mutation

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 ; le délai des 3 mois court à compter de la notification de la décision par l'autorité de la collectivité d'accueil à l'autorité de la collectivité d'origine.

L'agent sera informé par écrit du délai de mutation qui est :

- soit défini d'un commun accord entre les collectivités ;
- soit imposé par la collectivité d'origine entre 1 et 3 mois maximum.

V- Prise d'un arrêté par la collectivité d'accueil

La mutation est prononcée par la collectivité d'accueil.

L'autorité de nomination de la collectivité d'accueil formalise la mutation de l'agent **par la prise d'un arrêté de nomination par voie de mutation.** Celui-ci doit être transmis au pôle de légalité du Haut-commissariat de la République en Polynésie française et doit être notifié à l'agent avant la prise du poste.

VI- Radiation des effectifs

L'agent sera radié des effectifs pour mutation par sa collectivité d'origine sous la forme d'un arrêté.

VII- Transfert du dossier individuel

Le dossier doit être transmis dans son intégralité par la collectivité d'origine à la collectivité d'accueil sous pli cacheté avec mention « confidentiel dossier individuel ».

VIII- Incidences sur la carrière

La mutation de l'agent n'a aucune conséquence sur sa carrière. Car, il est nommé au même grade, sur le même échelon et dans la même spécialité que dans sa collectivité d'origine. Par ailleurs, il conservera également son ancienneté d'échelon et ses réductions d'ancienneté si nécessaire.

IX- Congés annuels

Bien qu'aucun texte ne l'impose, il est conseillé à l'agent de solder ses **congés annuels** acquis avant son départ en cours d'année.
Toutefois, l'agent restant dans la même fonction publique, les droits à congés acquis et non utilisés dans son ancienne collectivité peuvent être transposés dans sa nouvelle collectivité au vu d'une attestation du service RH.

X- Congés de maladie

En cas de congés de maladie, pour apprécier si l'agent a droit au plein ou au demi-traitement, la collectivité d'accueil tiendra compte des congés obtenus dans sa collectivité précédente pendant la période de référence. Les éléments nécessaires à cette appréciation figurent normalement dans le dossier individuel de l'agent.

Mise à jour le 13 octobre 2021