

LA MUTATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

De quoi s'agit-il ?

Le droit au départ en mobilité (*voir la fiche qui lui est consacrée*) du fonctionnaire hospitalier peut se traduire, notamment, par un **changement d'affectation ou d'établissement**, consistant en un changement d'emploi, à l'intérieur du même grade et du même corps. Il peut être interne (il consiste en un changement d'affectation au sein du même établissement) ou externe (il consiste en un changement d'établissement).

À noter : il existe aussi **la mutation d'office dans l'intérêt du service**. Elle n'est toutefois légale que s'il existe un intérêt pour le service, attaché au prononcé d'une telle mutation. De plus, il doit y avoir absence de tout comportement fautif caractérisé n'entraînant pas l'engagement d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent muté. En effet, cette mutation ne doit pas être confondue avec le déplacement d'office, sanction disciplinaire nécessitant l'intervention du conseil de discipline.

Qui est concerné ?

L'ensemble des fonctionnaires hospitaliers.

Quelles modalités de mise en œuvre ?

Dans la mesure où les créations ou vacances d'emplois sont portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes dans un espace numérique commun aux employeurs publics, le fonctionnaire peut candidater à un de ces emplois.

À noter : les modalités d'application de cette publicité sont fixées par le [décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques](#) auquel il convient de se reporter pour de plus amples informations.

L'autorité investie du pouvoir de nomination peut pourvoir les emplois vacants par la procédure de changement d'établissement, consistant pour un fonctionnaire hospitalier à quitter son établissement pour occuper un des emplois auquel son grade donne vocation dans un autre établissement.

Concernant la demande de changement d'établissement, le fonctionnaire doit présenter sa candidature aux emplois sur lesquels il souhaiterait être nommé. Lorsque sa candidature est retenue, il présente sa démission au directeur de l'établissement qui l'emploie, en précisant son intention de changer d'établissement. La « démission-réintégration » est fixée à une date identique pour les 2 établissements afin d'éviter toute interruption entre l'ancien et le nouvel emploi.

Existe-t-il des demandes de changement d'établissement prioritaires ?

Dans la mesure compatible avec les nécessités du service (*voir question suivante*), l'autorité investie du pouvoir de nomination fait bénéficier par priorité des procédures de changement d'établissement :

- 1° Le fonctionnaire hospitalier séparé pour des raisons professionnelles de son conjoint ou du partenaire avec lequel il est Pacsé ;
- 2° Le fonctionnaire hospitalier handicapé ;
- 3° Le fonctionnaire hospitalier ayant la qualité de proche aidant.

Dans quelles conditions l'administration d'origine peut-elle refuser un changement d'établissement ?

Elle ne peut refuser qu'en raison des nécessités du service, ce qu'elle est tenue de démontrer. Elle peut exiger du fonctionnaire qu'il respecte un délai maximal de préavis de 3 mois. Son silence gardé pendant 2 mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.

Les décrets portant statuts particuliers peuvent prévoir un délai de préavis plus long, dans la limite de 6 mois, et imposer une durée minimale de services effectifs dans le corps où le fonctionnaire a été affecté pour la première fois après sa nomination dans le corps.

Textes en vigueur :

CGFP : [Articles L311-2](#), [L322-5](#), [L511-3](#), [L512-29](#) .