

## Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

NOR : MENH1900415X

lignes directrices de gestion du 13-11-2019

MENJ - DGRH

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.

Les présentes lignes directrices de gestion du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ) en matière de mobilité sont applicables :

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

### ▪ Les lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité du MENJ

Le ministère 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 en France et à l'étranger.

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

### ▪ Les lignes directrices de gestion du MENJ définissent les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité

Les différents processus de mobilité s'articulent, pour l'ensemble des corps du ministère, autour de principes communs : transparence des procédures, traitement équitable des candidatures, prise en compte des priorités légales de mutation, recherche de l'adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidats. Le ministère accompagne tous ses personnels dans leurs mobilités et projets d'évolution professionnelle et s'attache à garantir leur meilleure information tout au long des procédures.

Au-delà de ces échanges entre l'administration et les agents, le ministère est engagé dans une démarche visant à améliorer constamment la qualité de sa prestation de service avec notamment la mise en place dans les académies d'un nouveau service de ressources humaines de proximité destiné à informer, conseiller et accompagner tous les personnels du ministère.

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

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux PsyEN ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- personnels d'encadrement.

### 1re partie : Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

Afin de décliner les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et des PsyEN au niveau académique, les recteurs d'académie édictent leurs propres lignes directrices de gestion.

Ces lignes directrices de gestion déconcentrées prennent en compte notamment les particularités de chaque territoire.

Elles doivent être rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles.

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

## **I. La politique du MENJ 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 du ministère permet de satisfaire les demandes des personnels tout en assurant la couverture des besoins du service public de l'enseignement.

### **I.1. Le MENJ offre à ses personnels la possibilité de parcours diversifiés**

Le ministère organise différents processus de mobilité en France et à l'étranger afin d'aider ses personnels à construire, enrichir, diversifier et valoriser leur parcours de carrière.

#### **▪ Les affectations des lauréats de concours constituent la première étape du parcours professionnel des agents**

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

Dans le second degré, l'académie d'affectation des stagiaires est déterminée en prenant en compte notamment le rang de classement, la nécessité de respecter leur continuum de formation, leur situation familiale et personnelle ainsi que leur expérience antérieure acquise, le cas échéant, en qualité de contractuel.

Après leur titularisation, le ministère offre à ses agents une grande diversité de mobilités géographiques et fonctionnelles.

#### **▪ Les mouvements annuels des enseignants du premier degré et des personnels enseignants du second degré, d'éducation et des PsyEN**

L'organisation annuelle de mouvements inter et intra départemental des enseignants du premier degré et de mouvements inter et intra académique des personnels du second degré<sup>[1]</sup> permet à ces agents d'effectuer une mobilité géographique et/ou fonctionnelle au sein des établissements de l'enseignement scolaire ou des services déconcentrés en métropole et dans les départements d'outre-mer.

#### **▪ La possibilité d'exercer des fonctions d'enseignement dans d'autres corps enseignants**

Les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les PsyEN peuvent être détachés dans d'autres corps enseignants ou assimilés.

#### **▪ La mobilité dans l'enseignement scolaire auprès des collectivités d'outre-mer**

Les personnels enseignants du second degré, d'éducation et les PsyEN ainsi que les personnels enseignants spécialisés du premier degré peuvent être mis à la disposition du gouvernement de la Polynésie française pour exercer leur mission d'enseignement sous la responsabilité du ministre chargé de l'éducation de la Polynésie française, qui bénéficie d'une compétence générale en matière d'organisation des enseignements, et de la Nouvelle-Calédonie (à compter de la rentrée scolaire australe).

Ces mêmes personnels peuvent solliciter une affectation à Wallis-et-Futuna pour la rentrée scolaire australe.

Enfin, les personnels enseignants du second degré, d'éducation et les PsyEN peuvent être affectés à Saint-Pierre-et-Miquelon.

#### **▪ La mobilité au sein du réseau de l'enseignement français à l'étranger (EFE) ou auprès d'un système éducatif étranger**

Les enseignants du premier degré et les personnels du second degré peuvent être détachés au sein d'une école ou d'un établissement relevant d'un opérateur (établissement public tel que l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) ou associations telles que la Mission laïque française ou l'Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture) ou au sein d'un établissement partenaire, homologué par le ministère chargé de l'éducation nationale, en accord avec le ministère chargé des affaires étrangères.

Les enseignants du premier degré et les personnels du second degré peuvent être également détachés pour exercer leurs fonctions auprès de la principauté de Monaco.

Conformément à la convention du 11 juillet 2013 entre le gouvernement de la République française et le gouvernement de la principauté d'Andorre, les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les PsyEN peuvent être affectés dans les établissements d'enseignement français en principauté d'Andorre, placés sous la responsabilité du délégué à l'enseignement représentant le ministre français chargé de l'éducation nationale.

Enfin, les personnels enseignants des premier et second degrés ainsi que les personnels d'éducation peuvent être affectés au sein des écoles européennes, créées conjointement par l'Union européenne et les gouvernements des États membres et implantées en Belgique, Allemagne, Italie, Espagne, au Luxembourg et aux Pays-Bas.

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

Les enseignants du premier degré peuvent intervenir dans les établissements d'enseignement supérieur. Les personnels du second degré peuvent y être affectés par le ministre chargé de l'éducation nationale sur proposition des responsables de ces établissements.

En outre, les enseignants du premier degré et les personnels du second degré peuvent être affectés ou détachés auprès du Centre national d'enseignement à distance (Cned) ou détachés dans d'autres ministères (ministères chargés des armées, de l'agriculture, etc.).

#### ▪ La mobilité sur des fonctions non enseignantes en France ou à l'étranger

Les enseignants du premier degré et les personnels du second degré peuvent être détachés pour exercer des fonctions administratives au sein d'établissements publics sous tutelle du ministère chargé de l'éducation nationale (Cned, réseau Canopé, CNRS), d'autres ministères, d'établissements publics relevant d'autres ministères, de collectivités territoriales, d'établissements publics territoriaux, ainsi qu'auprès d'organismes privés dans le cadre d'une mission d'intérêt général ou de recherche ou du secteur associatif ou au sein du réseau culturel français à l'étranger.

Par ailleurs, les personnels du second degré peuvent être recrutés sur des emplois de l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) : directeur national adjoint, directeur et directeur adjoint de service régional, conseiller technique auprès d'un recteur et directeur et directeur adjoint de service départemental, conseiller technique auprès d'un inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-Dasen).

Enfin, les enseignants du premier degré et les personnels du second degré peuvent être mis à disposition, dans le cadre de conventions, auprès de différents organismes en France ou à l'étranger.

Néanmoins, le ministère 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.

### 1.2 Le MENJ veille au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement en France et à l'étranger

#### 1.2.1 Les enjeux des mouvements annuels

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

Le ministère attribue les capacités d'accueil à l'ensemble des académies en fonction des moyens qui lui sont octroyés et des besoins exprimés par les services déconcentrés. Il veille à assurer, dans ce cadre, **une répartition équilibrée** des personnels entre les académies et départements.

En outre, le ministère s'attache à renforcer **l'attractivité** de certains départements. Ainsi, pour Mayotte, l'expérience développée au sein de ce département par les personnels est actuellement valorisée pour favoriser la satisfaction de leur demande de mobilité lorsqu'ils souhaitent quitter ce territoire (droit au retour dans leur académie ou département d'origine).

Le ministère porte également une attention particulière sur les zones ou territoires connaissant des difficultés particulières de recrutement (éducation prioritaire, rural isolé, montagne, etc.).

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

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

#### 1.2.2 Le développement des postes spécifiques

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

Le ministère souhaite **développer** le recours aux procédures de sélection et d'affectation sur les postes spécifiques aux niveaux national, intra académique et intra départemental.

Les affectations prononcées sur ces **postes spécifiques** dans le cadre du mouvement spécifique national pour les enseignants du second degré relèvent de la compétence ministérielle.

Dans le cadre du mouvement intra académique, les recteurs s'attachent 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.

Lors de la phase départementale du mouvement des enseignants du premier degré, les inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale sont également invités à identifier et proposer certains postes en affectations spécifiques.

Le ministère prend en compte la **politique d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes dans le choix des personnels retenus sur l'ensemble de ces postes spécifiques.

### 1.2.3 Les enjeux des détachements entrants et sortants

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

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

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

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

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

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

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

Les détachements sont octroyés compte tenu des nécessités du service appréciées en lien avec les recteurs des académies et les inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale des départements d'exercice.

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

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

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

Chaque processus de mobilité fait l'objet d'une note de service publiée au Bulletin officiel de l'éducation nationale (Cf. liste des notes de service relatives à la mobilité en Annexe I).

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

## II.1 Le MENJ organise des procédures transparentes et favorise l'adéquation profil / poste

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

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

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

Les barèmes traduisent la prise en compte des **priorités légales de mutation** prévues par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État 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 ;
- situation des personnels sollicitant la reconnaissance du centre de leurs intérêts matériels et moraux (Cimm)

#### ■ Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel

Bonifications communes aux enseignants des premier et second degrés :

- demande de bonification dans le cadre de fonctions exercées dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire. Trois situations doivent être distinguées :
  - les écoles et établissements classés Rep+ ;
  - les écoles et établissements classés Rep ;
  - les écoles et établissements relevant de la politique de la ville.
- bonification spécifique pour les agents actuellement affectés à Mayotte (territoire rencontrant des difficultés particulières de recrutement)
- ancienneté de service ;
- bonification pour les agents affectés dans un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire

Bonification propre aux enseignants du premier degré :

- ancienneté de fonctions dans le département au-delà de trois ans.

Bonifications propres aux personnels du second degré :

- bonification spécifique pour les agents actuellement affectés en Guyane ;
- barème lié à l'ancienneté dans le poste ;
- bonification(s) pour les stagiaires n'ayant ni la qualité d'ex-fonctionnaire ni celle d'ex-contractuel de l'éducation nationale ;
- bonification(s) pour les stagiaires ex-contractuels de l'éducation nationale ;
- bonification pour les stagiaires précédemment titulaires d'un corps autre que ceux des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et de PsyEN ;
- bonifications spécifiques pour les stagiaires en Corse ;
- situation de réintégration à divers titres (hors fin de détachement et fin de séjour en collectivité d'outre-mer) ;
- situation des personnels ayant la qualité de sportif de haut niveau (SHN).

#### ■ Bonifications liées au caractère répété de la demande

- bonification au titre du vœu préférentiel ;
- bonification spécifique au titre du vœu unique Corse répété (personnels du second degré).

Les notes de service relatives à la mobilité des personnels enseignants du premier degré et à la mobilité des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et des PsyEN fixent la valorisation de l'ensemble

des éléments des barèmes.

Si d'autres situations particulières ne relevant pas de priorités légales peuvent être valorisées par les services déconcentrés dans le cadre des mouvements intra départemental et intra académique, leur bonification doit être ajustée pour préserver la prééminence des critères de priorité légale.

Le ministère, les services académiques et les services des directions des services départementaux de l'éducation nationale sont responsables des calculs des barèmes des candidats aux mouvements et sont **garants de leur fiabilisation**. À 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 demandes d'affectation à Wallis-et-Futuna et en principauté d'Andorre des enseignants du premier degré et des personnels du second degré sont également classées sur le fondement de barèmes. Les demandes de mises à disposition de la Nouvelle-Calédonie des enseignants spécialisés du premier degré font l'objet de critères de départage.

### II.1.2 Les procédures de sélection et d'affectation des candidats sur les postes spécifiques

Les caractéristiques de certains postes et la reconnaissance de situations professionnelles particulières conduisent le ministère à recourir à des procédures spécifiques de sélection et d'affectation des candidats favorisant l'adéquation profil/poste.

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

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

Les notes de service précisent notamment les **conditions requises** pour être recruté sur ces postes spécifiques et l'ensemble des acteurs intervenant dans les procédures.

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

Les **différents acteurs** associés au traitement des demandes de mobilité des enseignants du premier degré et des personnels du second degré portent un regard complémentaire sur les candidatures.

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

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

Selon les procédures, d'autres acteurs interviennent dans le recrutement des agents : le représentant territorial de la collectivité d'outre-mer (COM) ou l'opérateur du réseau de l'EFE vérifient notamment l'adéquation entre les exigences du poste et les capacités des candidats.

Les candidatures des personnels du second degré sur les postes du **mouvement spécifique national** sont étudiées par l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) qui soumet des propositions à la direction générale des ressources humaines.

Dans le cadre du **mouvement intra-départemental**, afin de faciliter la meilleure adéquation poste/profil sur les postes spécifiques du premier degré, un appel à candidatures est privilégié et les enseignants qui se portent candidats accompagnent leur demande d'un CV et d'une lettre de motivation sur laquelle l'avis de l'inspecteur de l'éducation nationale est porté.

Dans le cadre du **mouvement spécifique intra-académique**, la sélection des candidatures des personnels du second degré fait également l'objet d'un traitement particulier : appel à candidatures, entretien, avis des corps d'inspection et avis des chefs d'établissement. Ces derniers sont associés au processus de sélection.

Dans le cadre de l'école inclusive, les recteurs d'académie et les IA-Dasen veillent à s'organiser pour permettre le recrutement des enseignants du second degré sur certains postes qui relèvent de l'adaptation scolaire ou de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

### II.2 Le MENJ accompagne ses personnels dans leurs démarches de mobilité

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 de ses personnels dans le cadre de campagnes et veille à garantir, tout au long de ces procédures, la meilleure information de ses personnels.

#### ▪ En amont des processus de mobilité

Les enseignants du premier degré, personnels enseignants du second degré, d'éducation et PsyEN sont destinataires d'informations sur les différents processus de mobilité via le portail agent et le site [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)  
Le ministère élabore des guides afin de faciliter les démarches des personnels. À cet égard, un vade-mecum sur le détachement à l'étranger, destiné à l'ensemble des personnels des premier et second degrés, a été élaboré pour expliquer les modalités de recrutement et d'obtention d'un détachement, les différents acteurs impliqués dans le réseau de l'EFE, les calendriers et procédures, la durée du détachement, ainsi que les droits des agents dans cette position administrative en termes de carrière, rémunération et pension.

#### ▪ Pendant les processus de mobilité

Dans le cadre des mouvements inter et intra académique et inter et intra départemental, des dispositifs d'accueil téléphonique et d'information sont mis en place afin d'accompagner les personnels des premier et second degrés dans leur processus de mobilité.

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

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

Les notes de services relatives à la mobilité des personnels des premier et second degrés précisent les échanges d'informations avec les personnels dans le cadre des mouvements inter et intra départemental et des mouvements inter et intra académique : modalités de diffusion aux personnels de leur barème, délai octroyé aux agents pour leur permettre de compléter ou rectifier les pièces nécessaires à l'évaluation de leur situation.

Le ministère poursuivra le développement et la mise à disposition de nouveaux outils facilitant l'appropriation par les personnels des règles de mobilité et l'optimisation de leur stratégie de mutation.

#### ▪ Après les processus de mobilité

Le jour des résultats d'affectation des mouvements inter départemental et inter académique, sont diffusées aux agents des premier et second degrés des données individuelles, telles que :

- pour le premier degré, barème du dernier sortant du département d'affectation actuel de l'enseignant, barème du dernier entrant dans le département demandé en vœu 1 ;
- pour le second degré, les précisions suivantes relatives à l'académie sollicitée en vœu 1 par l'agent : rang de non entrant de l'agent, barème du dernier entrant, nombre de candidats n'ayant pu obtenir satisfaction, nombre d'entrants et de sortants.

Cette transparence sur les résultats du mouvement permet aux personnels de pouvoir mieux situer leur candidature au sein notamment du département ou de l'académie sollicité(e) en premier vœu.

En outre, le même jour, des **données plus générales** sur les résultats des mouvements sont mises à la disposition des personnels :

- pour le premier degré, barème du dernier entrant et du dernier sortant par département et nombre d'entrants et de sortants par département ;
- pour le second degré, barème du dernier entrant par discipline et par académie et nombre d'entrants et de sortants par discipline et par académie.

Les lignes directrices de gestion déconcentrées précisent les modalités d'information des enseignants du premier degré et des personnels du second degré sur les résultats des mouvements intra départementaux et intra académiques. Ces données ne doivent pas conduire à dévoiler des éléments relatifs à la situation personnelle des intéressés, dont la communication porterait atteinte à la protection de leur vie privée.

Les personnels peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou lorsque devant recevoir une affectation, ils sont mutés dans une académie ou un département ou 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 MENJ pour une décision d'affectation relevant de la compétence du ministre ;
- au niveau du comité technique du MENJ ou du comité technique académique pour une décision d'affectation relevant de la compétence des recteurs d'académie ou, par délégation de signature des recteurs d'académie, IA-Dasen.

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

À l'issue des affectations, le ministère s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses personnels.

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

## 2e partie : Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

Afin de décliner les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels ATSS du MENJ, les recteurs d'académie édictent leurs propres lignes directrices de gestion pour les opérations relevant de leur compétence. Ces lignes directrices de gestion déconcentrées, qui prennent en compte notamment les particularités de chaque territoire, doivent être rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles. Elles sont soumises, pour avis, au comité technique académique.

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

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

### 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[2].

Elle s'inscrit, en outre, dans le respect des dispositions de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, et en particulier l'article 4 selon lequel la mobilité est **un droit reconnu à chaque fonctionnaire**. Cette mobilité peut néanmoins être encadrée par **des règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses**[3], notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent. C'est pourquoi, pour l'ensemble des personnels ATSS, le ministère préconise une **stabilité sur poste de trois ans** sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen particulier notamment lorsqu'elles relèvent de priorités légales. Cette politique de mobilité ministérielle 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[4] pris pour son application, qui dispose que **les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel toutes les vacances d'emplois**.

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

Elle intègre les opérations suivantes :

- l'affectation des lauréats de concours qui constitue la première étape du parcours professionnel des agents et qui représente pour le ministère un moyen de pourvoir des postes vacants. Le ministère offre ainsi à ses nouveaux agents une grande diversité de postes en matière géographiques et fonctionnelles ;
- 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.

Il offre aux agents de **multiples possibilités d'affectation** 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'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

#### II.1.1 Cadre de gestion des demandes

Lors des campagnes annuelles de mutations, les agents candidatent soit sur des possibilités d'accueil, soit sur des postes fléchés, soit sur des postes à profil[5].

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

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

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

Les éventuels avis défavorables formulés par les 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 Cimm dans un département ou une 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 compétents ;
- être justifiées par un motif exceptionnel déterminé par l'administration.

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

#### 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[6] ou des postes profilés. Dans ce dernier cas, parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des agents relevant d'une priorité légale seront jugées prioritaires. Et l'administration doit pour écarter une priorité légale justifier d'un intérêt du service pertinent, faute de quoi la décision prise encourrait, en cas de recours, la censure du tribunal administratif et le risque d'une condamnation financière à indemnisation du préjudice de l'agent non muté.

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

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

- le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un Pacs ;
- la prise en compte du handicap ;
- l'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- la prise en compte du Cimm ;
- 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 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 pour le ministère 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 à Mayotte [7] : l'affectation dans un service ou un établissement situé à Mayotte dès cinq ans d'exercice ;
- 6) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de poste ;
- 7) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de corps ;
- 8) Pour l'ensemble des demandes de mutation : le grade et l'échelon détenu.

### 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. En effet, les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de sélection des personnels afin de favoriser la bonne adéquation entre les exigences du poste et les compétences du candidat.

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

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

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

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

## II.3 L'examen des demandes de détachement

Les **détachements sortants**, 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 le corps des attachés.

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 **note annuelle relative à la gestion des personnels BIATSS** publiée au BOEN et le site [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.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 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[8]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, le ministère 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.

### **3e partie : Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels d'encadrement du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse**

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

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.

##### **I.1 Le MENJ offre à ses personnels la possibilité de parcours diversifiés**

Le MENJ organise différents processus de mobilité en France et à l'étranger afin d'aider ses personnels à construire, enrichir, diversifier et valoriser leur parcours de carrière.

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

Elles sont réalisées dans l'intérêt du service, en fonction des postes à pourvoir, du rang de classement et des vœux d'affectation 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.

Pour les agents titulaires, le ministère offre une grande diversité de mobilités géographiques et fonctionnelles.

#### **▪ Les mouvements annuels des personnels d'encadrement:**

##### **- Durée d'affectation sur poste :**

Conformément aux dispositions prévues par leur décret statutaire, les personnels de direction sont soumis à une période de stabilité de trois ans. La période maximale d'affectation sur un même poste est de neuf ans aux termes

desquels ils doivent effectuer une mobilité obligatoire.

Pour les personnels d'inspection, afin de favoriser la mobilité, des arrêtés pourront prévoir une durée maximale d'affectation sur certains postes.

**- La possibilité d'exercer des fonctions d'encadrement dans d'autres corps ou statut d'emploi :**

Les personnels de l'encadrement peuvent être détachés dans d'autres corps pour exercer de nouvelles fonctions. Un personnel de direction peut par exemple être détaché dans un corps d'inspection et inversement.

**- La mobilité des personnels d'encadrement auprès des COM :**

Les **personnels de direction** peuvent être mis à la disposition du gouvernement de la Polynésie française pour exercer leur mission sous la responsabilité du ministre chargé de l'éducation de la Polynésie française, qui bénéficie d'une compétence générale en matière d'organisation des enseignements, et de la Nouvelle-Calédonie.

Ces mêmes personnels peuvent solliciter une affectation à Wallis-et-Futuna et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les **inspecteurs de l'éducation nationale du premier degré** peuvent être mis à la disposition du gouvernement de la Polynésie française pour exercer leur mission sous la responsabilité du ministre chargé de l'éducation de la Polynésie française, qui bénéficie d'une compétence générale en matière d'organisation des enseignements, et de la Nouvelle-Calédonie.

Les **inspecteurs du second degré** (IEN relevant des spécialités : enseignement général, enseignement technique et information et orientation ainsi que les IA-IPR) sont affectés auprès du vice - recteur.

Ces mêmes personnels peuvent solliciter une affectation à Wallis-et-Futuna

**- La mobilité au sein du réseau de l'enseignement français à l'étranger ou auprès d'un système éducatif étranger :**

Les personnels de l'encadrement peuvent être détachés au sein d'une école ou d'un établissement relevant d'un opérateur tels que l'AEFE ou d'une association comme la Mission laïque française ou l'Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture ou au sein d'un établissement partenaire, homologué par le ministère chargé de l'éducation nationale en accord avec le ministère chargé des affaires étrangères.

Ils peuvent être également détachés auprès de la principauté de Monaco pour exercer leurs fonctions dans les établissements d'enseignement secondaire de la principauté.

Conformément à la convention du 11 juillet 2013 entre le gouvernement de la République française et le gouvernement de la principauté d'Andorre, les personnels d'encadrement peuvent être affectés dans les établissements d'enseignement français en principauté d'Andorre, placés sous la responsabilité du délégué à l'enseignement représentant le ministre français chargé de l'éducation nationale.

Enfin, les personnels de direction peuvent être affectés dans des établissements publics locaux d'enseignement international (EPLI) et les personnels d'inspection s'y voir confier une mission d'évaluation. Ces écoles sont créées conjointement par l'Union européenne et les gouvernements des États membres et sont implantées en Belgique, Allemagne, Italie, Espagne, au Luxembourg et aux Pays-Bas.

**- La mobilité dans des fonctions d'encadrement hors de l'enseignement scolaire :**

Les personnels d'encadrement peuvent être détachés pour exercer des fonctions ou des missions d'encadrement dans les établissements d'enseignement supérieur par le ministre chargé de l'éducation nationale sur proposition des responsables de ces établissements ainsi que dans d'autres ministères.

**- La mobilité sur des fonctions d'encadrement en France ou à l'étranger :**

Les personnels d'encadrement peuvent être détachés pour exercer des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'établissements publics sous tutelle du ministère chargé de l'éducation nationale (Cned, réseau Canopé, etc.) d'autres ministères, d'établissements publics relevant d'autres ministères, de collectivités territoriales, d'établissements publics territoriaux, ainsi qu'auprès d'organismes privés dans le cadre d'une mission d'intérêt général ou de recherche ou du secteur associatif ou au sein du réseau culturel français à l'étranger.

Par ailleurs, les personnels d'encadrement peuvent être détachés sur des emplois fonctionnels ou des cadres d'emploi en administration centrale ou en service déconcentrés tels que directeur académique des services de l'éducation nationale (Dasen), directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale (Daasen), conseiller technique de recteur, etc.

Pour chaque mobilité géographique ou fonctionnelle, le ministère s'assure dans l'organisation des procédures de concilier la satisfaction des demandes des personnels avec la prise en compte des nécessités de service.

## 1.2 Le MENJ veille au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement en France et à l'étranger

### 1.2.1 Les enjeux des mouvements annuels

Les affectations des personnels dans le cadre des mouvements garantissent, au bénéfice des élèves et de leurs

familles, **l'efficacité, la continuité et l'égalité d'accès au service public de l'éducation nationale** .

Le ministère veille à assurer, dans ce cadre, une **mobilité équilibrée** des personnels entre les académies, départements et établissements afin de permettre une couverture des besoins y compris dans des établissements, services ou sur **les postes les moins attractifs** en raison de leur isolement géographique ou des conditions particulières d'exercice.

Enfin, la mobilité permet au ministère d'affecter au sein des académies, départements et des établissements **des personnels aux compétences enrichies et diversifiées**.

### 1.2.2 Le recrutement sur des postes à profils spécifiques

Les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de sélection des personnels pour favoriser la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat.

Les affectations prononcées sur ces postes dans le cadre du mouvement national s'effectuent sur proposition du recteur d'académie et relèvent de la compétence ministérielle.

Sont notamment concernés les postes de personnels de direction en Rep+ et en Erea, les postes des IEN en charge du handicap.

En outre, certains postes nécessitent la vérification préalable auprès du candidat de la détention d'un titre ou de la possession d'une compétence particulière. Il s'agit par exemple des postes requérant le diplôme du DDEEAS pour les fonctions de directeur d'Erea.

### 1.2.3 Les enjeux des détachements entrants et sortants

Par ailleurs, par **la voie du détachement entrant**, le ministère accueille des agents de l'éducation nationale 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. Il est également attentif aux fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour lesquels un reclassement dans un autre corps doit être envisagé.

De même, le ministère accueille des fonctionnaires de catégorie A titulaires de l'État, des fonctions publiques territoriale et hospitalière ou des personnels militaires intéressés par les corps de l'encadrement et dont les parcours professionnels et les **profils diversifiés** sont susceptibles de répondre à ses besoins et d'enrichir ainsi les missions dévolues à ces corps.

Lors de l'examen de ces demandes de détachement, le ministre privilégie l'accueil de ces personnels dans les académies où les besoins restent élevés.

Enfin, le **détachement sortant** constitue un autre levier de la mobilité ; ils permettent aux personnels d'exercer leurs missions ou d'autres missions, en France ou à l'étranger.

La mobilité des personnels du ministère à l'étranger contribue au renforcement de la qualité de l'enseignement français à l'étranger dans un contexte de compétition internationale en matière d'éducation et de ressources humaines.

Pour être détaché en France ou à l'étranger, les personnels doivent avoir accompli **trois ans de services effectifs dans leur corps**. Cette durée leur permet de bénéficier de la formation obligatoire à l'entrée en fonction, d'appréhender les différentes compétences propres au métier, et d'avoir une bonne connaissance du système éducatif français, notamment pour pouvoir l'exporter à l'étranger.

Les détachements sont octroyés compte tenu des nécessités du service appréciées en lien avec les recteurs des académies d'exercice.

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

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

Chaque processus de mobilité fait l'objet d'une note de service publiée au Bulletin officiel de l'éducation nationale et sur le site institutionnel du ministère (cf. liste des notes de service relatives à la mobilité en Annexe II)

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

### II.1 Le MENJ organise des procédures transparentes et favorise l'adéquation profil/poste

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

- il peut formuler plusieurs vœux, suivant un calendrier et limites indiqués dans les notes de service ;
- 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. 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 compétents ;
- être justifiées par un motif exceptionnel déterminé par l'administration.

#### II.1.1 Modalités de départage des candidatures

La mobilité des personnels d'encadrement est réalisée par l'administration centrale qui affecte sur poste. Cette mobilité s'effectue sans barème et de manière individualisée sur la base des vœux des candidats. Afin de permettre la meilleure adéquation poste/profil et l'équité de traitement de l'ensemble des candidats, des éléments de départage sont définis.

Ces éléments prennent 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'État.

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

#### ▪ Demandes liées à la situation familiale

- rapprochement de conjoints.

#### ▪ Demandes liées à la situation personnelle

- fonctionnaire, conjoint ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap ;
- situation des personnels sollicitant la reconnaissance du Cimm.

#### ▪ Demandes liées à leur affectation actuelle

Pour les personnels de direction :

- agents affectés dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire (Rep +, Rep, établissement relevant de la politique de la ville).

En outre, des éléments complémentaires sont pris en compte pour départager les candidats comme la prise en compte des anciennetés notamment la durée d'affectation sur un poste et, pour les personnels de direction, de l'évaluation professionnelle.

Enfin, le traitement des demandes tient compte de l'avis des recteurs.

Pour les personnels de direction, le ministère veille également à la cohérence des vœux des agents afin de garantir une progression dans la carrière entre la nature des fonctions (postes de chef d'établissement adjoint et postes de chef d'établissement) et la catégorie des établissements. Ces deux critères ayant une incidence sur la rémunération des agents.

#### II.1.2 Les procédures spécifiques de sélection et d'affectation des candidats sur des postes spécifiques

Dans le cadre du **mouvement sur postes spécifiques**, la sélection des candidatures fait l'objet d'un traitement particulier : appel à candidatures par publication sur le site de la place de l'emploi public, entretien et classement du Dasen et/ou du recteur préalablement à l'affectation.

Le ministère recourt à des procédures spécifiques de sélection et d'affectation des candidats.

Afin de garantir aux candidats la transparence sur les modalités de recrutement et l'objectivité dans le choix des candidats retenus, les procédures sont détaillées dans une note de service.

Cette note de service précise notamment les **conditions requises** pour être recruté sur ces postes spécifiques et l'ensemble des acteurs intervenant dans la procédure.

En plus des acteurs institutionnels (recteurs, Dasen), des acteurs issus d'établissements publics ou d'autres ministères peuvent intervenir dans le recrutement des personnels ainsi que pour les postes en COM des représentants des collectivités territoriales concernées.

#### II.2 Le MENJ accompagne ses personnels dans leurs démarches de mobilité

Le ministère accompagne les personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion.

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

#### ▪ En amont des procédures de mobilité

Les personnels d'encadrement sont destinataires d'informations sur les différentes procédures de mobilité sur le site institutionnel du ministère et dans leur portail agent.

#### ▪ Pendant les procédures de mobilité

Dans le cadre des mouvements, des outils informatiques dédiés aux différentes procédures de mobilité permettent aux personnels de candidater et facilitent le traitement des candidatures par l'administration.

Les notes de services relatives à la mobilité des personnels d'encadrement précisent les échanges d'informations avec les personnels et le délai octroyé aux agents pour leur permettre de signaler toute anomalie dans les éléments matériels et juridiques qui constituent le fondement de leur demande de mutation.

#### ▪ Après les procédures de mobilité

Le jour de la publication des résultats, l'agent peut consulter dans son portail agent le résultat de sa demande de mobilité.

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.

Dans ce cadre, ils peuvent choisir un représentant syndical de leur choix pour les assister. Celui-ci doit être désigné par une organisation syndicale représentative au niveau du comité technique du MENJ.

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

À l'issue des affectations, le ministère s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses personnels.

Des formations des personnels sont organisées et des accompagnements sont mis en œuvre, en lien avec l'IH2EF, pour faciliter l'adaptation de leurs compétences et capacités aux exigences des postes et favoriser ainsi leur prise de fonctions.

---

[1] Par personnels du second degré, il faut entendre dans l'ensemble de ces lignes directrices de gestion ministérielles « personnels enseignants du second degré, d'éducation et PsyEN » qu'ils exercent dans le premier ou le second degré.

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

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

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

[5] Possibilité d'accueil : « droit d'entrée » sans visibilité sur le poste,

Poste fléché : poste déterminé, par opposition à la possibilité d'accueil

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

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

[7] Article 9 du décret relatif aux lignes directrices de gestion prévoit qu'elles peuvent notamment prévoir au titre des critères supplémentaires une priorité établie à titre subsidiaire, applicable au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans une zone géographique connaissant des difficultés particulières de recrutement

[8] Agent n'obtenant aucun de ces vœux = agent non muté.

Pour le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,

Le directeur général des ressources humaines,

Vincent Soetemont

### **Annexe I - Liste des processus de mobilité entrant dans le périmètre des lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et des PsyEN**

- Affectation en qualité de fonctionnaire stagiaire des lauréats des concours et examens professionnalisés du second

- degré ;
- Mobilité des personnels enseignants du premier degré ;
  - Mobilité des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale ;
  - Détachement de fonctionnaires de catégorie A dans les corps des personnels enseignants des premier et second degrés ;
  - Mise à disposition de la Polynésie française des personnels enseignants du premier degré spécialisés ;
  - Mise à disposition de la Polynésie française des personnels du second degré ;
  - Mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie des personnels enseignants du premier degré spécialisés ;
  - Mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie des personnels enseignants du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale ;
  - Affectation à Wallis-et-Futuna des personnels enseignants du second degré, d'éducation et PsyEN ;
  - Affectation des personnels enseignants du premier degré spécialisé à Wallis et Futuna ;
  - Affectation des personnels du second degré à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
  - Recrutements et détachements dans les établissements d'enseignement français à l'étranger ;
  - Dépôt et instruction des candidatures à un poste dans la principauté de Monaco ;
  - Affectation des personnels dans les établissements d'enseignement français en principauté d'Andorre ;
  - Dépôt et instruction des candidatures à un poste dans les écoles européennes ;
  - Emplois et procédure d'affectation dans les établissements d'enseignement supérieur pour les enseignants du second degré ;
  - Détachement des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière, ou dans le monde associatif (détachement France) ;
  - Candidatures postes directeurs nationaux adjoints, régionaux et départementaux UNSS ;
  - Mutation à Mayotte des personnels enseignants des premier et second degrés détenant la certification Français langue seconde.

## **Annexe II - Liste des processus de mobilité entrant dans le périmètre des lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels d'encadrement du MENJ**

- Affectation en qualité de fonctionnaire stagiaire des lauréats des concours des personnels d'encadrement ;
- Mobilité des personnels de direction ;
- Mobilité des personnels d'inspection IEN et IA-IPR ;
- Détachement de fonctionnaires de catégorie A dans les corps des personnels d'encadrement ;
- Mise à disposition de la Polynésie française des personnels d'encadrement ;
- Mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie des personnels de direction ;
- Affectation ou Mise à disposition auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie des personnels d'inspection ;
- Affectation à Wallis-et-Futuna des personnels d'encadrement ;
- Affectation des personnels de direction à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- Recrutements et détachements dans les établissements d'EFE ;
- Dépôt et instruction des candidatures à un poste à profil spécifique ;
- Affectation des personnels d'encadrement en principauté d'Andorre ;
- Détachement des personnels d'encadrement auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière, ou dans le monde associatif (détachement France).