



RÉGION ACADÉMIQUE
GRAND EST

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

Proposition identique à celle du CTA du 05/02/2020

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION POUR LA MOBILITE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, DES SERVICES SOCIAUX ET DE SANTE, ENSEIGNANTS DES 1^{er} ET 2nd DEGRES, DES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'EDUCATION, DES PERSONNELS D'ENCADREMENT ET DES PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION 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'État des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité.

Ainsi, dans le cadre de la stratégie de pilotage des ressources humaines, les présentes lignes directrices de gestion fixent pour l'académie de Reims les orientations générales en matière de mobilité. Elles sont définies dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles. Elles sont soumises, pour avis, au comité technique académique.

Ces lignes directrices de gestion académiques sont établies pour 3 ans. Elles 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 le cas échéant.

Les orientations générales relatives à la mobilité des personnels

La politique de gestion qualitative des ressources humaines développée par l'académie de Reims vise à atteindre les objectifs suivants :

- La continuité et la qualité du service public en couvrant tous les besoins,
- L'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers de l'Administration,
- La diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels,
- Le développement de l'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

⇒ **Les enjeux de la mobilité pour l'académie de Reims**

Les affectations des personnels doivent garantir, 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 Reims veille à assurer la couverture la plus complète des besoins en moyens et en ressources humaines nécessaires dans les différentes fonctions, au bénéfice de tous les élèves et sur l'ensemble des territoires qui la composent. Elle s'attache à développer une réflexion pour favoriser les zones ou territoires connaissant des difficultés particulières de recrutement. Une attention particulière est donnée aux établissements et écoles de l'éducation prioritaire ou situés en zone rurale isolée et aux personnels qui y sont affectés.

Par ailleurs, afin de couvrir parfaitement les besoins nécessitant des compétences spécifiques, une procédure de sélection est mise en œuvre dans le cadre des postes spécifiques académiques et départementaux. Les postes ainsi profilés font l'objet d'une définition précise des missions et des exigences particulières au travers d'une fiche de poste. L'académie organise la publicité de ces recrutements avec la volonté d'assurer la plus grande attractivité de ces postes.

Enfin, en parallèle des règles liées au mouvement, l'académie de Reims examine avec attention les demandes de détachement s'inscrivant dans une démarche de reconversion professionnelle, au sein de l'éducation nationale ou dans d'autres administrations (enseignement supérieur, autres ministères, fonction publique territoriale, etc.). La mobilité des personnels pour l'enseignement français à l'étranger est également un autre vecteur d'un parcours professionnel enrichi.

Dans tous les cas, l'Administration recherche à concilier la satisfaction des demandes des personnels avec la prise en compte des nécessités de service.

⇒ **La valorisation des parcours professionnels**

Tout au long de la carrière des agents, l'académie de Reims veille à les accompagner dans la construction de leur parcours professionnel en favorisant la progression des compétences et les évolutions professionnelles tout en prenant en considération les situations personnelles et familiales.

- **La formation des personnels comme levier de la mobilité**

Cela constitue un axe fort du projet académique : « renforcer la professionnalisation, valoriser les compétences et faire confiance aux acteurs ». Il s'agit d'accompagner les changements de l'École, de soutenir les orientations nationales et académiques, répondre aux besoins exprimés par les agents. C'est donc un levier essentiel du développement professionnel des acteurs et de la mise en cohérence de l'action éducative au service de la réussite des élèves.

Il faut aussi souligner que l'académie de Reims s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses personnels.

1^{ère} partie : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION POUR LA MOBILITE DES ATSS

Cette première partie concerne les personnels des filières administrative, technique, sociale et de santé.

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 1984. 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, notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent. C'est pourquoi, pour l'ensemble des personnels ATSS, le ministère préconise une stabilité sur poste de 3 ans 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'État, et du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 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 géographique et fonctionnelle ;
- Les campagnes annuelles de mutations à date qui permettent de gérer le volume important des demandes 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) ou sur POPPEE pour les ITRF, 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 qu'elles soient intra-académiques ou inter académiques à gestion déconcentrée, demeurent prépondérantes, en veillant toutefois au respect d'un équilibre entre ces différentes procédures. Il est offert aux agents de multiples possibilités d'affectation qui constituent un atout en termes 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, les établissements publics (administratifs et d'enseignement supérieur). 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

II.1.1 Cadre de gestion des demandes

Lors des campagnes annuelles de mutations, les agents candidatent soit sur des postes précis, soit sur des postes fléchés, soit sur des zones géographiques. Tout candidat à une mutation doit veiller au respect des règles suivantes :

- il peut formuler plusieurs vœux, 6 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 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.

II.1.1.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) ;
- reconnaissance du centre des intérêts matériels et moraux (Cimm) dans un département ou une communauté d'outre-mer (COM) ;
- politique de la ville ;
- suppression de poste ;
- convenance personnelle.

II.1.1.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 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.

II.1.1.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 les services académiques,
- être justifiées par un motif exceptionnel déterminé par l'administration.

S'agissant des campagnes connaissant 2 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.

II.1.2 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.

II.1.2.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 2 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.

Les priorités légales prévues aux articles 60 et 62 bis de la loi 84-16 dans sa rédaction issue de la loi du 6 août 2019 sont les suivantes :

- 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 du Cimm,
- 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 son service ou son établissement,
- 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 loi 84-16 primera sur les priorités légales de l'article 60. Sa mise en œuvre sera précisée par un décret en Conseil d'État.

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

II.1.2.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 personnels exerçant sur des postes à caractéristiques particulières : affectation dans un service ou un établissement situé à Mayotte dès 5 ans d'exercice ; affectation en internat d'un EPLE dès 3 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 ;
- 9) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'échelon détenu ;
- 10) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté générale de service (AGS).

II.1.2.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 II.1.2.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 II.1.2.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 ou celle de leurs enfants par exemple.

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 la PEP ou POPPEE. 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 au I).

II.3 L'examen des demandes de détachement

Les détachements sortants, notamment dans le réseau de l'EFE, constituent un autre levier de la mobilité à disposition des agents et contribuent au rayonnement du ministère. Pour être détachés à l'étranger, les personnels doivent avoir accompli deux ans de services effectifs dans leur corps. Cette durée permet de bénéficier d'un continuum de formation, d'appréhender les différentes compétences propres aux métiers et d'avoir une bonne connaissance du système éducatif français. La durée d'un détachement à l'étranger est limitée à six ans pour permettre à un nombre plus important d'agents de pouvoir bénéficier d'une telle expérience et aux intéressés de valoriser en France l'expérience développée à l'étranger. Il est à noter qu'afin de sécuriser la situation des agents, leur retour est garanti dans l'académie d'origine. Après une période de trois ans de services effectifs au sein du ministère, les agents peuvent de nouveau être détachés à l'étranger.

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 des corps de personnels administratifs.

Ces détachements permettent d'élargir le vivier de recrutement du ministère.

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. Le ministère 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 ministère accompagne 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 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 relative à la campagne de mutation ainsi que sur le site académique www.ac-reims.fr

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 et 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 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 MENJ, 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 MENJ 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 ou en primo affectation, l'académie s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses personnels. Des formations et accompagnements des personnels sont ainsi organisés, dans toute la mesure du possible, pour faciliter l'adaptation de leurs compétences aux exigences de leurs postes.

2^{ème} partie : LIGNES DIRECTRICES ACADEMIQUES DE GESTION

POUR LA MOBILITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DES 1^{er} ET 2nd DEGRES, DES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'EDUCATION ET DES PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE

1) La valorisation des parcours professionnels

Tout au long de la carrière des agents, l'académie de Reims veille à les accompagner dans la construction de leur parcours professionnel en favorisant la progression des compétences et les évolutions professionnelles tout en prenant en considération les situations personnelles et familiales.

- **L'importance de l'entrée dans le métier : l'affectation des lauréats de concours**

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 d'affectation (classement des 4 départements) émis lors de leur inscription et de leur rang de classement au concours. Les professeurs des écoles stagiaires sont affectés à 50% à l'INSPE et à 50% dans une école. L'affectation de l'enseignant stagiaire dans cette école est réalisée sur des supports réservés en tenant compte notamment de son profil, de son rang de classement et de sa situation familiale et personnelle.

Dans le 2nd degré, les personnels stagiaires nommés par le ministère dans l'académie de Reims peuvent saisir jusqu'à 10 vœux pour choisir leur lieu d'affectation. L'établissement est déterminé en prenant en compte notamment leur situation familiale et personnelle, leur niveau de formation supérieure (affectation au plus près de l'INSPE pour ceux devant s'inscrire en M2), leur rang de classement, ou leur situation antérieure en qualité d'agent non titulaire.

Les supports de poste pour l'affectation des personnels stagiaires au sein de l'académie sont choisis, après avis des corps d'inspection afin de permettre l'accomplissement du stage dans les meilleures conditions possibles.

- **L'académie favorise la diversification des parcours professionnels**

Dans le 1^{er} degré, la diversification des parcours professionnels tels que l'exercice en éducation prioritaire, sur postes fractionnés, dans l'ASH, sur des postes de directeur, sur des postes PEMF ou sur des postes difficiles à pourvoir pourra être reconnue.

Dans le 2nd degré, la diversification des parcours s'exprime notamment par le mouvement intra-académique des personnels enseignants, des CPE et des PsyEN. Elle prend plusieurs formes :

- Une attention particulière est portée aux personnels devant obligatoirement participer au mouvement intra-académique : tous les stagiaires devant obtenir un poste définitif, les titulaires entrants dans l'académie, mais aussi les titulaires qui changent de corps après réussite à un concours.
- La mission de titulaire sur zone de remplacement est reconnue comme étant par nature difficile, de par les déplacements qu'elle peut engendrer. Le souhait de stabilité peut donc être valorisé dans le cadre du mouvement.
- Les affectations relevant des dispositifs de l'éducation prioritaire sont obligatoirement valorisées, comme au niveau inter-académique.
- Le mouvement spécifique académique permet de mettre en avant les personnels ayant un profil adapté à des postes demandant des compétences et une expérience particulière.

- **Les autres modalités de la mobilité fonctionnelle ou géographique**

- Dans le respect de la réglementation, les personnels enseignants dont l'état de santé le nécessite, peuvent bénéficier d'une adaptation de leur poste. Il s'agit notamment du traitement, en lien avec le médecin de prévention du rectorat, des demandes de poste adapté et d'allègement de service.

- La mobilité auprès des collectivités d'outre-mer ou au sein du réseau de l'enseignement français à l'étranger est une autre possibilité pour laquelle l'académie de Reims peut donner un avis favorable. Celui-ci est donné si le souhait de mobilité de l'agent peut se concilier avec l'intérêt du service.
- Dans le cadre des dispositifs d'accompagnement des personnels, l'académie de Reims accorde une grande importance aux procédures suivantes : reconversion disciplinaire dans le 2nd degré, détachement entrant ou sortant, changement de corps après détachement ou par liste d'aptitude.
- En collaboration avec les établissements d'enseignement supérieur, l'académie de Reims peut être amenée à donner un avis sur des demandes d'affectation universitaire : postes de PRCE (professeurs certifiés) ou PRAG (professeurs agrégés), postes d'ATER (attaché temporaire d'enseignement et de recherche) ou de doctorant contractuel...

2) Les procédures de mobilité et l'accompagnement qualitatif des agents

a) Les circulaires académiques et départementales fixent les procédures

Pour assurer la meilleure information des agents et garantir un traitement équitable de l'ensemble des candidatures, chaque processus lié à la mobilité fait l'objet de circulaires qui fixent les principes applicables et les modalités pratiques.

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

Pour les enseignants du 1^{er} degré, ces documents sont également diffusés via I-PROF et dans les écoles. Pour les enseignants du 2nd degré, les circulaires et tous les documents utiles sont diffusés dans les établissements et publiés sur l'intranet et/ou l'intranet académiques dans un délai raisonnable avant la phase de candidature.

Pour le mouvement intra-académique du 2nd degré, les vœux sont exprimés par le biais de l'application I-Prof/SIAM. Un barème académique permet de classer les candidatures de manière équitable et transparente. Ce barème s'appuie sur les priorités légales ou réglementaires de mutation, celles-ci ayant un caractère prééminent.

Dans le 1^{er} comme dans le 2nd degré, les circulaires relatives au mouvement intra doivent définir de façon précise la procédure de recrutement sur les postes spécifiques : appel à candidatures, entretien, avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement. Ces postes sont publiés sur le site académique avec une fiche de poste précisant les conditions requises. La sélection se réalise hors barème.

Dans le cadre de l'école inclusive, les services du rectorat et des DSDEN veillent à s'organiser pour permettre le recrutement des enseignants des 1^{er} et 2nd degrés sur certains postes qui relèvent de l'adaptation scolaire ou de la scolarisation des élèves en situation de handicap (ULIS, classes relais).

Enfin, la circulaire académique du 2nd degré doit préciser les modalités d'affectation des titulaires sur zone de remplacement (TZR) : période de saisie des vœux possibles (dans le cadre de la phase dite d'ajustement), choix entre un poste à l'année et des suppléances, traitement des vœux en fonction du classement issu du barème initial...). Les personnels concernés recevront nécessairement un courriel après la publication des résultats pour rappeler la procédure à respecter.

b) L'accompagnement des personnels dans leurs démarches de mobilité

Dans toutes les étapes du parcours professionnel de l'agent, l'académie de Reims garantit un accompagnement de proximité afin de faciliter les démarches de mobilité fonctionnelle ou géographique.

- **En amont des processus de mobilité**

Tous les agents ont accès aux informations relatives aux différents processus de mobilité sur l'Intranet <https://intra.ac-reims.fr> et sur le site académique www.ac-reims.fr.

La communication s'effectue par le biais des circulaires académiques, départementales et des documents de cadrage permettant d'éclairer tous les points de procédure et la réglementation en vigueur.

L'académie de Reims s'attache à informer tous les personnels de la mise en œuvre des dispositifs spécifiques d'accompagnement professionnel et à suivre de près l'évolution des dossiers. Par exemple, les conseillères en évolution professionnelle reçoivent et conseillent les agents ayant un projet. Les rendez-vous se prennent via l'application EVOLPRO.

Les gestionnaires des services des divisions de personnels sont à la disposition des personnels pour toute question liée aux affectations.

• Pendant les processus de mobilité

Des dispositifs d'accueil et d'information pourront être mis en place pour répondre à toutes les questions des agents, notamment :

- Accueil téléphonique, éventuellement avec des lignes dédiées au processus pendant toute sa durée,
- Outils de messagerie dédiés (adresse mél dédiée),
- Accueil physique sur rendez-vous,
- Mise à disposition des documents de cadrage permettant de donner une information claire en attirant l'attention sur les points importants à respecter,
- Affichage des informations relatives aux différents processus de mobilité sur l'Intranet <https://intra.ac-reims.fr> et sur le site académique www.ac-reims.fr.
- Tout autre outil facilitant l'appropriation des règles de mobilité,
- Réunion avec les professeurs des écoles stagiaires et devant participer obligatoirement au mouvement.

Dans le cadre des échanges entre les personnels et les services administratifs, et notamment ceux liés à une rectification de barème ou à l'envoi de pièces justificatives, il convient de laisser une traçabilité écrite des échanges. En cas d'échanges par messagerie électronique, il convient d'utiliser la messagerie électronique professionnelle.

En ce qui concerne le mouvement intra-académique ou intra-départemental, les agents sont nécessairement informés de leur barème pendant le processus. Cette information est effectuée par l'application I-Prof/SIAM. Un délai est prévu dans le calendrier du processus pour permettre aux agents de compléter ou rectifier les pièces nécessaires à l'évaluation de leur situation.

• Après les processus de mobilité

En ce qui concerne le mouvement intra-académique ou intra-départemental, l'agent a accès au résultat par le biais de l'application I-Prof/SIAM. De plus, s'il n'a pas obtenu satisfaction, des informations pourront être transmises à l'agent lui permettant de se situer, dans le respect de la confidentialité des données personnelles : son rang de classement, les barres d'entrée par discipline (pour le 2nd degré), par type d'établissement et par département, le nombre de candidats n'ayant pas obtenu satisfaction... Ces informations seront adaptées selon les corps d'appartenance des agents et des lieux d'affectation.

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. 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 MENJ ou du comité technique académique pour une décision d'affectation relevant de la compétence de la rectrice 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.

3) Les règles de classement des candidatures au mouvement intra-académique ou intra départemental

Le mouvement intra-académique et intra-départemental s'appuie sur un barème permettant un traitement équitable des candidatures. Ce barème prend d'abord en compte les **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.

La prise en compte des situations individuelles particulières, des besoins de services ou tout autre motif d'intérêt général peut conduire l'administration à déroger au barème.

Les priorités légales énoncées par l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 sont les suivantes :

- 1° fonctionnaire séparé de son conjoint pour des raisons professionnelles, ainsi qu'au fonctionnaire séparé pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité s'il produit la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts ;
- 2° fonctionnaire en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- 3° fonctionnaire qui exerce ses fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- 4° fonctionnaire qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie ;
- 5° fonctionnaire, y compris relevant 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.

Sont également ajoutées les priorités suivantes, incluses dans les décrets statutaires par le décret n°2018-303 :

- 1° La situation de l'agent qui sollicite un rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant ;
- 2° La situation de l'agent affecté dans un territoire ou une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement ;
- 3° La situation de l'agent affecté dans un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire
- 4° Le caractère répété d'une même demande de mutation ainsi que son ancienneté ;
- 5° L'expérience et le parcours professionnel de l'agent.

Par conséquent, la circulaire académique et les circulaires départementales relatives au mouvement intra-académique et intra-départemental définissent les critères de classement des candidatures dans le respect de ces situations prioritaires. Ces critères correspondent à **7 catégories de bonifications ci-dessous listées**. Les bonifications relevant des priorités légales de mutations sont prééminentes sur les autres bonifications. La mise en œuvre des bonifications complémentaires est définie dans les circulaires académiques ou départementales ad hoc.

Les services des divisions de gestion des personnels garantissent la fiabilité du calcul des barèmes des participants au mouvement. Dans le cadre de la politique qualitative de gestion des ressources humaines, ces services sont toujours très attentifs aux situations personnelles et familiales des agents, en lien notamment avec les assistantes sociales des personnels et le médecin de prévention.

a) Les bonifications liées à la situation familiale

- Rapprochement de conjoints
- Mutation simultanée entre deux conjoints
- Rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant
- Situation de parent isolé
- Enfant de moins de 18 ans à charge

b) Les bonifications liées à la situation personnelle

- Personnels bénéficiaire de l'obligation d'emploi, agent dont le conjoint est bénéficiaire de l'obligation d'emploi, personnel avec enfant en situation de handicap
- Situation médicale ou sociale grave

c) Les bonifications liées à l'éducation prioritaire

- Une bonification est accordée aux agents exerçant dans les écoles et établissements relevant de l'Education Prioritaire.
Pour le 1^{er} degré, une bonification peut être accordée aux personnels justifiant, au moment de la demande, d'une durée d'exercice minimale (définie dans les circulaires départementales) en continu (à temps complet ou partiel) dans une école du département. Cette durée est constatée au 1^{er} septembre de l'année en cours. Cette bonification peut être étendue aux personnels rattachés (BD, RASED).

Dans le 2nd degré, les personnels qui justifient au moment de la demande d'au moins 5 ans d'exercice effectif et continu dans le même établissement classé REP ou REP+ bénéficient pour le mouvement intra-académique d'une bonification. Celle-ci a une valeur plus importante pour les établissements REP+.

- Une bonification peut être également attribuée pour les personnels qui souhaitent intégrer un réseau d'éducation prioritaire.

d) Les bonifications liées à une mesure de carte scolaire

Les personnels concernés par une suppression de poste sont considérés en mesure de carte scolaire. L'académie de Reims attache beaucoup d'importance au traitement personnalisé de ces situations. Par conséquent, les bonifications accordées ont nécessairement une valeur élevée. Elles ont pour objectif de réaffecter l'agent, en fonction des postes vacants, sur un poste de même nature et/ou au plus près de sa précédente affectation.

e) Les bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel

- Ancienneté générale de service,
- Ancienneté de corps,
- Ancienneté dans le poste,
- Réintégration à divers titres : après détachement, disponibilité, congé longue durée, etc.
- Titulaires du 2CA-SH, CAPPEI, ou CAFIPEMF.

Bonifications spécifiques au 1^{er} degré :

- Ancienneté d'affectation sur les postes de direction,
- Prise en compte des affectations sur des supports fractionnés,
- Ancienneté d'affectation sur les postes spécialisés,
- Prise en compte des affectations sur des postes relevant de l'ASH pour les agents non spécialisés n'ayant jamais eu une affectation à titre définitif,
- Ancienneté d'affectation en classe élémentaire unique multi niveaux.

Bonifications spécifiques au 2nd degré :

- Professeurs agrégés : une bonification est accordée dans l'objectif d'avoir un poste en lycée,
- Ancienneté de remplacement : cette bonification s'ajoute à l'ancienneté de service et à l'ancienneté dans le poste. Elle valorise la fonction TZR pour une évolution vers d'autres fonctions.
- Ancienneté d'affectation des personnels de remplacement : les personnels affectés dans des fonctions de remplacement sollicitant leur stabilisation bénéficient d'une bonification pour un vœu large,
- Stagiaires ex contractuels de l'Education nationale (bonification identique à celle du mouvement Inter) : sous certaines conditions, la bonification leur est accordée en fonction de leur échelon de classement,
- Stagiaires sans expérience (la bonification est accordée sur demande de l'agent pour une seule année),
- Reconversion-changement de discipline : l'académie accompagne les projets professionnels et prévoit un système de bonification pour les encourager. La bonification est donnée aux personnels ayant validé un stage de reconversion ou ayant obtenu un changement de discipline,
- Sportifs de haut niveau.

f) Les bonifications liées au caractère répété de la demande

Il s'agit d'accorder des points pour valoriser un vœu préférentiel, lorsque l'agent exprime une demande de mutation pour la 2^{ème} fois consécutive.

g) Les bonifications liées aux territoires rencontrant des difficultés particulières de recrutement

Des bonifications pourront être accordées afin de renforcer l'attractivité de postes difficiles à pourvoir.

3^{ème} partie : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION POUR LA MOBILITE DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

La mobilité des personnels d'encadrement relève des lignes directrices de gestion ministérielle (BO spécial n° 10 du 14/11/2019).

Cependant, en ce qui concerne l'affectation des personnels de direction stagiaires, l'affectation en établissement est de la compétence des recteurs.

Dans un premier temps, l'affectation des lauréats du concours et des personnels inscrits sur liste d'aptitude dans chaque académie est réalisée par le ministère dans l'intérêt du service, en fonction des postes à pourvoir, du rang de classement et des vœux d'affectation académique formulés par les intéressés. Le cas échéant, une affectation prioritaire peut être accordée au lauréat bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Dans un second temps, le recteur affecte les personnels de direction stagiaires lauréats du concours sur les postes vacants de personnels de direction adjoints de l'académie selon les mêmes critères à savoir :

- L'intérêt du service ;
- Le rang de classement du lauréat de concours ;
- Ses vœux d'affectation, au nombre de 6 au maximum, portant sur des postes précis dont la liste leur aura été communiquée en amont.

Puis, il est procédé à l'affectation des personnels de direction stagiaires issus de la liste d'aptitude en tenant compte de leur parcours professionnel en qualité de « faisant fonction » et du rang de leurs vœux limités à 6 et portant sur des postes précis dont la liste leur aura été communiquée en amont en même temps qu'aux lauréats du concours.

Une attention particulière est portée, dans toute la mesure du possible, aux situations individuelles signalées.