

LA MUTATION

I – Définition

La mutation consiste en un changement d'affectation au sein du même corps et du même grade.

Pour les fonctionnaires appartenant à un corps de la Ville de Paris (commune ou département), la mutation est un changement d'affectation au sein de la même collectivité, commune ou département.

Pour ceux appartenant à un corps d'administrations parisiennes, la mutation est un changement d'affectation au sein de la même administration parisienne ou vers une autre administration parisienne (ESPCI, Caisses des écoles, EP Paris Musées, CASVP etc....) qui emploie des agents appartenant à ce corps.

La mobilité d'un fonctionnaire de la Ville de Paris vers une autre collectivité territoriale ou vers une autre administration parisienne, mais dans un corps propre à celle-ci, ne peut s'effectuer que par la voie du détachement ou de la mise à disposition.

Il est à noter qu'à la suite d'une mutation, les cycles de travail et les avantages indemnitaires attachés au nouvel emploi peuvent être différents de ceux liés à l'emploi précédent..

La mutation peut intervenir soit à la demande de l'agent, soit en raison de l'état de santé de l'agent, soit à l'initiative exclusive de l'administration, dans l'intérêt du service.

II – Cas de mutation

1°) Mutation à la demande de l'agent.

L'autorité territoriale dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour refuser une demande de mutation interne, sous réserve de pouvoir justifier d'une raison valable liée au fonctionnement du service.

2°) Mutation liée à l'incapacité physique de l'agent

Lorsqu'un fonctionnaire ne peut plus exercer normalement ses fonctions et qu'un aménagement de son poste de travail n'est pas possible, il peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis du comité médical (article 4 du décret n° 77-602 du 30 juillet 1987) et de la commission administrative paritaire (article 1^{er} du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985).

3°) Mutation à l'initiative de l'administration, dans l'intérêt du service.

Cette mesure doit relever de l'organisation et du fonctionnement du service.

A titre d'exemple, une mutation peut être légalement fondée sur la nécessité de rationaliser et d'améliorer l'organisation des services (C.E., 27 octobre 1982, n°21670).

Toute mutation prise sur un motif étranger à l'intérêt du service encourt l'annulation par le juge administratif.

Par ailleurs, la mutation peut être prise en considération de la personne si le comportement de l'intéressé nuit au bon fonctionnement du service.

A ainsi été jugée légale la décision affectant un agent du service de nuit au service de jour en raison à la fois d'une réorganisation du travail de nuit avec modification de la composition des

équipes, des difficultés de l'intéressé à accomplir son service de nuit et de la volonté de faire cesser des conflits au sein de l'équipe de nuit (C.E., 27 mars 2009, n°301468).

Le déplacement d'un agent peut être motivé par la volonté de réduire les tensions entre des membres du personnel, sans pour autant que la responsabilité de ces tensions soit imputée à l'agent déplacé en particulier (C.A.A. Nantes, 4 octobre 2002, n°00NT01556

Toutefois, le changement d'affectation ne doit pas être constitutif d'une sanction déguisée, c'est-à-dire que la décision ne peut pas être prise à la place d'une des sanctions disciplinaires limitativement prévues par le statut : une telle mesure constituerait en effet un détournement de procédure, en ce qu'elle priverait l'agent des garanties de la procédure disciplinaire.

Ont ainsi été considérées comme illégales des mutations ayant entraîné :

- *un amoindrissement des responsabilités de l'agent. Dans le cas d'espèce, la mutation visait en réalité à sanctionner ce dernier pour son opposition à la candidature du Maire (C.A.A. Bordeaux, 3 avril 1997, n°95BX01725) ;*
- *le retrait de la plus grande part des attributions de l'agent, soit en lui retirant ces attributions, soit en lui ôtant les moyens matériels nécessaires à leur exercice, dans l'objectif inavoué de l'évincer de ses fonctions (C.E., 3 novembre 1989, n°64678).*

.

III – Procédure de la mutation dans l'intérêt du service

1°) La publicité.

La mutation devant intervenir sur un poste disponible, créé ou vacant, les vacances de poste sont connues, soit par une fiche de poste, soit par la liste des postes disponibles.

2°) Les cas de saisine obligatoire de la commission administrative paritaire (C.A.P.).

Lorsque le changement d'affectation est à l'initiative de l'administration, la consultation de la C.A.P. est obligatoire en cas de :

a) Changement de résidence.

La définition de résidence administrative prévue dans le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 relatif aux frais de déplacement des personnels des collectivités locales peut être retenue : il s'agit du territoire de la commune sur lequel est situé le service où l'agent est affecté sachant que la Ville de Paris et les communes suburbaines limitrophes constituent une seule et même commune.

b) Modification de la situation.

Cette notion recouvre des éléments de nature très diverse tels que :

- *la modification des responsabilités et de la situation administrative, même sans conséquences pécuniaires (C.E., 25 février 1991, n°104235) ;*
- *la réduction sensible des attributions (C.A.A. Nantes, 2 août 2002, n°00NT02013) ou de la rémunération ;*
- *la réduction de la rémunération ;*

- *des tâches non conformes au grade détenu ;*
- *le changement d'affectation résultant de l'octroi d'un temps partiel thérapeutique et entraînant une diminution de responsabilités (C.E., 11 mars 1991, n° 81697)*
- *l'attribution de nouvelles fonctions que l'agent avait statutairement vocation à occuper et qui n'ont pas entraîné de réduction sensible des responsabilités.*
- *la perte d'un logement de fonction.*

Lorsque la mutation n'entraîne ni modification de la résidence administrative, ni modification de la situation de l'agent, elle ne constitue pas une décision faisant grief mais une mesure d'ordre intérieur ne nécessitant pas la saisine de la C.A.P et ne pouvant faire l'objet d'un recours contentieux. :

3°) La motivation

Bien que le changement d'affectation ne fasse pas partie des mesures devant être motivées en application de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs, il doit être fait état de l'intérêt du service, lequel doit pouvoir être clairement démontré devant le juge administratif en cas de recours contentieux.

4°) Les cas de communication préalable du dossier

Lorsqu'un changement d'affectation dans l'intérêt du service est pris ***en considération de la personne***, l'agent doit obligatoirement, au préalable, être mis à même de consulter son dossier.

IV – Obligations de l'agent

La mutation entraîne l'obligation pour l'agent de rejoindre sa nouvelle affectation.

Tout fonctionnaire doit en effet se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique et d'exécuter les tâches qui lui sont confiées, sauf dans le cas où l'ordre est de nature à compromettre gravement un intérêt public (art. 28 loi 83-634 du 13 juillet 1983).

Par conséquent, dès lors que la mutation ne porte pas atteinte à un intérêt public, l'agent qui refuse de rejoindre son nouveau poste s'expose à des sanctions disciplinaires.

En outre, si l'agent, non seulement ne se présente pas à son nouveau poste mais cesse également d'exercer les fonctions correspondant à l'ancien, il peut être radié des cadres pour abandon de poste dans le respect de la procédure prévue en la matière,

En revanche, s'il continue à exercer ses fonctions dans son ancien poste, il peut être sanctionné disciplinairement mais il ne peut être radié des cadres pour abandon de poste puisqu'il n'a pas dans ces conditions manifesté clairement sa volonté de rompre le lien avec l'administration.