



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



MINISTÈRE DE
L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Versailles, le 10 février 2011

Le Recteur de l'Académie de
Versailles
Chancelier des universités

A

Mesdames et messieurs les chefs
d'établissement du second degré

S/c de messieurs les inspecteurs
d'académie – directeurs
départementaux de l'Education
Nationale

Direction
des Ressources Humaines
Conseil Mobilité Carrière
Dossier suivi par :
Florence
JOUSSET
Tél : 01 30 83 40 19
Tcp : 01 39 50 02 47
Mél : cmc@ac-versailles.fr

Division des personnels enseignants
Dossier suivi par :
Estelle VILAIN
Tél : 01 30 83 43 15
Tcp : 01 30 83 40 27
Mél : ce.dpe@ac-versailles.fr

Diffusion :

Pour attribution : A Pour Information : I

I	IA		Gds. Etabs. Sup.
I	Inspections		IUFM
	CTCM		CROUS
	CD-CS		CRDP
A	Lycées		DRONISEP
A	Collèges		CIO
A	LP		SIEC
A	LT-LGT		INSHEA
A	LG		CNED
A	LPO		Etabs. Privés
	EREA		INEP
	MELH		UNSS
	CIEP		APE
	ERPD		DDJS
	CREPS		CNEFEI
	DRGIS		CNEFASES
	Universités		INJEP
	IUT	I	Représentants des Personnels

Autres :

Nature du document :

- Nouveau
- Modifié
- Reconduit

Le présent document comporte :

Circulaire p.10
Annexe p.
Total p.10

Objet : Mobilité fonctionnelle des personnels enseignants et d'éducation

Dans le prolongement de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, un ensemble de mesures et dispositifs ont été mis en œuvre pour favoriser la diversité des parcours professionnels des personnels enseignants et d'éducation et à répondre à leurs aspirations à la mobilité fonctionnelle.

Au-delà des opérations de mouvement inter et intra-académique, la mobilité fonctionnelle consiste, après une phase de questionnement, à définir un nouveau projet professionnel, à élaborer un plan d'actions et à le mettre en œuvre. Elle concrétise ainsi une démarche plus ou moins longue selon le projet, les contraintes personnelles et professionnelles et les moyens à mettre en œuvre.

La présente circulaire a pour objet de présenter les différentes possibilités de mobilité susceptibles d'être ouvertes aux personnels enseignants et d'éducation et les modalités d'accompagnement qui sont mis en place à cet effet dans l'académie de Versailles.

I. Les différentes formes de la mobilité fonctionnelle :

La mobilité fonctionnelle des personnels enseignants et d'éducation peut prendre des formes très variées selon que le projet du candidat vise à exercer des fonctions d'enseignement dans un cadre renouvelé ou consiste à assurer de nouvelles missions et responsabilités au sein du système éducatif ou dans une autre administration.

1. Enseigner dans un cadre renouvelé :

La mobilité fonctionnelle peut consister à dispenser un enseignement selon de nouvelles modalités ou dans un nouveau cadre. Dans cette perspective, plusieurs orientations peuvent être envisagées :

a. Le changement de discipline :

Le changement de discipline consiste, après un temps de formation adaptée et une année de mise en situation, à dispenser un enseignement dans une autre discipline que celle de recrutement. Ce dispositif peut prendre deux formes différentes :

- sans changement de corps : cette modalité de changement de discipline est précisée dans une circulaire académique ;
- par le biais d'un détachement, préalable à un changement de corps : cette modalité peut être envisagée dans deux situations :
 - pour permettre aux enseignants du second degré d'exercer dans le premier degré ;
 - pour mettre en œuvre un changement de discipline qui impose un changement de corps (ex : d'une discipline relevant de l'enseignement professionnel vers une discipline relevant de l'enseignement général ou technologique).
- par la voie de la liste d'aptitude, sous réserve de remplir les conditions d'âge et de diplômes.

Dans la première situation, à l'issue d'une année probatoire et sur avis des corps d'inspection des disciplines d'origine et d'accueil, le changement de discipline est validé par les services centraux du ministère.

Dans les deux derniers cas, à l'issue d'une année de stage, l'intégration de l'agent dans le corps d'accueil est prononcée après avis des corps d'inspection élaboré sur le fondement d'inspection et avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil.

b. L'enseignement dans le cadre de l'adaptation scolaire et l'intégration des élèves handicapés :

Les personnels enseignants titulaires du second degré ont la possibilité, sous réserve d'obtention du certificat complémentaire pour les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves handicapés (2CA-SH) de travailler en direction des élèves en grande difficulté scolaire ou handicapés.

Le 2CA-SH reconnaît la compétence professionnelle de l'enseignant du second degré à travailler au sein d'équipes pédagogiques et éducatives accueillant des élèves présentant des besoins éducatifs particuliers liés à une situation de handicap, une maladie ou des difficultés scolaires graves.

Ce certificat complémentaire, décliné en 5 options, permet d'être affecté sur des postes d'enseignement requérant des compétences particulières au sein d'établissements d'éducation spécialisée ou d'unités localisées pour l'inclusion scolaire (U.L.I.S).

c. L'exercice au sein de l'enseignement supérieur :

Les personnels enseignants du second degré peuvent, de par leur statut, exercer dans l'enseignement supérieur, dans les conditions suivantes :

- en gardant leur statut actuel de professeur certifié ou agrégé : une procédure d'affectation dans l'enseignement supérieur, distincte du mouvement national des enseignants du second degré à gestion déconcentrée, est ouverte chaque année à partir de mi-novembre. A l'issue de cette procédure, les intéressés sont affectés à titre définitif auprès d'un établissement d'enseignement supérieur.

Parallèlement à cette procédure et pour répondre à des besoins spécifiques, les personnels enseignants peuvent être amenés à exercer en service partagé entre le second degré et le supérieur. Cette possibilité est ouverte soit sur des postes restés vacants à l'issue de la procédure normale, soit sur des postes devenus vacants ultérieurement, soit pour répondre à des besoins d'enseignement très spécifiques. Les personnels enseignants concernés par cette modalité d'exercice restent administrativement rattachés à leur établissement d'enseignement du second degré. Ils effectuent un demi-service dans leur établissement d'origine et l'autre moitié dans un établissement d'enseignement supérieur.

L'attribution d'un service partagé intervient pour un an et elle est renouvelable. Elle s'effectue par accord entre le recteur de l'académie et le président ou le directeur de l'établissement d'enseignement supérieur concerné.

- en sollicitant un poste d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche, à la condition d'être titulaire du titre de docteur ou de doctorant ;
- en sollicitant, pour les professeurs agrégés, un détachement dans le corps des maîtres de conférences ;
- en sollicitant son inscription sur la liste de qualification et en posant sa candidature sur un poste de maître de conférences pour les personnels titulaires d'un doctorat ou d'un diplôme de niveau équivalent.

d. L'enseignement à l'étranger :

Plusieurs programmes de mobilité internationale permettent aux personnels enseignants et d'éducation du second degré qui le souhaitent d'acquérir une expérience de l'enseignement à l'étranger. Ainsi,

- Le programme « Jules Verne » permet aux enseignants du second degré d'exercer dans un établissement scolaire étranger pendant une année scolaire, de parfaire leurs connaissances linguistiques et de pratiquer la pédagogie des autres systèmes éducatifs (accompagnement des élèves, procédures d'évaluation, d'orientation ou d'encadrement...);

- Les programmes d'action et de formation à l'étranger : ces différentes actions, présentées dans la note de service n° 2010-222 du 12 novembre 2010 et dont les objectifs relèvent des domaines linguistique et culturel, visent à contribuer à la formation professionnelle tout au long de la vie des enseignants (en priorité des enseignants de langues vivantes) ou à la diffusion du français à l'étranger.
- Les écoles européennes.
- L'Agence de l'enseignement français à l'étranger (AEFE) : réseau d'établissements publics sous tutelle des Affaires Etrangères.

Les personnels enseignants candidats à la mobilité internationale sont invités à prendre connaissance des différentes modalités sur le Portail Mobilité des Enseignants (cf dernier § de la présente circulaire) ou auprès de direction académique aux relations européennes et internationales (ce.dareic@ac-versailles.fr)

e. L'enseignement en dehors de l'Education nationale :

Les personnels enseignants et d'éducation peuvent également dispenser leur service auprès d'un établissement dépendant d'autres départements ministériels que celui de l'Education nationale, notamment le ministère de la Défense ou le ministère de l'Agriculture et de la Pêche.

Dans ce cadre, différents postes sont proposés chaque année par voie de détachement et publiés au bulletin officiel de l'Education nationale.

2. Exercer au sein du système éducatif d'autres fonctions que l'enseignement :

Le système éducatif offre la possibilité, notamment pour les personnels enseignant, d'éducation ou d'orientation, d'exercer d'autres missions parmi lesquelles :

- les fonctions de direction ;
- les fonctions d'inspection ;
- les fonctions d'I.T.R.F ;
- les fonctions en bibliothèques ;
- les fonctions administratives ;

Ces différentes missions sont ouvertes aux personnels enseignants et d'éducation par voie de concours ou de détachement. Vous trouverez sur le Portail Mobilité des Enseignants les fiches métier correspondantes à chacune d'elle ainsi que toutes les précisions utiles permettant d'y accéder.

3. Exercer auprès d'autres administrations :

a. Au sein de la fonction publique d'Etat :

Les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation en leur qualité de fonctionnaire titulaires de catégorie A ont la possibilité d'accéder à d'autres corps relevant de la même catégorie par voie de détachement ou de concours. La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a permis d'assouplir les passerelles entre les différents ministères pour favoriser les parcours de carrière, notamment en direction :

- du réseau culturel, scientifique et de coopération du ministère des affaires étrangères,
- du ministère de la jeunesse et des sports (directions régionales et départementales),
- des administrations ou établissements publics de l'Etat -services administratifs (centraux- régionaux-départementaux),
- du centre national de la recherche scientifique (CNRS)

b. Au sein des fonctions publiques territoriales ou hospitalières :

En dehors de la fonction publique de l'Etat, existent deux autres fonctions publiques :

- la fonction publique territoriale : personnels des communes, des conseils généraux et régionaux et des établissements publics locaux ;
- la fonction publique hospitalière : personnels des établissements publics de santé, et des établissements publics chargés de l'accueil des personnes âgées, des enfants et adultes handicapés ;

Comme la fonction publique d'Etat, ces deux fonctions publiques offrent des postes de catégorie A par voie de concours ou de détachement.

II. Les dispositifs juridiques de la mobilité fonctionnelle :

Outre les dispositifs de mobilité géographique et les opérations de mouvement organisées chaque année, le statut de la Fonction publique garantit plusieurs dispositifs de nature à favoriser la mobilité.

1. Le détachement :

Références : loi n°84-16 du 11 janvier 1984 / décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 / décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 / loi n° 2009-972 du 3 août 2009

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite. Il est possible d'être détaché à l'éducation nationale (dans d'autres fonctions), dans une autre fonction publique ou à l'étranger.

Il appartient à l'agent d'effectuer lui-même une recherche de poste, puis de demander aux services académiques son détachement dans le corps correspondant.

Pendant toute la durée du détachement, l'agent est placé dans la situation suivante :

- placé sous l'autorité hiérarchique et fonctionnelle du service d'accueil et noté par le chef de service de l'administration de détachement ;
- conserve les droits à l'avancement et la retraite dans le corps d'origine. Certains statuts particuliers vous permettent d'avancer également dans le corps de détachement, ceci restant sans conséquence sur la situation dans le corps d'origine ;
- est rémunéré sur la base indiciaire de l'emploi d'accueil.

Le détachement peut être de courte durée (6 mois maximum) ou de longue durée (5 ans maximum, avec possibilité de renouvellement).

A l'issue de la période de détachement, l'agent est obligatoirement réintégré dans son corps d'origine et affecté sur un emploi vacant correspondant à son grade.

Toute promotion obtenue par l'agent dans son administration d'accueil est prise en compte dans sa carrière en cas de retour dans son administration d'origine.

Au-delà d'une période de détachement de 5 ans, l'administration d'accueil doit proposer l'intégration à l'agent qui peut refuser.

2. Le congé de formation professionnelle :

Références : Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 / Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 / Circulaire académique n° 156 du 22 novembre 2010.

Destiné à parfaire votre formation professionnelle, le congé de formation professionnelle peut être accordé à un personnel enseignant d'éducation et d'orientation sous réserve de justifier des conditions suivantes :

- être en position d'activité ;
- justifier de trois années de services effectifs dans l'administration.

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti en plusieurs périodes tout le long de votre carrière.

La durée totale du congé de formation professionnelle ne peut excéder trois ans sur l'ensemble de la carrière ; seuls les douze premiers mois sont rémunérés, sur le fondement d'une indemnité forfaitaire mensuelle égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu au moment de la mise en congé. Le montant de cette indemnité ne saurait toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650.

Pendant la durée du congé de formation professionnelle, l'agent demeure en position d'activité. Le temps passé en congé formation est pris en compte pour l'ancienneté et pour l'avancement de grade et d'échelon ou pour l'accès à un corps hiérarchiquement supérieur. Il compte également pour la retraite et donne lieu aux retenues pour pension civile.

Le congé formation étant assimilable au service accompli, il ouvre droit aux congés habituels (congé annuel, congé maladie ...).

Le bénéfice d'un congé de formation professionnelle est conditionné à un engagement à rester au service de l'Etat pendant une durée égale au triple de celle du congé de formation professionnelle.

Une circulaire académique précise chaque année les modalités de candidature à l'obtention d'un congé de formation professionnelle et les critères de son attribution.

3. La disponibilité pour convenances personnelles :

Références : Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 / Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 / circulaire académique n° 157 du 29 novembre 2010

La disponibilité pour convenances personnelles est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine. Cette position permet soit d'entreprendre une formation nécessaire à son évolution professionnelle, soit d'exercer une autre activité.

La demande de disponibilité doit être transmise aux services gestionnaires académiques au moins deux mois avant la date d'effet, sous couvert du supérieur hiérarchique. Elle peut être refusée pour raison de service.

Pendant la durée de la disponibilité, l'agent cesse de bénéficier des droits à traitement, à avancement et à retraite.

A l'issue de la période de disponibilité pour convenances personnelles, qui ne peut excéder dix ans sur l'ensemble de la carrière, l'agent doit obligatoirement solliciter sa réintégration. Cette demande de réintégration doit parvenir aux services gestionnaires académiques deux mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

4. Le temps partiel :

Références : Ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 / Loi n° 84-16 du 16 janvier 1984 / Loi n° 94-628 et 94-629 du 25 juillet 1994 modifiées / Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 / Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 / Décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 / Décrets n° 2003-1305 et 2003-1307 du 26 décembre 2003 / Décret n° 2004-678 du 8 juillet 2004 / Décret n° 2006-434 du 12 avril 2006 / Circulaire FP/7 n° 2088 du 3 mars 2005 / circulaire académique n° 157 du 29 novembre 2010.

La possibilité d'exercer à temps partiel peut être une solution permettant notamment, dans le cadre d'un projet de mobilité professionnelle, de suivre une formation diplômante.

Les personnels enseignant, d'éducation et d'orientation peuvent bénéficier d'un temps partiel sur autorisation d'une quotité de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%. La durée du service hebdomadaire est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures correspondant à la quotité de temps de travail choisie. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel, sous réserve de l'intérêt du service.

Les demandes d'octroi ou de renouvellement de travail à temps partiel, de même que toute demande de réintégration à temps plein, avant le 31 mars précédent l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

L'autorisation est donnée pour une période correspondant à une année scolaire. Elle est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois années scolaires.

L'autorisation est accordée par le recteur sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Pendant la durée d'exercice à temps partiel, le traitement est calculé au prorata des obligations de service.

La période de travail à temps partiel est considérée comme une période de travail à temps plein dans la détermination des droits à l'avancement.

5. Le cumul d'activités :

Références : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 / décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 / circulaire FP n° 2157 du 11 mars 2008.

Le régime de cumul d'activités a été profondément assoupli en 2007 pour concilier aspirations des agents et exigences du service public. Si les agents de l'Etat doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées, le cumul d'activités permet une ouverture vers d'autres tâches, notamment la création d'entreprise. En ce sens, il peut être considéré comme un outil de la mobilité.

Ainsi, à titre dérogatoire et sous conditions, les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation peuvent exercer simultanément une autre activité professionnelle dès lors qu'elle ne porte pas atteinte au fonctionnement du service.

Pour ce faire, une demande d'autorisation d'exercer une activité accessoire doit être adressée à l'administration, faisant apparaître :

- l'identité ou la nature de l'employeur (personne physique, morale, de droit public ou privé) ;
- la nature, durée, périodicité et conditions de rémunération de l'activité accessoire ;
- les conditions d'exercice, son domaine, et, le cas échéant le lien avec l'activité principale afin d'en apprécier la compatibilité ;

L'administration dispose d'un mois pour faire connaître sa réponse. L'administration peut s'opposer à l'exercice de l'activité si elle considère qu'elle ne satisfait pas aux critères de compatibilité.

6. L'indemnité de départ volontaire (I.D.V.) :

Références : décret n°2008-368 du 17 avril 2008 / circulaire EN n° 2009-067 du 19 mai 2009

Instituée par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008, l'indemnité de départ volontaire (I.D.V.) constitue l'un des outils financiers mis en place pour encourager la mobilité et la diversification des parcours professionnels. Elle peut être versée aux agents qui quittent définitivement la fonction publique de l'État à la suite d'une démission régulièrement acceptée pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel.

L'agent qui souhaite bénéficier de l'I.D.V. doit, préalablement en adresser la demande à l'autorité compétente, en précisant la situation dans laquelle elle s'inscrit. Dans un second temps, l'agent présente sa démission à l'administration qui dispose de quatre mois pour lui répondre.

L'agent est informé par écrit de la suite qui peut être donnée à sa demande et du montant de l'I.D.V. qui lui sera attribué, si sa démission est acceptée.

Le montant de l'I.D.V. pouvant être allouée à l'agent ne peut dépasser vingt-quatre fois un douzième de la rémunération brute qu'il a perçue au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission. La rémunération brute comprend le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial

de traitement, les bonifications indiciaires et nouvelles bonifications indiciaires, les primes et les indemnités, y compris les indemnités pour heures supplémentaires. Dans le respect de ce plafond fixé à vingt-quatre douzièmes de la rémunération brute, les attributions individuelles d'I.D.V. peuvent être fixées librement en tenant compte de l'ancienneté de service du demandeur. Ces montants sont néanmoins encadrés dans les fourchettes suivantes :

Ancienneté de l'agent	Montant minimum de l'I.D.V. (en % du plafond de l'indemnité)	Montant maximum de l'I.D.V. (en % du plafond de l'indemnité)
Moins de 10 ans		50
De 10 à 25 ans	50	100
Plus de 25 ans	30	80

III. Les accompagnements à la mobilité fonctionnelle : le réseau de conseillers mobilité carrière :

Pour aider les personnels, l'académie de Versailles a mis en place un dispositif d'accompagnement à la mobilité piloté par une équipe de trois conseillers mobilité carrière (C.M.C), sous l'autorité directe du directeur des ressources humaines.

Ce dispositif permet d'organiser un suivi personnalisé des agents dans le cadre d'une réflexion et de conseils sur les évolutions possibles de leur parcours professionnel. Après analyse de la demande, l'accompagnement peut prendre plusieurs formes non exclusives :

- un entretien avec un COP, rattaché au dispositif ;
- un bilan de compétences ;
- plusieurs types d'accompagnements adaptés à la demande :
 - bilan individuel avec un conseiller
 - 2 ateliers de mobilité collectifs : un atelier pour construire son projet personnel et un atelier pour se donner les outils de la mise en œuvre
- un accompagnement individuel avec un CMC.

Vous trouverez en annexe les noms et coordonnées des personnes du réseau de conseillers mobilité carrière.

J'invite les enseignants intéressés par la mobilité à compléter leur information en utilisant le Portail Mobilité des Enseignants sur le site du Ministère de l'Éducation Nationale :

<http://www.education.gouv.fr/pid24372/portail-mobilite-des-enseignants.html>

Je vous remercie de bien vouloir porter ces éléments d'information à la connaissance des personnels enseignants et d'éducation de votre établissement.

Le Recteur de l'Académie


Alain BOISSINOT