



RÉGION ACADÉMIQUE
HAUTS-DE-FRANCE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

Amiens, le 3 mars 2020

Lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité.

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont structurées en trois parties déclinant les enjeux de la politique de mobilité de l'académie et les principes régissant ses procédures aux :

- **personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) ;**
- **personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;**
- **personnels de direction d'établissement d'enseignement.**

- **Les lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité du rectorat et des directions des services départementaux de l'éducation nationale.**

Le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale favorisent la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble des personnels en leur offrant la possibilité de parcours diversifiés tout en veillant au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement dans l'académie d'AMIENS.

Cette politique de mobilité contribue notamment à mettre en œuvre le plan d'action ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

- **Les lignes directrices de gestion du rectorat et des directions des services départementaux de l'éducation nationale définissent les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité.**

Les différents processus de mobilité s'articulent, pour l'ensemble des corps, autour de principes communs : transparence des procédures, traitement équitable des candidatures, prise en compte des priorités légales de mutation, recherche de l'adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidats.

Le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale accompagnent tous les personnels dans leurs mobilités et projets d'évolution professionnelle et s'attache à garantir leur meilleure information tout au long des procédures.

Au-delà de ces échanges entre l'administration et les agents, le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale se sont engagés dans une démarche visant à améliorer constamment la qualité de sa prestation de service avec notamment la mise en place dans les académies d'un réseau de ressources humaines de proximité destiné à informer, conseiller et accompagner tous les personnels de l'académie.

1^{ère} partie : lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

Les lignes directrices de gestion académiques prennent en compte notamment les particularités de chaque territoire. Elles doivent être rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles.

Elles sont soumises, pour avis, au comité technique académique et, le cas échéant, pour information, au comité technique spécial départemental.

I- La politique du rectorat et des directions des services départementaux de l'éducation nationale visent à favoriser la mobilité des personnels tout en garantissant la continuité et la qualité du service public de l'enseignement

La politique de mobilité académique permet de satisfaire les demandes des personnels tout en assurant la couverture des besoins du service public de l'enseignement.

I.1- Le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale offrent à aux personnels la possibilité de parcours diversifiés

Le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale organisent différents processus de mobilité dans l'académie d'AMIENS afin d'aider les personnels à construire, enrichir, diversifier et valoriser leur parcours de carrière.

- Les affectations des lauréats de concours constituent la première étape du parcours professionnel des agents.

Dans le 1^{er} degré, le concours de recrutement des professeurs des écoles est académique. Les lauréats sont affectés dans un département de l'académie de recrutement en fonction des vœux émis lors de leur inscription et de leur rang de classement au concours.

Dans le 2nd degré, l'affectation des stagiaires est déterminée à partir des critères définis à l'échelon national en prenant en compte notamment le rang de classement au concours, la nécessité de respecter leur continuum de formation, leur situation familiale et personnelle, le cas échéant leur situation au titre du handicap, ainsi que leur expérience antérieure acquise, le cas échéant, en qualité de contractuel.

Après leur titularisation, le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale offrent à leurs agents une diversité de mobilités géographiques et fonctionnelles.

- **Les mouvements annuels des enseignants du 1^{er} degré et des personnels enseignants du 2nd degré, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale :**

L'organisation annuelle des mouvements intra-départementaux des enseignants du 1^{er} degré et intra-académique des personnels du 2nd degré¹ permettent à ces agents d'effectuer une mobilité géographique et/ou fonctionnelle au sein des établissements de l'enseignement scolaire.

- **La possibilité d'exercer des fonctions d'enseignement dans d'autres corps :**

Les personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale peuvent être détachés dans d'autres corps enseignants ou assimilés à leur demande.

¹ Par personnels du 2nd degré, il faut entendre dans l'ensemble de ces lignes directrices de gestion académiques « personnels enseignants du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale » qu'ils exercent dans le 1^{er} ou le 2nd degré.

▪ **La mobilité hors de l'enseignement scolaire sur des fonctions relevant de leur corps :**

Les enseignants du 1^{er} degré peuvent intervenir dans les établissements d'enseignement supérieur. Les personnels du 2nd degré peuvent y être affectés par le ministre chargé de l'éducation nationale sur proposition des responsables de ces établissements.

En outre, les enseignants du 1^{er} degré et les personnels du 2nd degré peuvent être affectés auprès du CNED ou dans des établissements publics relevant d'autres ministères, de collectivités territoriales, d'établissements publics territoriaux, auprès d'organismes privés dans le cadre d'une mission d'intérêt général ou de recherche ou du secteur associatif ou au sein du réseau culturel français à l'étranger.

I.2- Le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale veillent au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement de l'académie

I.2.1 - Les enjeux des mouvements annuels

Les affectations des personnels dans le cadre des mouvements garantissent, au bénéfice des élèves et de leurs familles, **l'efficacité, la continuité et l'égalité d'accès au service public de l'éducation nationale.**

Les personnels chargés du remplacement sont affectés au sein de zones de remplacement contribuant ainsi à l'efficacité, la continuité et l'égalité d'accès au service public.

En ce qui concerne le 1^{er} degré, les personnels chargés du remplacement sont affectés au sein d'une zone de remplacement départementale ou de zones de remplacement infra-départementales, afin de pourvoir tous types de remplacement.

Le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale portent également une attention particulière sur les zones ou territoires connaissant des difficultés de recrutement (éducation prioritaire,...).

Les mouvements intra-académiques et intra-départementaux doivent permettre la couverture la plus complète des besoins devant élèves par des personnels titulaires, y compris dans des établissements, services ou sur des **postes les moins attractifs** en raison de leur isolement géographique ou des conditions particulières d'exercice.

La mobilité contribue à l'enrichissement et à la diversification des compétences des personnels.

I.2.2-Le développement des postes spécifiques

Les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de sélection des personnels pour prendre en compte les qualifications et/ou compétences et/ou aptitudes requises et favoriser ainsi la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat. Les postes publiés seront accompagnés d'une fiche de poste.

Le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale participent à **développer** le recours aux procédures de sélection et d'affectation sur les **postes spécifiques**, intra-académique et intra-départementaux.

Les affectations prononcées sur ces postes spécifiques dans le cadre du mouvement spécifique académique pour les enseignants du 2nd degré relèvent de la compétence académique.

Dans le cadre du mouvement intra-académique, sont identifiés, en lien avec les corps d'inspection, et avec les chefs d'établissement, les postes requérant des qualifications, compétences ou aptitudes particulières, au regard des besoins locaux et des spécificités académiques. Une attention particulière est donnée au développement de l'attractivité de ces postes et à leur taux de couverture.

Lors de la phase départementale du mouvement des enseignants du 1^{er} degré, sont également identifiés certains postes en affectations spécifiques.

Le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale prennent en compte **la politique d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes dans le choix des personnels retenus sur l'ensemble de ces postes spécifiques.

I.2.3- Les enjeux des détachements entrants et sortants

Par ailleurs, **par la voie du détachement**, le ministère accueille des agents de l'éducation nationale (personnels enseignants d'un autre degré ou d'un autre corps, personnels administratifs) qui souhaitent diversifier leur parcours professionnel par l'exercice de fonctions nouvelles dans un autre corps et engager une **reconversion professionnelle** conduisant à leur intégration dans le corps d'accueil.

Le ministère porte une attention particulière aux demandes de détachement qui s'inscrivent dans le cadre du reclassement dans un autre corps des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Le ministère accueille également des fonctionnaires de catégorie A titulaires de l'État, des fonctions publiques territoriale et hospitalière ou des personnels militaires intéressés par les métiers de l'enseignement et dont les parcours professionnels et les **profils diversifiés** sont susceptibles de répondre à des besoins d'enseignement et d'enrichir ainsi les missions dévolues aux corps enseignants, d'éducation ou des psychologues de l'éducation nationale.

Lors de l'examen de ces demandes de détachement, les recteurs et inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale veillent à ce que ces accueils interviennent au regard des besoins d'enseignement déterminés en fonction des capacités offertes, notamment à l'issue des concours et des opérations de mutation des personnels titulaires.

Enfin, les **détachements sortants** constituent un autre levier de la mobilité ; ils permettent aux personnels d'exercer leurs missions ou d'autres missions, en France ou à l'étranger.

La mobilité des personnels du ministère à l'étranger contribue au renforcement de la qualité de l'enseignement français à l'étranger en matière d'éducation et de ressources humaines et ainsi au **rayonnement de la France**.

Pour être détaché en France ou à l'étranger, les personnels doivent avoir accompli **deux ans d'exercice dans leur corps en qualité de titulaire**. Cette durée leur permet de bénéficier du continuum de formation, d'appréhender les différentes compétences propres au métier, et d'avoir une bonne connaissance du système éducatif français, notamment pour pouvoir l'exporter à l'étranger.

Les détachements sont octroyés compte tenu des nécessités du service.

La durée d'un détachement à l'étranger est **limitée à six ans** pour permettre à un nombre plus important de personnels de pouvoir bénéficier d'une expérience à l'étranger et aux intéressés de pouvoir valoriser en France l'expérience développée à l'étranger. Ce dispositif qui s'applique depuis le 1^{er} septembre 2019 concerne les personnels obtenant un premier détachement ou un détachement pour un nouveau poste à l'étranger. Après une période de trois ans d'exercice dans le corps, les personnels peuvent à nouveau être détachés à l'étranger.

II - Les procédures de mobilité visent à garantir un traitement équitable des candidatures et l'accompagnement qualitatif des agents

Les lignes directrices de gestion académiques présentent les principes applicables en matière de gestion des demandes individuelles de mobilité afin de garantir un traitement équitable de l'ensemble des candidatures et un accompagnement des personnels dans leurs démarches de mobilité.

Chaque processus de mobilité fait l'objet de circulaires rectorales pour les enseignants du second degré et départementales pour les enseignants du 1^{er} degré.

Chaque circulaire précise le calendrier spécifique de la procédure concernée, les modalités de dépôt et de traitement des candidatures ainsi que les outils utilisés.

II.1- Le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale organisent des procédures transparentes et favorisent l'adéquation profil / poste

II.1.1-Les procédures de classement des candidatures au barème

Compte tenu de leur importante volumétrie, l'examen des demandes de mutation des enseignants du 1^{er} degré et des personnels du 2nd degré dans le cadre des mouvements intra-départementaux et du mouvement intra-académique s'appuie sur des **barèmes permettant un classement équitable des candidatures**.

Ces barèmes revêtant un caractère indicatif, l'administration conserve son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

Les barèmes traduisent la prise en compte des **priorités légales de mutation** prévues par l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat de 1984 et le décret n°2018-303 du 25 avril 2018 relatif aux priorités d'affectation des membres de certains corps mentionnés à l'article 10 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées tiennent compte ainsi des demandes formulées par les intéressés au titre des critères de priorité suivants.

▪ **Demandes liées à la situation familiale**

- Rapprochement de conjoints
- Rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant
- Situation de parent isolé
- Mutation simultanée entre conjoints pour les personnels du second degré

▪ **Demandes liées à la situation personnelle**

- Fonctionnaire en situation de handicap, conjoint en situation de handicap, ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap ou gravement malade, ou enseignant recrutés au titre du handicap (BOE)
- Mutation simultanée non bonifiée (non conjointe) pour les personnels du second degré

▪ **Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel**

Bonification communes aux enseignants des 1^{er} et 2nd degré :

- Demande de bonification dans le cadre de fonctions exercées dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire

Trois situations doivent être distinguées :

- les écoles et établissements classés REP+,
 - les écoles et établissements classés REP,
 - les écoles et établissements relevant de la politique de la ville.
- Bonification pour les agents affectés dans un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire

- Ancienneté dans le poste
- Situation de réintégration à divers titres
- Bonification(s) au titre de la valorisation des parcours professionnel

Bonification propre aux enseignants du 1er degré :

- Ancienneté générale de service en qualité d'enseignant du 1er degré
- Bonification pour les enseignants exerçant dans un territoire ou une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement identifiés par les directeurs académiques

Bonification propre aux enseignants du 2nd degré :

- Ancienneté d'échelon
- Bonification(s) pour les stagiaires ex-contractuels de l'éducation nationale
- Bonification pour les stagiaires précédemment titulaires d'un corps autre que ceux des personnels enseignants des 1er et 2nd degrés, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale
- Bonification(s) pour les stagiaires n'ayant ni la qualité d'ex-fonctionnaire ni celle d'ex-contractuel de l'éducation nationale
- Situation des personnels ayant la qualité de sportif de haut niveau.
- Barème lié à la stabilisation des titulaires de zone de remplacement en établissement
- Bonification pour affecter les professeurs agrégés en lycée
- Barème lié à l'ancienneté au titre des fonctions de remplacement

▪ **Bonifications liées au caractère répété de la demande pour les personnels du 1^{er} et 2nd degré**

- Bonification au titre du vœu préférentiel

Les circulaires rectORAles pour les enseignants du second degré et départementales pour les enseignants du 1^{er} degré relatives à la mobilité des personnels enseignants du premier degré et à la mobilité des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale fixent la valorisation de l'ensemble des éléments des barèmes et décrivent les principes de fonctionnement de l'algorithme qui traite les demandes de mutation.

Si d'autres situations particulières ne relevant pas de priorités légales peuvent être valorisées dans le cadre des mouvements intra-départementaux et intra-académiques, leur bonification doit être ajustée pour préserver la prééminence des critères de priorité légale.

Le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale sont responsables des calculs des barèmes des candidats aux mouvements et sont **garants de leur fiabilisation**. A cet effet, l'administration s'assure de la bonne prise en compte de la situation familiale et personnelle des agents, vérifie la cohérence d'ensemble des éléments de leur barème ainsi que l'exactitude de leur bonification.

II.1.2- Les principes d'affectation des titulaires de zone de remplacement dans le second degré :

Les titulaires sur zone de remplacement exercent leurs fonctions sur des zones qui feront l'objet d'une évolution de leur périmètre.

Les personnels, affectés sur une zone de remplacement (ZR) à titre définitif ou susceptibles de l'être à l'issue du mouvement intra-académique, qui souhaitent être affectés sur un poste à l'année ou sur un remplacement de longue durée formulent des préférences sur des établissements.

Les personnels qui ne saisissent aucune préférence, seront, par défaut, considérés comme demandant des suppléances. Ils seront affectés au plus proche de leur établissement de rattachement administratif.

II.1.3- Les procédures de sélection et d'affectation des candidats sur les postes spécifiques

Les caractéristiques de certains postes et la reconnaissance de situations professionnelles particulières conduisent le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale à recourir à des procédures spécifiques de sélection et d'affectation des candidats favorisant l'adéquation profil / poste.

Afin de garantir aux candidats la transparence sur les modalités de recrutement et l'objectivité dans le choix des personnels retenus, les procédures de recrutement sur ces postes spécifiques sont définies dans les notes de service relatives à chaque processus de mobilité concerné.

Pour permettre à un large vivier de candidats de pouvoir prendre connaissance des postes spécifiques et de leurs particularités, les recteurs et les inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale veillent à assurer une large publicité de ces postes et, en lien avec les corps d'inspection, à présenter leurs caractéristiques ainsi que les compétences attendues.

Les circulaires rectorales pour les enseignants du second degré et départementales pour les enseignants du 1^{er} degré précisent notamment les **conditions requises** pour être recruté sur ces postes spécifiques et l'ensemble des acteurs intervenant dans les procédures.

Certains postes spécifiques requièrent la détention de qualifications (comme le CAFIPEMF pour les maîtres formateurs, le CAPPEI ou le CAPA-SH pour les postes d'enseignement spécialisé, la liste d'aptitude pour les directeurs délégués à la formation professionnelle et technologique ou les directeurs d'école) ou de compétences (langues étrangères ou régionales) ou d'aptitudes (conseillers auprès des IA-DASEN, directeurs régionaux et départementaux adjoints de l'UNSS).

Les **différents acteurs** associés au traitement des demandes de mobilité des enseignants du 1^{er} degré et des personnels du 2nd degré portent un regard complémentaire sur les candidatures.

Les personnels transmettent un dossier de candidature qui pourra éventuellement être accompagné notamment du dernier rapport d'inspection ou du compte rendu du rendez-vous de carrière, à l'autorité hiérarchique compétente qui porte un avis motivé sur leur candidature eu égard à l'intérêt du service et rend son appréciation sur la manière de servir des intéressés.

Les corps d'inspection émettent un avis pour apprécier les compétences et qualités pédagogiques et didactiques des personnels.

Selon les procédures, d'autres acteurs peuvent intervenir dans le recrutement des agents.

Dans le cadre des **mouvements intra-départementaux**, afin de faciliter la meilleure adéquation poste/profil sur les postes spécifiques du 1^{er} degré, un appel à candidatures est privilégié et les enseignants qui se portent candidats accompagnent leur demande d'un CV et d'une lettre de motivation sur laquelle l'avis de l'inspecteur de l'éducation nationale est porté. Les postes publiés seront accompagnés d'une fiche de poste.

Dans le cadre du **mouvement spécifique intra-académique**, l'étude des candidatures des personnels du second degré fait également l'objet d'un traitement particulier : appel à candidatures, (les candidats qui se portent candidats accompagnent leur demande d'un CV et d'une lettre de motivation...), entretien éventuellement, avis des corps d'inspection. Les chefs d'établissement pourront être associés au processus de sélection. Les postes publiés seront accompagnés d'une fiche de poste.

Dans le cadre de l'école inclusive, les services académiques veillent à s'organiser pour permettre le recrutement des enseignants du 2nd degré sur certains postes qui relèvent de l'adaptation scolaire ou de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

II.2-Le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale accompagne les personnels dans leurs démarches de mobilité

Le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale accompagnent les personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion.

Il organise la mobilité des personnels dans le cadre de campagnes et veille à leur garantir, tout au long de ces procédures, la meilleure information.

▪ **En amont des processus de mobilité :**

Les enseignants du 1^{er} degré, personnels enseignants du 2nd degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale sont destinataires d'informations sur les différents processus de mobilité, notamment via les sites "internet" départementaux et rectoral.

▪ **Pendant les processus de mobilité :**

Dans le cadre des mouvements intra-académique et intra-départementaux, des dispositifs d'accueil téléphonique et d'information sont mis en place afin d'accompagner les personnels des 1^{er} et 2nd degrés dans leur processus de mobilité.

Des conseils et une aide personnalisés sont ainsi apportés aux agents dès la conception de leur projet de mutation et jusqu'à la communication du résultat d'affectation.

Des outils informatiques dédiés aux différents processus de mobilité permettent aux personnels de candidater et facilitent le traitement par l'administration de leurs candidatures.

Les circulaires rectorales pour les enseignants du second degré et départementales pour les enseignants du 1^{er} degré relatives à la mobilité des personnels des 1^{er} et 2nd degrés précisent les échanges d'informations avec les personnels dans le cadre des mouvements intra-départementaux et intra-académique : modalités de diffusion aux personnels de leur barème, délai octroyé aux agents pour leur permettre de compléter ou rectifier les pièces nécessaires à l'évaluation de leur situation.

▪ **Après les processus de mobilité :**

Le jour des résultats d'affectation des mouvements intra-départementaux et intra-académique, sont diffusées aux agents des 1^{er} et 2nd degrés des **données individuelles** et générales qui ne doivent pas conduire à dévoiler des éléments relatifs à la situation personnelle des intéressés, dont la communication porterait atteinte à la protection de leur vie privée.

Les personnels peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou lorsque devant recevoir une affectation, ils sont mutés dans un département ou une zone ou sur un poste qu'ils n'avaient pas demandé(e).

Dans ce cadre, ils peuvent choisir une organisation syndicale de leur choix qui désignera un représentant pour les assister dans le cadre de leur recours administratif.

L'organisation syndicale doit être représentative :

- au niveau du comité technique du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse ou du comité technique académique pour une décision d'affectation relevant de la compétence des recteurs d'académie ou, par délégation de signature des recteurs d'académie, des inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale.

L'administration s'assurera que le fonctionnaire a choisi un représentant désigné par une organisation syndicale représentative et que celui-ci a bien été désigné par l'organisation syndicale représentative.

À l'issue des affectations, le rectorat et les directions des services départementaux de l'éducation nationale s'attachent à développer l'adaptation à l'emploi des personnels.

Des formations et accompagnements des personnels sont organisés, en lien avec les INSPE, pour faciliter l'adaptation de leurs compétences et capacités aux exigences des postes et favoriser ainsi leurs prises de fonctions.

2^{ème} partie : lignes directrices de gestion académique relatives à la mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

Les lignes directrices de gestion académiques déclinent les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels ATSS du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse en prenant en compte les particularités de l'académie d'Amiens. Elles sont soumises, pour avis, au comité technique académique.

Ces lignes directrices de gestion académiques, établies pour trois ans, feront l'objet d'un bilan et d'un réexamen à l'issue de leur première année de mise en œuvre et, en tant que de besoin, les années suivantes.

En complément, chaque année les agents seront informés des modalités précises et des calendriers de mise en œuvre des différentes opérations les concernant relatives à la mobilité ainsi que des documents de référence à compléter ou à fournir le cas échéant.

I - Une politique visant à favoriser la mobilité des personnels tout en garantissant la continuité du service

La politique de mobilité de l'académie d'Amiens a pour objectif de favoriser la **construction de parcours professionnels** tout en répondant à la **nécessité de pourvoir les postes vacants** afin d'obtenir la meilleure adéquation possible entre les souhaits de mobilité des agents et les **besoins des services**, dans le respect des **priorités légales** prévues par l'article 60 et de la loi 84-16 du 11 janvier 1984².

Elle s'inscrit en outre dans le respect des dispositions de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, et en particulier l'article 4 selon lequel la mobilité est **un droit reconnu à chaque fonctionnaire**. Cette mobilité peut néanmoins être encadrée par des **règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses**³ notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent. C'est pourquoi, pour l'ensemble des personnels ATSS, une **stabilité sur poste de trois ans** est préconisée sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen particulier notamment lorsqu'elles relèvent de priorités légales.

Cette politique de mobilité académique s'inscrit également dans le cadre des dispositions de l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, et du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018⁴ pris pour son application, qui dispose que **les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel toutes les vacances d'emplois**.

Enfin, dans le cadre du plan d'action ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations que cette politique contribue à mettre en œuvre, il pourra utilement être fait usage du guide élaboré afin de « recruter, accueillir et intégrer sans discriminer » et qui recense l'ensemble des procédures et bonnes pratiques mises en œuvre dans ce domaine.

Elle intègre les opérations suivantes :

- **l'affectation des lauréats de concours** qui constitue la première étape du parcours professionnel des agents et qui représente pour l'académie un moyen de pourvoir des postes vacants. L'académie offre ainsi aux nouveaux agents une grande diversité de postes en matière géographiques et fonctionnelles.

² Rapprochement de conjoint, situation de handicap, exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles, CIMM, fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

³ Hors situations prévues par l'article 7,4° du décret relatif aux lignes directrices de gestion qui prévoit que des durées d'occupation minimales et maximales d'occupation de certains emplois peuvent être fixées notamment pour des impératifs de continuité de service.

⁴ Décret n°2018-1351 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

- la **campagne annuelle de mutations** « à date » qui permettent de gérer le volume important des demandes, de garantir aux agents de réelles possibilités et de satisfaire autant que faire se peut les demandes formulées au titre des priorités légales de mutation ;
- les mutations au **fil de l'eau** qui permettent, au moyen des postes publiés sur la place de l'emploi public (PEP) de répondre au besoin de recrutements sur des profils particuliers et/ou urgents ;
- les **détachements entrants et sortants** ;
- les **intégrations** directes.

Parmi ces opérations, les **campagnes de mutations** des personnels titulaires ATSS demeurent prépondérantes.

L'objectif de la politique de mobilité vise à offrir aux agents de **multiples possibilités d'affectations** qui constituent un atout en terme **d'attractivité** et autant d'opportunités leur permettant de construire un **parcours diversifié** au sein de l'univers éducation nationale/enseignement supérieur.

Enfin, les **compétences requises** pour l'exercice de certaines fonctions seront prises en considération afin de garantir la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat notamment s'agissant des affectations prononcées sur des **postes profilés de catégorie A**.

II - Des procédures de mobilité garantissant un traitement équitable des candidatures

II-1 La campagne annuelle de mutations

1 - Cadre de gestion des demandes

Lors de la campagnes annuelle de mutations, les agents candidatent soit sur des postes précis, soit sur des postes à profil⁵, soit sur des vœux plus larges (commune, département, académie).

Tout candidat à mutation doit veiller au respect des règles suivantes :

- il peut formuler plusieurs vœux, **six vœux au maximum** ;
- une demande de mutation engage la responsabilité de son auteur pour les postes demandés, quel qu'en soit le rang, l'agent ne pouvant, sauf cas de force majeure, renoncer à être affecté sur un poste demandé.

Les candidats à une mutation peuvent demander tout poste de leur choix, même s'il ne figure pas sur la liste publiée.

Les éventuels avis défavorables formulés par les supérieurs hiérarchiques devront être motivés, la faible ancienneté sur un poste ne pouvant constituer à elle seule un motif de refus de départ en mobilité.

a - Situations des candidats à mutation

Les candidats doivent saisir sur l'application AMIA les éléments relatifs à leur situation au regard de leur demande de mobilité, notamment ceux les rendant prioritaires légalement.

Une demande peut ainsi être présentée à plusieurs titres :

- suppression de poste ;
- rapprochement de conjoints ;
- travailleur handicapé (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) ;
- politique de la ville ;
- convenance personnelle.

⁵ Poste à profil : poste spécifique correspondant à des fonctions ou un lieu d'affectation particuliers

b - Confirmations des demandes de mutation et transmission des pièces justificatives

À l'issue de la période de formulation des vœux de mobilité, tout agent sollicitant une mutation doit, à nouveau, se connecter sur le site dédié pour imprimer sa confirmation de demande de mutation, conformément au calendrier des opérations de mobilité et fixé chaque année.

La confirmation de demande de mutation ainsi que les pièces justificatives nécessaires à son instruction doivent parvenir par la voie hiérarchique dans les délais indiqués sur la confirmation, faute de quoi la demande de mutation est annulée. Seule la confirmation signée, avec éventuellement des modifications de vœux, fait foi.

c - Demandes tardives, modification de demande de mutation et demande d'annulation

Après la fermeture des serveurs, seules sont examinées les demandes tardives de participation au mouvement, modificatives ou d'annulation, répondant à la double condition suivante :

- être parvenues dans un délai fixé annuellement par voie de circulaire ;
- être justifiées par un motif exceptionnel déterminé par l'administration.

S'agissant des campagnes connaissant deux phases (inter et intra académique), il est impossible pour les candidats de demander l'annulation de l'entrée sur la possibilité d'accueil qu'ils auront obtenue.

2 - Mise en œuvre des règles de départage

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, des besoins du service, ou de tout autre motif d'intérêt général, l'administration doit définir les modalités de prise en compte des priorités de mutation et, le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus au II et au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité.

a - Les priorités légales

Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites qu'elles portent sur des postes non profilés ou des postes profilés. Dans ce dernier cas, parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des agents relevant d'une priorité légale seront jugées prioritaires. Et l'administration doit pour écarter une priorité légale justifier d'un intérêt du service pertinent, faute de quoi la décision prise encourrait, en cas de recours, la censure du tribunal administratif et le risque d'une condamnation financière à indemnisation du préjudice de l'agent non muté.

Dans le cadre des campagnes de mutation à deux phases, toute situation jugée prioritaire, au sens de la loi susmentionnée, à l'occasion des opérations de la phase inter-académique, sera également reconnue comme telle dans la phase intra-académique.

Rappel des priorités légales prévues aux articles 60 et de la loi 84-16 dans sa rédaction issue de la loi du 6 août 2019 :

- le **rapprochement de conjoints** ou de partenaires liés par un PACS ;
- la prise en compte du **handicap** ;
- **l'exercice dans un quartier urbain** où se posent des **problèmes sociaux et de sécurité** particulièrement difficiles ;
- la prise en compte de la situation du **fonctionnaire, dont l'emploi est supprimé** et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans sa résidence administrative ;

- la prise en compte de la situation **du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service** et qui ne peut être affecté dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein du département ministériel dont il relève, dans le département où est située sa résidence administrative.

Un agent candidat à mutation peut relever d'une seule ou de plusieurs priorités légales.

b - Les critères supplémentaires à caractère subsidiaire

Les critères supplémentaires prévus au II et au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 sont pour l'académie d'Amiens établis dans l'ordre suivant :

1. Pour les demandes de mutation **au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints** : la durée de séparation des conjoints ;
2. Pour les demandes de mutation **au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints** : le nombre d'enfants mineurs ;
3. Pour les demandes d'un agent en **congé de longue durée**, en position de **détachement**, de **congé parental** et de **disponibilité** dont la réintégration entrainerait de fait une séparation de leur conjoint ou partenaire : la durée de congé de longue durée, détachement, de congé parental ou de disponibilité ;
4. Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'**exercice de l'autorité parentale conjointe** (garde alternée ou garde partagée ou droit de visite) ;
5. Pour les **personnels infirmiers exerçant en internat** et ne bénéficiant pas d'une dérogation de nuit : être en poste depuis 3 ans dans le même établissement
Pour les **personnels exerçant à Mayotte** : l'affectation dans un service ou établissement situé à Mayotte dès 5 ans d'exercice ;
6. **Pour l'ensemble des demandes de mutation** : l'ancienneté de poste
7. **Pour l'ensemble des demandes de mutation** : l'ancienneté de corps
8. **Pour l'ensemble des demandes de mutation** : le grade et l'échelon détenu.

c - La procédure de départage

Les modalités d'examen sur les postes **non profilés** sont établies comme suit :

- **Candidature unique pour un poste donné** : lorsque le poste proposé fait l'objet d'une seule candidature, aucune procédure de départage n'est mise en œuvre.
L'affectation demandée est alors, dans toute la mesure compatible avec l'intérêt du service, prononcée.

- **Candidatures concurrentes** pour un poste donné :

Lorsque le poste est demandé par plusieurs candidats, la procédure de départage est mise en œuvre dans l'ordre suivant :

- 1) Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales et de convenances personnelles, le départage est favorable aux demandes relevant de priorités légales.
- 2) Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage entre les priorités légales est favorable aux agents réunissant le plus de priorités légales.

- 3) Dans le cas où la règle de départage prévue au 2) ne permet pas de départager les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage s'effectue en prenant en compte les critères subsidiaires.

Dans ce cas, le départage s'effectue sur la base des critères subsidiaires pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté au b). En effet si le premier critère subsidiaire ne permet pas de départager les candidatures concurrentes, le critère subsidiaire suivant est pris en compte pour réaliser le départage ;

- 4) Dans le cas où les candidatures concurrentes relèvent uniquement de convenances personnelles, la règle de départage prenant en compte les critères subsidiaires prévue au 3) est appliquée.

Dans ce cas, le départage s'effectue sur la base des critères subsidiaires pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté au b).

Cette procédure de départage des demandes de mutation ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents ou celle de leurs enfants par exemple, liée en particulier à leur santé ou à une situation sociale grave.

II.2 Les mutations au fil de l'eau sur des postes à profil

Les agents peuvent être amenés à effectuer une demande de mutation en candidatant sur des postes publiés sur le site place de l'emploi public (PEP). En effet, les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de sélection des personnels afin de favoriser la bonne adéquation entre les exigences du poste et les compétences du candidat.

Dans ce cadre, les recruteurs doivent veiller néanmoins au respect des priorités légales et, le cas échéant, des critères subsidiaires supplémentaires ci-dessus évoqués.

Pour la mise en œuvre de ces procédures, il est demandé aux services :

- d'accuser réception de l'ensemble des candidatures reçues ;
- de conduire des entretiens de manière collégiale ;
- de recevoir de manière systématique les agents qui bénéficient d'une priorité légale ;
- à profil égal, de retenir le candidat bénéficiant d'une telle priorité ;
- de compléter une fiche de suivi permettant notamment d'objectiver le choix du candidat retenu ;
- d'adresser un courrier de réponse à l'ensemble des candidats.

Les recruteurs prennent en compte la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le choix des personnels retenus sur les postes à profil et se conforment aux bonnes pratiques recensées dans le guide cité supra.

II.3 - L'examen des demandes de détachement

Les **détachements sortants** constituent un **autre** levier de la mobilité à disposition des agents et contribuent au rayonnement de l'académie.

Les **détachements entrants** permettent à des agents d'autres filières ou d'autres ministères ou d'une autre fonction publique de diversifier leur parcours professionnel et, pour certains d'entre eux engager une **reconversion professionnelle** pouvant les conduire à une intégration dans le corps d'accueil. Ils peuvent également permettre aux fonctionnaires reconnus inapte à l'exercice de leurs fonctions d'être reclassés dans un autre corps.

Ces détachements permettent d'élargir le vivier de recrutement de l'académie.

L'examen des demandes de détachement s'effectue au regard des besoins en emploi notamment à l'issue des concours et des campagnes annuelles de mutations des personnels titulaires.

Les intégrations directes obéissent aux mêmes principes.

L'académie peut de la même manière être amené à accueillir des agents relevant de corps interministériels à gestion ministérielle (CIGEM) pour pourvoir certains de ces postes, étant rappelé que dans ce cadre, les agents concernés font l'objet d'une affectation.

III - L'information et l'accompagnement des agents

Au-delà du site de publication de la PEP, le l'académie accompagne les personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion.

Elle organise la mobilité des personnels et veille à leur garantir, tout au long de ces procédures la meilleure information.

Les personnels ATSS accèdent ainsi aux indications utiles notamment calendaires concernant les différents processus de mobilité et les pièces à fournir pour le traitement de leur demande de mutation via la circulaire académique annuelle.

En outre, l'outil informatique **AMIA** dédié aux différents processus collectifs de mobilité qui permet aux personnels de candidater et facilite donc l'accompagnement des agents le traitement par l'administration des candidatures, permet en outre à l'agent de :

- prendre connaissance de l'avis émis sur sa demande de mobilité ;
- accéder aux éléments liés à sa situation personnelle et le cas échéant en demander la correction ou le complément ;
- consulter le résultat.

Le refus de mutation n'est pas une décision défavorable dont la loi impose la motivation.

Par ailleurs, dans le cadre d'un éventuel recours administratif formé sur les décisions individuelles défavorables⁶ prises en application de l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, les personnels peuvent choisir **un représentant désigné par une organisation syndicale représentative** de leur choix pour les assister.

L'organisation syndicale doit être représentative au niveau du comité technique du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse ou, s'agissant des corps de la filière ITRF, du comité technique du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ou du comité technique académique pour une décision d'affectation relevant de la compétence du recteur d'académie.

L'administration s'assurera que le fonctionnaire a choisi un représentant désigné par une organisation syndicale représentative et que celui-ci a bien été désigné par l'organisation syndicale représentative.

Afin de favoriser la prise de fonctions des agents mutés ou en primo affectation, l'académie s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de des personnels. Des **formations et accompagnement des personnels** sont ainsi organisés pour faciliter l'adaptation de leurs compétences aux exigences de leurs postes.

⁶ Agent n'obtenant aucun de ces vœux= agent non muté.

3^{ème} partie : lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels de direction du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

La politique de l'académie d'Amiens vise à favoriser la mobilité des personnels tout en garantissant la continuité et la qualité du service public de l'enseignement.

La politique de mobilité des personnels d'encadrement permet de satisfaire les demandes des personnels qu'elles soient géographiques ou fonctionnelles, dans le respect des priorités légales prévues par l'article 60 et de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, tout en permettant un véritable parcours professionnel au sein du même corps ou dans un autre corps de personnel d'encadrement.

La liste des processus de mobilité entrant dans le périmètre des **lignes directrices de gestion ministérielles relatives** à la mobilité des personnels de direction du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse est la suivante :

- affectation dans les académies en qualité de fonctionnaire stagiaire des lauréats des concours des personnels de direction
- mobilité des personnels de direction
- détachement de fonctionnaires de catégorie A dans les corps des personnels d'encadrement
- mise à disposition de la Polynésie française des personnels d'encadrement
- mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie des personnels de direction
- affectation à Wallis-et-Futuna des personnels d'encadrement
- affectation des personnels de direction à Saint-Pierre-et-Miquelon
- recrutements et détachements dans les établissements d'enseignement français à l'étranger
- dépôt et instruction des candidatures à un poste à profil spécifique
- affectation des personnels d'encadrement en principauté d'Andorre
- détachement des personnels d'encadrement auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière, ou dans le monde associatif (détachement France)

Les affectations des lauréats de concours dans des établissements relevant de l'académie d'Amiens constituent la première étape du parcours professionnel des agents et relèvent des **lignes de gestion académiques**.

Les **affectations des lauréats de concours** sont réalisées dans l'intérêt du service, en fonction des postes à pourvoir, du rang de classement, des vœux d'affectation formulés par les intéressés, de leur situation familiale et personnelle, le cas échéant leur situation au titre du handicap, ainsi que leur expérience antérieure acquise, le cas échéant, en qualité de faisant fonction.

Conformément aux dispositions prévues par leur décret statutaire, les personnels de direction sont soumis à une **période de stabilité de 3 ans**. La période maximale d'affectation sur un même poste est de 9 ans aux termes desquels ils doivent effectuer une mobilité obligatoire.

Par ailleurs, dans le cadre d'un éventuel recours administratif formé sur les décisions individuelles défavorables prises en application de l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, les personnels peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister.

L'organisation syndicale doit être représentative au niveau du comité technique du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse ou du comité technique académique pour une décision d'affectation relevant de la compétence du recteur d'académie.

L'administration s'assurera que le fonctionnaire a choisi un représentant désigné par une organisation syndicale représentative et que celui-ci a bien été désigné par l'organisation syndicale représentative.

**Pour la Rectrice et par délégation,
La Secrétaire Générale de l'Académie,**



Delphine VIOT-LEGOUDA