

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ACADEMIQUES RELATIVES A LA MOBILITE DES PERSONNELS DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

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'Etat, des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité. Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 définit les dispositions relatives aux lignes directrices de gestion. Les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels de l'Education nationale et de la recherche ont été arrêtée le 13 novembre 2019.

Ces lignes directrices de gestion académique déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité de l'académie de Normandie. Elles prennent en compte notamment les particularités de chaque territoire et définissent les procédures de gestion des demandes individuelles.

Elles pourront faire l'objet d'un bilan et d'un réexamen à l'issue de leur première année de mise en œuvre.

Chaque processus de mobilité (1^{er} degré, 2nd degré, ATSS) fait l'objet d'une note de service spécifique qui précise les modalités de son organisation.

Principes :

L'académie de Normandie favorise la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble de ses 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.

Les différents processus de mobilité s'articulent 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.

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.

Des périmètres de gestion maintenus :

Le décret n°2019-1056 du 15 octobre 2019 porte création de l'académie de Normandie. Il précise que les périmètres de gestion des personnels titulaires, stagiaires et contractuels de Caen (Calvados, Manche, Orne) et de Rouen (Eure et Seine-Maritime) sont maintenus jusqu'au prochain renouvellement des organismes consultatifs.

L'accompagnement des personnels :

L'Académie de Normandie accompagne ses personnels dans leurs mobilités et projets d'évolution professionnelle et s'attache à garantir leur meilleure information tout au long des procédures.

Elle est en particulier engagée dans une démarche visant à améliorer la qualité des relations avec l'ensemble des personnels, par la mise en place d'un service de ressources humaines de proximité destiné à informer, conseiller et accompagner.

Les lignes directrices de gestion académiques sont structurées en trois parties déclinant les enjeux de la politique de mobilité et les principes régissant les procédures, relatifs aux :

- personnels enseignants du premier degré,
- personnels enseignants du second degré, d'éducation et aux PsyEN,
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS).

Ces lignes directrices de gestion sont soumises, pour avis, aux comités techniques académiques de Caen et de Rouen.

Lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels enseignants du 1^{er} degré

Les lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels enseignants du 1^{er} degré prennent en compte les particularités de chaque territoire au sein de l'académie. Elles sont soumises, pour avis, au comité technique académique et, pour information, au comité technique spécial départemental.

I. La politique de l'académie de Normandie favorise la mobilité des personnels enseignants du 1er degré tout en garantissant la continuité et la qualité du service public de l'enseignement

L'académie de Normandie veille à assurer une répartition équilibrée des personnels enseignants du 1er degré entre les départements de l'académie. La politique de mobilité de l'académie vise à satisfaire les demandes des personnels enseignants du 1^{er} degré tout en assurant la couverture des besoins du service public de l'enseignement.

I.1- L'académie de Normandie offre à ses personnels la possibilité de parcours diversifiés

- **Les affectations des lauréats de concours constituent la première étape du parcours professionnel des agents.** Dans le 1er degré, le concours de recrutement des professeurs des écoles est académique : jusqu'au prochain renouvellement des instances et à titre transitoire pour l'académie de Normandie, le concours restera géré en périmètre CAEN et périmètre ROUEN. 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.

- **La possibilité d'exercer des fonctions dans d'autres corps, en France ou à l'étranger**

Les enseignants du 1er degré peuvent être détachés dans d'autres corps enseignants, pour exercer des fonctions non enseignantes, être détachés pour enseigner à l'étranger. Ils peuvent également être mis à disposition auprès des collectivités d'outre-mer ou de différents organismes. Les demandes sont à formuler par la voie hiérarchique selon les procédures précisées dans des notes de service ministérielles annuelles et sont examinées en considération des nécessités de service.

- **Les mouvements annuels des enseignants du 1er degré :**

L'organisation annuelle de mouvements interdépartementaux complémentaires et intra-départementaux des enseignants du 1er degré permet aux agents d'effectuer une mobilité géographique et/ou fonctionnelle.

Le mouvement interdépartemental est piloté et organisé par le ministère. Une note de service ministérielle, rédigée dans le respect des lignes directrices de gestion nationales, en précise chaque année les modalités. Le mouvement interdépartemental permet aux enseignants de changer de département.

Dans ce cadre, les départements sont chargés de :

- Relayer l'information aux enseignants du département : notamment publication de notes de service départementales et mise en place d'une cellule téléphonique mouvement ;
- Collecter les confirmations de demande de changement de département et les pièces justificatives ;
- Contrôler les barèmes.

A défaut de participation ou de satisfaction au mouvement interdépartemental, les enseignants peuvent prendre part au **mouvement complémentaire des INEAT/EXEAT** organisé par les DSDEN, si la situation départementale le justifie et dans le cadre d'une régulation académique.

Une note de service départementale en précise les procédures de gestion et renvoie aux modalités de la note de service ministérielle.

Cette phase tient compte de l'équilibre postes-personnels du département. Elle intègre les priorités légales de mutation de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 et du décret du 25 avril 2018.

Le mouvement intra-départemental permet d'obtenir une affectation pour les enseignants intégrant le département ou pour les enseignants affectés à titre provisoire ou pour les enseignants sans poste réintégrant leurs fonctions après une période de détachement, de disponibilité, de congé parental ou de congé de longue durée. Le mouvement intra-départemental permet également une mobilité

géographique et/ou fonctionnelle pour les enseignants qui souhaitent changer d'affectation au sein de leur département.

Chaque département veille, dans l'organisation des processus de mobilité, à concilier la satisfaction des demandes des personnels avec la prise en compte des nécessités de service.

I.2- L'académie de Normandie veille au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement

I.2.1-Les enjeux des mouvements intra-départementaux annuels

Les affectations des personnels enseignants du 1^{er} degré dans le cadre des mouvements intra-départementaux 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 mouvements intra-départementaux permettent la couverture la plus complète des besoins devant élèves par des personnels titulaires, y compris sur des **postes les moins attractifs.**

La mobilité contribue à l'enrichissement et à la diversification des compétences des personnels enseignants du 1^{er} degré de l'académie. Elle permet également de répondre à des souhaits d'ordres personnels et familiaux.

I.2.2-Le développement des postes spécifiques

Les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de recrutement 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.

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 déclinent les principes édictés par les lignes directrices de gestion ministérielles 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.

II.1 Principes généraux des mouvements intra-départementaux

II.1.1 Publication d'une note de service départementale

Chaque mouvement intra-départemental fait l'objet d'une note départementale annuelle qui précise le calendrier spécifique de la procédure, les modalités de dépôt et de traitement des candidatures ainsi que les outils utilisés.

II.1.2 Calendrier du mouvement intra-départemental

Dans l'intérêt des élèves et des personnels, l'ensemble des opérations de mobilité doit être finalisé le plus en amont de la rentrée scolaire.

Le mouvement intra-départemental est optimisé dès lors qu'il intègre un maximum de postes vacants ainsi que de nouveaux participants.

Aussi, le calendrier du mouvement intra-départemental est organisé de la manière suivante :

- publication de la note de service départementale : entre mi-mars et début avril
- formulation des vœux (ouverture serveur) : courant avril
- communication du barème calculé et phase de sécurisation et de correction des barèmes : courant mai
- publication des résultats du mouvement : 2^{ème} quinzaine de juin.

II.1.3 L'affectation à titre définitif est la norme

La modalité d'affectation pour un enseignant est l'affectation à titre définitif. L'affectation à titre provisoire revêt un caractère exceptionnel et par défaut.

Deux modalités permettent de favoriser l'affectation à titre définitif : les vœux larges de la liste 2 et les postes de titulaires de secteur.

Chaque enseignant pourra saisir jusqu'à 40 vœux précis et/ou géographiques sur une liste 1. Les participants à mobilité obligatoire devront, en outre, formuler des vœux larges sur une liste 2 portant sur des zones infra départementales en nombre limité (entre 2 et 4) et des regroupements de nature de supports.

Les notes de service départementales précisent la configuration des vœux des listes 1 et 2 ainsi que le nombre de vœux larges obligatoires.

Les postes de titulaires de secteur permettent l'affectation sur un secteur géographique donné, composé de une à plusieurs circonscriptions couplées. Les enseignants sont ensuite positionnés, pour l'année scolaire au plus, sur des postes entiers ou composés de fractions qui se libèrent. A défaut de poste libéré, les titulaires de secteur viennent abonder la brigade de remplacement.

II.2 - L'académie de Normandie organise des procédures transparentes et favorise l'adéquation profil / poste

II.2.1-Classement des candidatures au barème

Compte tenu de leur importante volumétrie, l'examen des demandes de mutation des enseignants du 1er degré dans le cadre des mouvements intra-départementaux 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 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.

□ Demandes liées à la situation familiale

- Rapprochement de conjoints : cette bonification concerne les enseignants séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles. Aussi, il s'agit d'une demande de mutation dans la commune de la **résidence professionnelle du conjoint uniquement**.
- Rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant : les demandes à ce titre tendent à faciliter l'alternance de résidence de l'enfant au domicile de chacun des parents et l'exercice des droits de visite et d'hébergement des enseignants dont la résidence de l'enfant n'est pas fixée à leur domicile.

Les notes de service départementales relatives au mouvement intra-départemental apportent les précisions utiles sur ces points.

- Situation de parent isolé : une bonification est accordée aux enseignants exerçant l'autorité parentale exclusive. La mutation à ce titre vise à améliorer les conditions de vie de l'enfant.

□ Demandes liées à la situation personnelle

- Fonctionnaire, conjoint ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap

L'objectif est d'améliorer les conditions de vie de l'agent, du conjoint ou de l'enfant en situation de handicap. Aussi, toutes les demandes de mutation à ce titre sont soumises à l'avis du médecin de prévention. L'académie de Normandie accorde une attention toute particulière à ces demandes.

□ Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel

En fonction des spécificités départementales, des bonifications sont accordées au titre de l'expérience et du parcours professionnel :

- Dans le cadre de fonctions exercées depuis au moins cinq ans dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire : écoles et établissements classés REP, REP+, relevant de la politique de la ville au titre du décret n°2001-48 du 16 janvier 2001 ;

- Dans les zones rencontrant des difficultés particulières de recrutement :

Sont concernés pour le département de l'Orne les enseignants affectés depuis au moins trois ans dans les écoles appartenant aux communes suivantes : BERD'HUIS – CETON — ST GERMAIN DE LA COUDRE – ST HILAIRE SUR ERRE - VAL AU PERCHE (LE THEIL SUR HUISNE-MALE -LA ROUGE) - PERCHE EN NOCÉ (NOCÉ- PREAUX DU PERCHE) – BRETONCELLES - SABLONS SUR HUISNE (CONDÉ SUR HUISNE) – RÉMALARD EN PERCHE (RÉMALARD) - LONGNY LES VILLAGES (LONGNY AU PERCHE-NEUILLY SUR EURE).

- Certains parcours professionnels peuvent également être valorisés : intérim de direction, affectation à titre provisoire sur des postes ASH, ancienneté de poste pour les enseignants affectés à titre définitif, ancienneté sur une direction, affectation sur des postes de titulaires de secteur.

- Ancienneté de service

L'ancienneté de service correspond exclusivement à l'ancienneté en qualité **d'enseignant du 1er degré (Instituteur et Professeur des écoles)**.

- Bonification pour les agents affectés dans un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire

Les enseignants dont l'emploi est supprimé suite à une modification de carte scolaire bénéficient d'une bonification dans le cadre de leur réaffectation.

□ **Bonifications liées au caractère répété de la demande**

– Bonification au titre du vœu préférentiel

La bonification du caractère répété de la demande et son ancienneté est déclenchée à compter de la 2^{ème} participation pour les candidats formulant chaque année le même 1^{er} vœu. Cette bonification est valable dès le mouvement 2020.

L'académie de Normandie accorde la plus grande valorisation aux 3 priorités légales suivantes : respectivement les demandes liées au handicap, puis à la carte scolaire et enfin à l'expérience et au parcours professionnel.

La priorité légale la moins valorisée concerne la réitération de la même première demande.

Les notes départementales relatives à la mobilité des personnels enseignants du premier degré fixent la valorisation de l'ensemble des éléments des barèmes.

A la marge, quelques situations particulières ne relevant pas de priorités légales peuvent être valorisées dans le cadre des mouvements intra-départementaux, mais leur bonification est ajustée pour préserver la prééminence des critères de priorité légale : enfants à charge de moins de 18 ans, bénéficie d'une RQTH ou changement du nombre de classes d'une école pour les postes de direction.

Les services des directions des services départementaux de l'Éducation nationale sont responsables des calculs des barèmes des candidats aux mouvements intra-départementaux et sont **garants de leur fiabilisation**. A cet effet, sur production des pièces justificatives, 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.2.2- Les procédures de recrutement et d'affectation des candidats sur les postes spécifiques

Les caractéristiques de certains postes conduisent à recourir à des procédures spécifiques de recrutement et d'affectation des candidats favorisant l'adéquation profil / poste.

II.2.2-1 La typologie des postes spécifiques

Les postes spécifiques sont de deux types :

1- Les postes à exigence particulière (postes à prérequis)

Ces postes requièrent un titre ou une compétence spécifique.

Ce sont les directions, les postes de maître formateur, les postes relevant de l'ASH : ULIS, enseignant en établissement spécialisé, en SEGPA/EREA, RASED.

Les enseignants, respectivement inscrits sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur, titulaires du CAFIPEMF, d'un CAPPEI ou d'un titre équivalent sont prioritaires pour être nommés à titre définitif sur ces postes. Les postes sont pourvus au barème dans le cadre du mouvement. Certains de ces postes peuvent toutefois être pourvus à titre provisoire par un enseignant ne détenant pas le titre requis.

Chaque note départementale présente une liste exhaustive des typologies de postes relevant de cette catégorie et en précise les priorités et les modalités de nomination.

2- Les postes à profil

Pour ces postes, la meilleure adéquation poste-personne fait l'objet d'une attention particulière et l'affectation se fait nécessairement hors barème.

Parmi les typologies de postes à exigences particulières, les postes dédiés à la formation, que ce soit au niveau du département ou de la circonscription, font l'objet d'un recrutement particulier au regard de leur spécificité. Il en est de même pour les postes de l'ASH relevant de la coordination ou de l'expertise et du conseil, les postes de directeur d'écoles exerçant dans un contexte particulier lié à la taille de l'école ou à ses spécificités ou les postes relevant de la coordination en éducation prioritaire.

Dans le même esprit, une attention particulière est également portée sur l'affectation des enseignants sur les CP, CE1 et GS dédoublés.

Les notes départementales relatives aux mouvements intra-départementaux précisent les procédures, les acteurs, le calendrier et les conditions requises pour être recruté sur les postes à profil.

II.2.2-2 La procédure

La transparence sur les procédures de recrutement et l'objectivité dans le choix des enseignants retenus sur ces postes spécifiques sont garanties à l'appui de la procédure décrite ci-après.

Des fiches profil sont mises à disposition des enseignants par nature de poste, précisant l'implantation du ou des postes, les missions, les compétences et les modalités de recrutement.

Un appel à candidatures est diffusé à l'ensemble des enseignants dans chaque département dans le cadre du mouvement intra-départemental.

Les enseignants transmettent à l'appui de leur candidature un CV et une lettre de motivation sur laquelle l'avis de l'inspecteur de l'éducation nationale est porté.

Des commissions d'entretien, présidées par l'IA-DASEN ou son représentant, chargées d'évaluer les compétences et le profil de l'enseignant en regard des caractéristiques du poste sont organisées au niveau départemental.

II.3- L'accompagnement des personnels dans leur démarche de mobilité

Les DSDEN accompagnent les personnels dans leur projet individuel de mobilité. Elles organisent le mouvement intra-départemental des enseignants du 1^{er} degré et veillent à garantir, tout au long de cette procédure, la meilleure information de leurs personnels.

□ En amont des processus de mobilité :

Les enseignants du 1^{er} degré sont destinataires des informations relatives au mouvement intra-départemental via le portail agent/i-prof et sur le site intranet académique.

Sont notamment diffusées par ces canaux, les présentes lignes directrices de gestion et les notes départementales relatives aux mouvements intra-départementaux. Ces dernières précisent :

- Le calendrier prévisionnel ;
- La typologie des participants ;
- Les postes et les modalités de nomination ;
- La formulation des demandes ;
- Le barème.

Elles sont accompagnées de documents présentant les modalités techniques de saisie des vœux, d'accès aux barèmes et aux résultats, de listes et/ou de cartes permettant aux enseignants de disposer de l'ensemble des informations précises utiles à la formulation de leurs vœux.

En outre, une présentation des règles et procédures du mouvement intra-départemental est proposée dans chaque département avant la formulation des vœux, notamment à l'attention des professeurs des écoles participant pour la première fois au mouvement intra-départemental et à celle des enseignants devant obligatoirement participer au mouvement pour retrouver une affectation à la rentrée suivante. Cette présentation peut prendre la forme de réunions d'information et de transmission de tutoriels.

□ Pendant les processus de mobilité :

L'outil informatique SIAM, accessible depuis la plateforme I-prof, permet aux enseignants de candidater et facilite le traitement par l'administration de leurs candidatures.

Les notes départementales préciseront les échanges d'informations avec les enseignants : modalités pratiques du dispositif d'accompagnement mis en œuvre ; modalités et calendrier de diffusion de leur barème aux personnels, délai octroyé aux agents pour leur permettre de compléter les pièces nécessaires à l'évaluation de leur situation.

Une cellule mouvement départementale est activée dans chaque département dès la publication de la note départementale et jusqu'à la fin des opérations de mobilité afin d'accompagner les personnels du 1^{er} degré dans leur participation au mouvement intra-départemental. Elle est mobilisée pour accueillir, informer, conseiller et apporter une aide personnalisée aux candidats dès la conception de leur projet de mutation et jusqu'à la communication du résultat d'affectation, par téléphone, par messagerie (i-prof ou mél ouvert) ou en présentiel. Des rendez-vous individualisés peuvent également être proposés pour un conseil personnalisé lorsque la situation nécessite une expertise renforcée.

Après la formulation des vœux, chaque candidat pourra prendre connaissance de son barème sur SIAM. Il pourra, le cas échéant et dans le délai indiqué, demander une rectification de ce barème. Après cette phase, les barèmes seront arrêtés définitivement et aucune contestation de barème ne pourra plus être formulée.

□ Après les processus de mobilité :

1- Des données générales et individuelles accompagnent la communication du résultat individuel d'affectation

Des **données générales** sur les résultats du mouvement intra-départemental sont mises à la disposition de l'ensemble des personnels sur le site intranet académique dans la rubrique dédiée au mouvement intra-départemental :

- Le nombre de participants au mouvement intra-départemental ;
- Le nombre de participants à mobilité obligatoire ;
- Le nombre d'enseignants affectés par typologie de vœux ;
- Le nombre d'enseignants affectés hors vœu ;
- Le nombre de vœux formulés par typologie de vœux ;
- Le taux de satisfaction par typologie de vœux.

Des **données individuelles** peuvent être jointes au message d'information sur le résultat individuel d'affectation au mouvement intra-départemental.

La communication sur les résultats du mouvement permet aux personnels de pouvoir mieux situer leur candidature sur le premier vœu exprimé sans que celles-ci conduisent à dévoiler des éléments relatifs à des situations personnelles, dont la communication porterait atteinte à la protection de la vie privée.

2- Un recours administratif peut être formulé

Les personnels peuvent former un recours administratif auprès de l'IA-DASEN 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 une zone ou sur un poste qu'ils n'avaient pas demandé(e).

Dans ce cadre, ils 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.

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.

Les notes départementales précisent la procédure et le calendrier relatifs à ces recours.

L'ensemble des dispositions ci-dessus doit permettre de favoriser la mobilité géographique et fonctionnelle des enseignants du 1^{er} degré en leur offrant des parcours diversifiés tout en veillant au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement.

Lignes directrices de gestion académique relatives à la mobilité des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

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'Etat, des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité.

Ces lignes directrices de gestion académique déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité de l'académie de Normandie. Elles prennent en compte notamment les particularités de chaque territoire et définissent les procédures de gestion des demandes individuelles.

Le décret n°2019-1056 du 15 octobre 2019 porte création de l'académie de Normandie. Il précise que les périmètres de gestion des personnels titulaires et contractuels de Caen (Calvados, Manche, Orne) et de Rouen (Eure et Seine-Maritime) sont maintenus jusqu'au prochain renouvellement des organismes consultatifs.

Deux mouvements intra académiques sont donc maintenus jusqu'aux prochaines élections professionnelles. Durant cette période, l'objectif est de réaliser un barème commun pour l'académie de Normandie.

Elles sont soumises, pour avis, aux comités techniques académiques de Caen et de Rouen.

L'académie de Normandie est également engagée dans une démarche visant à améliorer constamment la qualité de sa prestation de service avec la mise en place, cette année, d'un nouveau service de ressources humaines de proximité composé de 6 agents (3 sur le périmètre de Caen et 3 sur le périmètre de Rouen) et destiné à informer, conseiller et accompagner tous les personnels.

I - La politique de l'académie de Normandie vise à favoriser la mobilité de ses personnels tout en garantissant la continuité et la qualité du service public de l'enseignement

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

I.1- L'académie de Normandie offre à ses personnels la possibilité de parcours diversifiés

L'académie de Normandie permet aux personnels de s'engager dans divers processus de mobilité afin de les aider 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 second degré, les personnels stagiaires, dès lors qu'ils sont nommés par le ministère dans l'académie, sont affectés dans un établissement d'enseignement selon une quotité qui varie en fonction de leur parcours antérieur (ex. contractuels, ex. titulaires d'un autre corps...). Ils sont classés, par corps et discipline, en prenant en considération leur rang de classement, leur situation familiale et personnelle (rapprochement de conjoint, autorité parentale conjointe, parent isolé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi), ainsi que leur expérience acquise antérieurement, notamment en qualité de contractuel.

Afin de les affecter dans les meilleures conditions, des supports vacants ou blocs de moyens provisoires sont neutralisés avant les opérations du mouvement intra-académique en tenant compte des arbitrages effectués par le ministère dans le cadre de la gestion prévisionnelle de l'année en cours.

A l'issue de leur année de stage, dès lors qu'ils sont titularisés et affectés dans l'académie à l'issue du mouvement inter-académique des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale, ils participent aux opérations du mouvement intra-académique dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels concernés.

▪ **Le mouvement intra-académique des personnels enseignants du 2nd degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale : périmètres de Caen et de Rouen**

L'organisation annuelle du mouvement des personnels enseignants du second degré, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale permet aux agents d'effectuer une mobilité géographique et/ou fonctionnelle

Ce mouvement intègre les personnels ayant vocation à être titularisés au 1^{er} septembre, ainsi que les entrants dans le cadre du mouvement inter-académique.

▪ **L'affectation des personnels de catégorie A détachés pour exercer dans l'enseignement scolaire de l'académie**

Des personnels des trois fonctions publiques peuvent être détachés pour exercer des fonctions d'enseignants, de conseillers principaux d'éducation (CPE) ou de psychologues de l'éducation nationale au sein d'établissements scolaires. Après avoir été validés par le Ministère dans l'académie, l'académie de Normandie procède à leurs affectations en EPLE à titre provisoire.

▪ **La mobilité dans le cadre d'un changement de discipline**

Les personnels du second degré peuvent demander dans le cadre de leurs fonctions à changer de discipline d'enseignement. Ils sont affectés la première année à titre provisoire sur l'un des emplois disponibles à l'issue des opérations du mouvement intra-académique. Si leur année est validée, ils participent au mouvement intra-académique.

▪ **La mobilité des personnels recrutés en qualité de contractuel « bénéficiaire de l'obligation d'emploi »**

Les personnels non titulaires recrutés en qualité de contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi à l'issue d'une sélection par une commission, sont nommés professeurs « contractuels » et effectuent un stage d'une année comme les lauréats de concours. Ils sont affectés à titre provisoire pour une année. Dès lors qu'ils reçoivent un avis favorable à leur titularisation, ce poste leur est conservé réglementairement à l'issue de cette période en qualité de titulaire.

▪ **Les candidats aux fonctions d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)**

- **Pour la première fois**

Les personnels stagiaires placés en congé sans traitement pour exercer les fonctions de doctorant contractuel, ou les personnels titulaires d'un poste dans un établissement du second degré, doivent obligatoirement participer à la phase intra-académique du mouvement des personnels du second degré. Leur détachement dans l'enseignement supérieur ne pourra leur être accordé qu'à la condition, d'une part qu'ils aient fait connaître aux services académiques, dès qu'ils la déposent, leur candidature à ces fonctions et, d'autre part qu'ils aient demandé une affectation dans une zone de remplacement.

- **Au renouvellement des fonctions d'ATER**

Les personnels titulaires ou stagiaires placés en congé sans traitement pour exercer les fonctions d'ATER, qui demandent un renouvellement dans ces fonctions en qualité de titulaire pour une deuxième ou troisième année, qui n'ont jamais obtenu une affectation dans le second degré, doivent obligatoirement participer au mouvement intra-académique des personnels du second degré. Leur détachement dans l'enseignement supérieur ne pourra leur être accordé qu'à la condition, d'une part qu'ils aient fait connaître aux services académiques, dès qu'ils la déposent, leur candidature à ces fonctions et, d'autre part qu'ils aient demandé à être affectés dans une zone de remplacement.

I.2- L'académie de Normandie veille au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement.

▪ Les enjeux du mouvement intra-académique annuel

Les affectations des personnels dans le cadre du mouvement intra-académique 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.**

L'académie de Normandie organise le mouvement intra-académique en tenant compte des arbitrages ministériels sur les capacités d'accueil au regard de la gestion prévisionnelle. Elle renforce **l'attractivité** de certaines zones des départements. Une valorisation est donnée aux participants pour pourvoir les postes considérés.

Le mouvement intra académique doit 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 dans les postes qui rencontrent des conditions d'exercice plus difficiles.

L'académie de Normandie porte également une attention particulière sur les établissements classés en éducation prioritaire.

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

▪ 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.

L'académie de Normandie **développe le nombre de postes spécifiques** offert au niveau intra-académique.

Dans le cadre du mouvement intra académique, l'académie de Normandie s'attache à identifier, 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. Ils veillent à développer l'attractivité de ces postes et leur taux de couverture.

▪ Les enjeux des détachements entrants et sortants

➔ L'académie de Normandie accueille, **par la voie du détachement**, 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.

L'académie de Normandie accueille également des fonctionnaires de catégorie A titulaires de l'Etat, 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, l'académie de Normandie veille 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.

➔ 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. Les détachements sont octroyés compte tenu des nécessités du service.

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

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

Les opérations du mouvement intra-académique font l'objet d'une note de service mise en ligne sur le site académique, sur i-prof et sur le portail-métier.

II.1 – Principes généraux du mouvement intra-académique

Ce mouvement fait l'objet d'une note de service académique annuelle qui précise le calendrier spécifique de la procédure, les modalités de dépôt et de traitement des candidatures, les outils utilisés et fixe la valorisation de l'ensemble des éléments des barèmes.

→ Calendrier prévisionnel du mouvement intra-académique

Il est prévu de la manière suivante :

- Publication de la note de service : mi-mars
- Ouverture de la Cellule « information-mobilité » : mi-mars
- Formulation des vœux : entre mi-mars et début avril
- Communication des barèmes calculés : 2^{ème} quinzaine de mai
- Réajustement des barèmes : 2^{ème} quinzaine de mai
- Publication des résultats du mouvement : mi-juin.

Ce calendrier est susceptible de modifications en fonction des dates des vacances scolaires.

→ Formulation des vœux

Le nombre de vœux est limité à VINGT-CINQ pour le périmètre de Caen et à VINGT pour le périmètre de Rouen. Les personnels peuvent formuler :

- Des vœux précis : ETB ou SPEA ou ZRE
- Des vœux larges :
 - o Tous les établissements d'une commune : COM
 - o Tous les établissements d'un groupement ordonné (périmètre Rouen) ou non ordonné (périmètre Caen) de communes : GEO
 - o Tous les établissements d'un département ou d'une zone de remplacement départementale : DPT ou ZRD.
 - o Tous les établissements de l'académie ou Zone de remplacement de toute l'académie : ACA ou ZRA.
 - o Vœux typés ou non.

La modalité d'affectation pour un personnel enseignant, d'éducation ou psychologue de l'éducation nationale est l'affectation à titre définitif dans un établissement. Les affectations à titre définitif sur une zone de remplacement n'interviennent que lorsque tous les postes vacants sont pourvus.

→ Classement des candidatures au barème

Compte tenu de leur importante volumétrie, l'examen des demandes de mutation des personnels du second degré dans le cadre du mouvement intra académique s'appuie sur des barèmes permettant un classement équitable des candidatures.

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

Les barèmes académiques 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

▪ ***Demandes liées à la situation personnelle***

- Fonctionnaire, conjoint ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap

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

- Bonification pour les agents affectés dans un emploi supprimé en raison d'une mesure de carte scolaire
- Bonification dans le cadre de fonctions exercées dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire

Trois situations doivent être distinguées :

- les établissements classés REP+,
- les établissements classés REP,
- les établissements relevant de la politique de la ville.

- Ancienneté de service
- Ancienneté dans le poste
- Bonification(s) pour les stagiaires n'ayant pas la qualité d'ex-fonctionnaire ou d'ex-contractuel de l'Education nationale
- Bonification(s) pour les stagiaires ex-contractuels de l'Education nationale
- Bonification pour les stagiaires ex-titulaires d'un corps de personnels enseignants, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale
- Bonification pour les stagiaires ex-titulaires d'un corps autre que celui des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale
- Bonification dans le cadre de réintégration à divers titres
- Valorisation de la situation des personnels ayant la qualité de sportif de haut niveau
- Valorisation des vœux d'affectation « lycée » pour les professeurs agrégés

▪ ***Bonifications liées au caractère répété de la demande***

- Bonification au titre du vœu préférentiel

✓ **Au titre des possibilités de critères supplémentaires ne relevant pas des priorités légales :**

- Mutations simultanées
- Valorisation des vœux d'affectation en établissement classé REP+
- Exercice en lycée précédemment classé APV (disposition transitoire)
- Bonification pour sortie anticipée du dispositif REP+ et REP dans le cadre d'une mesure de carte scolaire
- Valorisation au titre de la diversité du parcours professionnel
- Valorisation des fonctions de TZR
- Bonification pour la stabilisation des TZR dans certaines zones géographiques ou communes
- Affectation sur un poste à complément de service.
- Affectation sur un poste rural isolé

Si d'autres situations particulières ne relevant pas de priorités légales peuvent être valorisées par l'académie de Normandie dans le cadre du mouvement intra-académique, leur bonification doit être ajustée pour préserver la prééminence des critères de priorité légale.

Les services académiques sont responsables des calculs des barèmes des candidats au mouvement 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.

→ 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 peuvent conduire conduisent l'académie de Normandie à recourir à des procédures spécifiques de sélection et d'affectation des candidats favorisant l'adéquation profil / poste.

Sont concernés :

- ✓ Postes en section européenne en lycée professionnel,
- ✓ Postes en section européenne en lycée,
- ✓ Postes en section ABIBAC, BACHIBAC, ESABAC
- ✓ Postes d'enseignement des lettres en DAI (dispositif d'accueil et d'intégration – FLE –FLS)
- ✓ Postes en classe à horaires aménagés : éducation musicale, danse ...
- ✓ Postes en section de technicien supérieur,
- ✓ Postes en série F11 – éducation musicale,
- ✓ Postes en série L-Arts – danse - éducation musicale - arts plastiques,
- ✓ Postes en série L-Arts – option cinéma audiovisuel
- ✓ Postes « Technologies de l'Information de de la Communication »
- ✓ Postes requérant une formation particulière en lycées et collèges :
 - Assistants au DDFPT
 - Enseignement avec un complément de service en CPGE
 - Enseignement de l'histoire des arts
 - Enseignement dans certains BTS
 - Enseignement en section sportive rugby, danse...
 - Enseignement en langue des signes française
 - Enseignement en section économie sociale et familiale
 - Autres
- ✓ Postes requérant une formation particulière en lycées professionnels,
 - Enseignement dans le pôle académique d'accompagnement à la scolarisation des élèves sourds
 - Assistants au DDFPT
 - Enseignement en filière transport et logistique
 - Enseignement du génie industriel bois
 - Enseignement de l'ébénisterie – marqueterie – menuiserie
 - Enseignement en filière travaux publics
 - Enseignement en BAC PRO industriels
 - Enseignement en construction bois – charpente
 - Enseignement en environnement nucléaire
 - Enseignement en filière électrotechnique
 - Enseignement en section économie sociale et familiale
 - Enseignement en filière métiers de la sécurité
 - Autres ...
- ✓ Postes en série Arts – option Théâtre
- ✓ Postes en classe relais (PCR)
- ✓ Postes en établissement accueillant des enfants malades et ou handicapés (ULIS)
- ✓ Postes de référents en établissement REP+
- ✓ Postes de conseillers pédagogiques départementaux en EPS

- ✓ Postes bivalents en collège
- ✓ Postes de coordonnateurs pédagogiques en CFA

Pour permettre à un large vivier de candidats de pouvoir prendre connaissance des postes spécifiques et de leurs particularités, l'académie de Normandie veille 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.

La note de service relative à la mobilité intra-académique précise notamment les **conditions requises** pour être recruté sur ces postes spécifiques et l'ensemble des acteurs intervenant dans les procédures.

→ L'affectation des TZR

Les enseignants TZR sont rattachés administrativement à titre définitif à un établissement de leur zone (lycée ou collège) et affectés en 2 temps :

- une première phase en juillet : qui permet d'affecter le maximum de TZR sur des moyens provisoires ou sur des remplacements à l'année
- une seconde phase en août : qui permet de compléter les affectations sur des moyens provisoires, ou sur des remplacements (à l'année, longue durée, suppléances de moyenne ou courte durée)

II.3 – L'académie de Normandie accompagne ses personnels dans leurs démarches de mobilité

L'académie de Normandie accompagne ses personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion. Elle organise la mobilité de ses personnels dans le cadre de la campagne du mouvement intra-académique annuelle et veille à garantir, tout au long de ce processus, la meilleure information de ses personnels.

▪ En amont des processus de mobilité :

Les personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale sont destinataires d'informations sur les différents processus de mobilité via le portail métier, i-prof, le site académique et la note de service.

▪ Pendant les processus de mobilité :

Dans le cadre du mouvement intra académique des périmètres de Caen et de Rouen, des dispositifs d'accueil téléphonique et d'information sont mis en place afin d'accompagner les personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale dans leur processus de mobilité. Une aide et des conseils personnalisés sont ainsi apportés aux agents dès la conception de leur projet de mutation et jusqu'à la communication du résultat d'affectation.

L'outil informatique SIAM-I-prof dédié aux différents processus de mobilité permet aux personnels de candidater et facilitent le traitement par l'administration de leurs candidatures.

La note de service relative à la mobilité des personnels du second degré précise les échanges d'informations avec les personnels dans le cadre des mouvements intra académiques de Caen et Rouen : 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 la formulation des vœux et envoi des pièces justificatives, chaque candidat pourra prendre connaissance de son barème. Il pourra, le cas échéant et dans les délais indiqués, en demander la rectification. Il sera à l'issue informé de la suite réservée à sa requête. Après cette phase, les barèmes seront arrêtés définitivement et aucune contestation ne pourra plus être formulée.

▪ Après les processus de mobilité :

Le jour des résultats d'affectation du mouvement intra académique, sont diffusées aux agents des **données individuelles**, telles que :

- L'affectation obtenue pour le candidat muté.
- Pour le candidat non muté :
 - la barre d'entrée dans le département
 - par type d'établissement,
 - et éventuellement par discipline

Des données globales seront également mise à disposition à savoir :

- nombre de participants par discipline,
- barre d'entrée par département,
- barre d'entrée par type d'établissement.

Cette transparence sur les résultats du mouvement permet aux personnels de pouvoir mieux situer leur candidature sans que celle-ci conduise à dévoiler des éléments relatifs à la situation personnelle des intéressés dont la communication porterait atteinte à la protection de la vie privée.

La publication de données globales relatives au mouvement intra-académique sera restreinte dans les disciplines à faible effectif.

▪ **Les recours :**

Les personnels peuvent former un recours administratif auprès de l'académie de Normandie 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 une zone ou un poste qu'ils n'avaient pas demandé.

Dans ce cadre, 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.

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.

Lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS et ITRF) des ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Les critères de départage établis nationalement se substituent désormais au barème précédemment en vigueur pour les personnels ATSS.

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

La politique de mobilité du MENJ 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 1984¹.

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**² 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 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'Etat, et du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018³ 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 un moyen de pourvoir des postes vacants. L'académie offre ainsi à ses nouveaux agents une grande diversité de postes en matière géographiques et fonctionnelles.
- la réforme de la scolarité des IRA a pour conséquence la réservation en amont du mouvement d'un certain nombre de postes d'attachés pour cette formalité de recrutement ;
- de la même façon, des postes peuvent être réservés en amont du mouvement pour les recrutements au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;
- les **campagnes annuelles** de mutations « à date » qui permettent de gérer le volume important des demandes, de garantir aux agents de réelles possibilités d'entrée dans l'ensemble des académies 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, le ministère veillant toutefois au respect d'un équilibre entre ces différentes procédures.

¹ 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.

² 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.

³ Décret n°2018-1351 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

Il offre 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 et notamment dans les EPLE, les services déconcentrés, l'administration centrale, les établissements publics (administratifs et d'enseignement supérieur) et le réseau de l'enseignement français à l'étranger (EFE).

Enfin, la politique de mobilité prend en considération les **compétences requises** pour l'exercice de certaines fonctions 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- Les campagnes annuelles de mutations :

Sont concernées :

- . les mutations inter-académiques à gestion déconcentrée
- . les mutations intra-académiques

1- Cadre de gestion des demandes

Lors des campagnes annuelles de mutations, les agents candidatent soit sur des zones géographiques (communes, groupements de communes, département), soit sur des postes fléchés, soit sur des postes à profil⁴ dont la typologie est définie de la manière suivante :

- en EPLE, tout poste d'agent comptable et de fondé de pouvoir peut faire l'objet d'une publication en poste profilé ;
- en services académiques, tout poste d'encadrement peut faire l'objet d'une publication en poste profilé ;
- dans les établissements (EPSCP et EPA) de l'enseignement supérieur, tout poste peut faire l'objet d'une publication en poste profilé.

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.
- la candidature sur poste profilé prime sur les autres vœux du candidat

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 autorités 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 :

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

⁴ 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

A 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 spécifique à chaque corps 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 par un motif exceptionnel validé 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.

d- calendrier du mouvement intra-académique :

- publication de la note de service académique : mars
- formulation des vœux (ouverture serveur) : entre mi-mars et fin avril
- publication des résultats du mouvement : juin.

Ce calendrier est susceptible de modifications en fonction des dates des vacances scolaires.

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 profilés⁵ 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. L'administration doit pour écarter une priorité légale justifier d'un intérêt du service pertinent.

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 (incluant REP+) ;
- la prise en compte de la situation du fonctionnaire, y compris d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service ;
- et à terme, la prise en compte de la situation du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service. Cette priorité légale, prévue par l'article 62 bis de la

⁵ Les postes non profilés visent à la fois les possibilités d'accueil et les postes fléchés.

loi 84-16 primera sur les priorités légales de l'article 60. Sa mise en œuvre sera précisée par un décret en Conseil d'Etat.

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

Les priorités légales sont prises en compte uniquement sur la formulation « tout type de vœux » au sens géographique et fonctionnel (toutes spécialités, et vœux géographiques département, groupement de communes, commune à l'exclusion des communes disposant d'un seul établissement).

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 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 de mutation des agents en position de détachement, de congé parental et de disponibilité dont la réintégration s'effectuerait dans leur académie d'origine et entraînerait de fait une séparation de leur conjoint ou partenaire : la durée de détachement, de congé parental ou de disponibilité ;
- 4) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'exercice de l'autorité parentale conjointe (garde alternée, garde partagée, droit de visite) ;
- 5) Pour les demandes de mutation au titre de l'exercice dans une zone géographique ou sur des postes à sujétions particulières connaissant des difficultés particulières de recrutement, sous réserve d'un exercice d'une durée minimale de 3 ans : sont concernés les postes d'INFENES spécialité internat
- 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.
- 9) Pour les demandes de mutation au titre du maintien sur poste, lorsque l'agent exerce déjà dans l'établissement soit à titre définitif sur 0.5, soit à titre provisoire depuis au moins 6 mois à compter du 1^{er} septembre de l'année du mouvement
- 10) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté générale de service
- 11) Pour les demandes de mutation au titre de la réintégration après CLD ou disponibilité d'office pour raison de santé

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 liée en particulier à leur santé, à leur situation sociale ou familiale.

A l'issue de l'analyse du mouvement, une optimisation sera recherchée afin de pourvoir le plus grand nombre de postes en adéquation avec les vœux formulés par les candidats.

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

Les agents peuvent être amenés à effectuer au sein du MENJ 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, l'administration veille 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.

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 demandes sont adressées à l'administration par la voie hiérarchique et soumises pour avis.

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. C'est le cas notamment d'enseignants accueillis en détachement dans le corps des attachés.

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.

III- L'information et l'accompagnement des agents dans leur démarche de mobilité

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

L'académie de Normandie organise la mobilité des personnels et veille à leur garantir, tout au long de ces procédures, la meilleure information par la mise en œuvre d'un dispositif renforcé d'accompagnement décliné en amont, pendant et après les processus de mobilité.

Les personnels ATSS accèdent ainsi aux informations utiles concernant les différents processus de mobilité et les pièces à fournir pour le traitement de leur demande de mutation via la **note de service**

annuelle relative à la gestion des personnels BIATSS publiée au BOEN et le site **education.gouv.fr** ainsi que par le biais de la note de service académique annuelle de mutation en ligne sur le site intranet de l'académie et diffusée largement aux personnels.

La note de service académique précisera les échanges d'informations avec les personnels notamment le calendrier et les modalités pratiques du dispositif d'accompagnement mis en œuvre. Le dispositif d'accompagnement permettra d'informer, de conseiller et d'apporter une aide personnalisée aux candidats dès la conception de leur projet de mutation et jusqu'à la communication du résultat.

L'académie de Normandie est donc mobilisée pour accueillir, informer, conseiller et apporter une aide personnalisée aux candidats dès la conception de leur projet de mutation et jusqu'à la communication du résultat d'affectation.

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 agents des corps de la filière ITRF, du comité technique du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour une décision d'affectation relevant de la compétence du ministre.
- 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 des recteurs 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 sur de nouvelles fonctions ou en primo affectation, l'académie s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses 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.