



MUTATIONS DES PERSONNELS DE DIRECTION

Référence : Décret 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié par [Décret n°2012-932 du 1er août 2012 - art. 11](#)

Art.22 « Le ministre chargé de l'éducation procède aux mutations des personnels, en tenant compte, notamment, des résultats de l'entretien professionnel ou, le cas échéant, du rapport d'étape prévu au troisième alinéa. Les mutations peuvent être prononcées soit sur demande des intéressés, soit dans l'intérêt du service.

Les personnels de direction qui exercent leurs fonctions dans un établissement mentionné à l'article [L. 421-1](#) du code de l'éducation ou dans une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires peuvent demander une mutation lorsqu'ils ont accompli au moins trois ans de services dans le même poste. Cette durée de services peut être inférieure, sur dérogation accordée par le ministre chargé de l'éducation, fondée sur des circonstances liées à la situation personnelle ou familiale de l'intéressé ou aux nécessités du service.

Lorsque la demande de mutation est formulée au cours de la dernière année scolaire couverte par la lettre de mission prévue à l'article 21, l'entretien professionnel a lieu au plus tard avant la fin de l'année civile au cours de laquelle la demande est déposée. Lorsque la demande de mutation est déposée au cours des deux premières années scolaires couvertes par la lettre de mission, le supérieur hiérarchique établit un rapport d'étape exposant la manière de servir de l'intéressé et les aptitudes dont il a fait preuve sur son poste actuel.

Les personnels de direction ne peuvent occuper le même poste de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale plus de neuf ans. A l'issue d'une période de sept ans dans le même poste, les personnels de direction concernés sont tenus de participer aux opérations annuelles de mutation. S'ils n'ont pas changé de poste au terme de la période de neuf ans précitée, ils font l'objet d'une nouvelle affectation par le ministre chargé de l'éducation nationale au plus tard à la fin de cette période. Il peut être dérogé à cette règle dans l'intérêt du service, ainsi que pour les personnels ayant occupé quatre postes différents dans le corps de personnels de direction. »

→ **À noter :**

Une note de service annuelle publiée au BO apporte les précisions suivantes :

Les différents types de demande de mutation sont :

- l'obligation de mobilité (en sont dispensés les personnels nés le ou avant le 1^{er} septembre 1946. Il peut être dérogé à l'obligation de mobilité pour les personnels ayant occupé 4 postes ; âgés de 60 ans ou plus et envisageant de cesser leurs fonctions dans les deux années suivantes ou connaissant des difficultés d'ordre médical;
- la clause de sauvegarde pour les personnels frappés de mesure de carte scolaire ou dont l'établissement est ou sera déclassé ;
- le rapprochement de conjoint ;
- le poste double ;
- la réintégration suite à un détachement, une disponibilité, un congé ou une affectation dans une collectivité d'Outre mer ;
- la convenance personnelle.



Les demandes de mutation sont soumises :

Un entretien relatif aux perspectives d'évolution de carrière et de mobilité sera conduit par le directeur académique des services de l'éducation nationale, et/ou le recteur pour tous les candidats au mouvement 2013. Il doit être l'occasion d'un dialogue basé sur la mise en regard des projets personnels, des compétences et aptitudes acquises. La fiche « Perspectives d'évolution de carrière et de mobilité » servira de base à cet entretien.

2.Évaluation du niveau de compétence dans chacun des domaines considérés

- Capacité à piloter l'établissement

- Excellent Très bon Bon À améliorer

- Capacité à conduire une politique pédagogique et éducative d'établissement au service de la réussite des élèves

- Excellent Très bon Bon À améliorer

- Capacité à conduire la gestion de l'ensemble des ressources humaines

- Excellent Très bon Bon À améliorer

- Capacité à assurer les liens avec l'environnement

- Excellent Très bon Bon À améliorer

3. Appréciation sur les capacités d'évolution

- . pour les chefs
- . pour les adjoints

3.1 Au vu des compétences acquises l'intéressé-e peut exercer des fonctions de chef d'établissement dans un établissement sans complexité particulière

Collège	Lycée Professionnel	Lycée (LGT, LPO, etc)
<input type="checkbox"/> Dans l'immédiat	<input type="checkbox"/> Dans l'immédiat	<input type="checkbox"/> Dans l'immédiat
<input type="checkbox"/> Ultérieurement	<input type="checkbox"/> Ultérieurement	<input type="checkbox"/> Ultérieurement



3.2 L'intéressé(e) peut exercer des fonctions de chef d'établissement dans un établissement complexe

	Collège		Lycée professionnel		Lycée (LGT, LPO, etc)	
	Dans l'immédiat	Ultérieurement	Dans l'immédiat	Ultérieurement	Dans l'immédiat	Ultérieurement
Pilotage d'un établissement présentant des caractéristiques particulières (RAR, Éclair, internat d'excellence, cité scolaire, lycée des métiers, lycée hôtelier, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pédagogie et vie scolaire (construction et accompagnement d'une politique d'établissement, mise en place des réformes, développement d'actions innovantes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestion des ressources humaines (aptitude à relancer la dynamique d'un établissement en mobilisant les potentialités des acteurs, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relations avec l'environnement (inscription de l'établissement dans des réseaux de partenariats, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ces appréciations sont appuyées par l'attribution d'une lettre-code :

F : favorable (l'appréciation rédigée doit dire si le candidat peut exercer dans tous types de postes, si son profil le destine plutôt à certains types de postes, s'il peut exercer dans un établissement difficile ou complexe).

C : la demande de mobilité en elle-même est légitime mais le profil du candidat n'est pas adapté aux postes demandés. La lettre C doit être reportée dans les cases correspondant aux emplois sollicités.

Le recteur informera ces candidats qu'une extension de vœux sur des établissements plus conformes à leur profil est nécessaire.

D : la demande ne paraît pas devoir être retenue, la lettre D doit être reportée dans les cases correspondant aux emplois sollicités.

M : la demande de mobilité ne sera pas étudiée sauf dérogation (cf. point I- 2- de la note de service)

- à l'avis de l'inspecteur générale vie scolaire.

Les avis des divers supérieurs hiérarchiques doivent être communiqués aux intéressés qui peuvent, depuis 1995, les contester en faisant appel à la Capa. Il est donc impératif que la communication des avis soit faite avant la tenue de la Capa. Les candidats remplissent aussi une fiche relative au profil du poste qu'ils occupent. Ces fiches servent à sélectionner les postes à profil particulier.



Le mouvement

Il se déroule en 3 temps :

• 1er temps (1ère CAPN).

Sont examinées dans l'ordre :

- les demandes de mobilité des chefs d'établissement désirant être nommés dans les fonctions de chef d'établissement adjoint à la rentrée 2013. Dans ce cas, les personnels ne formulent que des vœux sur des postes de chef d'établissement adjoint. Les postes qu'ils libéreront seront mis au mouvement sur postes de chef d'établissement ;
- les demandes émanant de chefs d'établissement ou de chefs d'établissement adjoints sollicitant une **mobilité sur un poste de chef d'établissement**, quel que soit le type d'établissement demandé.

• 2ème temps (2ème CAPN).

Sont examinées dans l'ordre :

- les demandes émanant de chefs d'établissement et de chefs d'établissement adjoints dans le cadre de **l'ajustement du mouvement sur postes de chef d'établissement** ;
- les demandes de chefs d'établissement adjoints désirant obtenir **un nouveau poste de chef d'établissement adjoint**.

Les chefs d'établissement adjoints peuvent donc postuler pour des emplois de chef d'établissement **et** de chef d'établissement adjoint. Les demandes sur postes de chef d'établissement sont en tout état de cause examinées préalablement (lors du premier et, le cas échéant, du second temps du mouvement).

• 3ème temps (3ème CAPN).

Sont examinées les demandes émanant des chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints dans le cadre du dernier ajustement du mouvement sur postes de chef d'établissement. Aucun mouvement sur postes de chef d'établissement adjoint n'est réalisé à ce moment-là.

Les postes vacants sont en général publiés mais cette liste est souvent incomplète. Il est recommandé de ne pas limiter ses vœux à ceux-ci. Pour des demandes de mutations pour raisons familiales, pour des académies habituellement très demandées ou pour des fonctions de chef d'établissement quand on est adjoint, on a intérêt à faire des vœux aussi larges que possible, non limités à quelques établissements voire à des communes ou à une seule fonction.

Il est recommandé de remplir une fiche syndicale que vous trouverez sur le site du Sgen-CFDT à <http://sgen-cfdt-plus.org>

→ À noter :

- Vous changez d'académie suite à une mutation et votre conjoint qui est personnel de l'Éducation nationale et n'a pas obtenu sa mutation pour votre nouvelle académie, peut demander une affectation provisoire pour cette académie ;
- Sous certaines conditions vous avez droit à une indemnité de changement de résidence.



L'avis du Sgen-CFDT

Le Sgen-CFDT demande un mouvement transparent grâce à la mise en place d'un barème, inexistant actuellement. En cohérence avec sa revendication d'une adéquation entre le projet personnel du personnel de direction et celui de l'établissement, le Sgen-CFDT propose un barème comportant deux composantes :

- 1/ une partie non chiffrée basée sur un classement en fonction du profil des établissements demandés ; ce qui nécessite que :
 - a) tous les établissements aient leur profil défini (situation, taille, types de formations, grandes caractéristiques du projet d'établissement), et que ces données soient préalablement portées à la connaissance des candidats ;
 - b) les candidats fassent une description succincte de leur propre profil (du type de ce qui est demandé lorsque l'on postule pour une direction d'établissement à l'étranger) ;
- 2/ une composante chiffrée (ancienneté, échelon, situation familiale) permettant de départager les candidats en concurrence sur les mêmes établissements, ou sur des établissements ayant le même profil.

Depuis 1994, le ministère tend à vouloir effectuer un mouvement réellement national basé sur l'adéquation profil poste-profil candidat. La prise en compte d'éléments de l'évaluation va dans ce sens. La direction de l'encadrement fait parvenir aux recteurs des instructions très précises afin d'éviter les disparités entre les académies. Mais les deux derniers mouvements en 2011 et 2012 ont montré une volonté moins forte des services de l'encadrement sur ce sujet

Dans le cadre de la reprise du dialogue social, une réflexion est engagée sur une évolution du système de mutation. Le Sgen-CFDT revendique une plus grande transparence, le respect d'un mouvement national, une meilleure adéquation profil/poste, le rôle régulateur du Ministère.