

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

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 définit les dispositions relatives aux lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'Education nationale de la Jeunesse et des Sports ont été arrêtées le 13 novembre 2020.

Les lignes directrices de gestion académique relatives à la mobilité des personnels s'inscrivent dans le cadre des principes fixés par les lignes directrices de gestion ministérielles.

Elles déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité de l'académie de Normandie.

Elles prennent en compte notamment les particularités de chaque territoire et définissent les procédures de gestion des demandes individuelles.

Elles sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période. Elles pourront en particulier faire l'objet d'un réexamen des dispositions applicables aux personnels de la jeunesse et des sports à l'issue de leur première année de mise en œuvre.

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

Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités techniques spéciaux concernés.

Un bilan de la mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion est présenté chaque année devant les comités techniques compétents.

### **Principes :**

L'académie de Normandie favorise la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble de ses personnels en leur offrant la possibilité de parcours diversifiés tout en veillant au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement.

Les différents processus de mobilité s'articulent autour de principes communs : transparence des procédures, traitement équitable des candidatures, prise en compte des priorités légales de mutation, recherche de l'adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidats.

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

### **Des périmètres de gestion maintenus :**

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

## **I. Favoriser la mobilité des personnels tout en garantissant la continuité du service**

L'académie de Normandie propose à ses agents une grande diversité de postes en matière géographique et fonctionnelle.

L'objectif de la politique de mobilité est 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.

Elle s'inscrit en outre dans le respect des dispositions des articles 14 et 14 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires selon lesquels la mobilité est un droit reconnu à chaque fonctionnaire.

### **I.1 Les mobilités au sein de l'éducation nationale**

Les différents processus de mobilité permettent aux personnels de construire, enrichir, diversifier et valoriser leur parcours de carrière.

Ils s'organisent autour de **campagnes annuelles de mouvement** permettant de gérer le volume important des demandes. Dans ce cadre, ils permettent de satisfaire, autant que faire se peut, les demandes formulées au titre des priorités légales.

**Pour les personnels ATSS, les mutations sont également organisées « au fil de l'eau »** permettant, 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.

Au sein de l'éducation nationale, les personnels ont également la possibilité de **mobilités dans le cadre de détachements**, favorisant à la fois la construction de nouveaux parcours professionnels et permettant de répondre aux besoins du service et à la continuité du service public.

Ces détachements permettent aux personnels de diversifier leur parcours professionnel par l'exercice de fonctions nouvelles au sein d'un autre corps du ministère.

**Certains de ces détachements s'inscrivent dans le cadre du reclassement** dans un autre corps pour les fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions : elles sont examinées avec la plus grande attention.

La voie du **détachement permet également d'accueillir au sein de l'éducation nationale des fonctionnaires d'autres fonctions publiques** (de l'État, de la fonction publique territoriale ou hospitalière, ou des établissements publics qui en dépendent) dont les parcours professionnels et les profils diversifiés sont susceptibles de répondre à des besoins des services et d'enrichir ainsi les missions dévolues aux corps du MENJS. Certains d'entre eux sont engagés dans une reconversion professionnelle pouvant les conduire à une intégration dans le corps d'accueil.

### **I.2 Les mobilités hors de l'éducation nationale**

Les agents de l'éducation nationale disposent de possibilités de mobilité par la voie du détachement vers les administrations et établissements publics relevant d'autres ministères, les collectivités territoriales, et établissements publics territoriaux, ainsi qu'auprès d'organismes privés dans le cadre d'une mission d'intérêt général ou de recherche, du secteur associatif, etc.

Des mobilités sont également possibles **vers l'étranger, dans le cadre de détachements sortants** (notamment : réseau de l'enseignement français à l'étranger, Agence pour l'enseignement français à l'étranger, mission laïque française,...)

Les conditions de ces détachements entrants ou sortants, au sein du ministère de l'éducation nationale ou en dehors, sont précisées dans les textes réglementaires et rappelées dans les lignes directrices de gestion ministérielles.

## **II. garantir un traitement équitable des candidatures et favorisant l'adéquation profil/poste par la mise en œuvre de procédures transparentes de mobilité**

Les lignes directrices de gestion présentent les principes applicables en matière de gestion des demandes individuelles de mobilité afin de garantir un traitement équitable de l'ensemble des candidatures.

Le calendrier spécifique des procédures concernées, les modalités de dépôt et de traitement des candidatures ainsi que les outils utilisés pour les différentes procédures concernées sont précisés dans les notes de services annuelles.

### **II.1 Les modalités de mise en œuvre de la mutation**

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.

Les priorités légales prévues aux articles 60 et 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sont les suivantes :

- le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un Pacs ;
- la prise en compte du handicap ;
- l'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- la prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux (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 ;
- 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 n° 84-16 prime sur les autres priorités légales précitées de l'article 60. Sa mise en œuvre est prévue par le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics.

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

Pour pouvoir gérer l'importante volumétrie des demandes et garantir le respect des priorités légales de mutation, **l'examen de ces demandes dans le cadre de la campagne annuelle de mutation, s'effectue, selon les filières, soit au moyen d'un barème (personnels enseignants des premier et second degrés), soit au moyen d'une procédure de départage (personnels de la filière ATSS et d'encadrement).**

**Néanmoins, ces éléments n'ont qu'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 postes à profil/postes spécifiques :** les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de sélection des personnels pour prendre en compte les compétences et/ou aptitudes et/ou qualifications requises et favoriser ainsi la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat. Parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des agents relevant d'une priorité légale seront jugées prioritaires. Pour les recrutements sur ces postes, une attention particulière est portée au respect de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (situations de temps partiels, compatibilité avec des fonctions de responsabilité,...)

Selon les filières, ces mobilités peuvent intervenir dans le cadre de la campagne annuelle et/ou en cours d'année au fil de l'eau.

### **II.2 Les modalités de mise en œuvre des détachements**

Les **accueils par détachement au sein d'un corps de l'EN interviennent au regard des besoins des services et des établissements** déterminés en fonction des capacités offertes, notamment à **l'issue des concours et des opérations de mutation des personnels titulaires.**

L'éducation nationale **s'assure que les compétences et les connaissances des candidats sont en adéquation** avec les fonctions postulées. La procédure d'examen des candidatures permet de vérifier que les candidats présentent, outre les conditions réglementaires requises, les garanties suffisantes en termes de formation initiale et continue et une réflexion mûrie sur leur projet d'évolution

professionnelle. Un projet mûri se caractérise par une forte motivation et une bonne connaissance des compétences attendues.

**Le détachement est prononcé par décision de l'autorité compétente EN et de l'administration d'origine.**

**Les personnels détachés sont affectés en fonction des besoins du service.** Ils bénéficient d'un parcours de **formation adapté** visant à faciliter l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.

**Le détachement est révoqué avant le terme** fixé par l'arrêté de détachement, soit à la demande de l'administration d'accueil, soit à la demande de l'administration d'origine, soit à la demande du fonctionnaire détaché.

**Trois mois au moins avant la fin de son détachement**, l'agent formule auprès de l'autorité dont il dépend, soit une demande de renouvellement de détachement, soit une demande d'intégration dans le corps d'accueil, soit une demande de réintégration dans son corps d'origine.

Deux mois au moins avant le terme de la même période, l'autorité compétente EN fait connaître au fonctionnaire concerné et à son administration d'origine sa décision de renouveler ou non le détachement ou, le cas échéant, sa proposition d'intégration dans le corps d'accueil.

**Le fonctionnaire en position de détachement bénéficie du principe dit de la double carrière :**

- il bénéficie des mêmes droits à l'avancement et à la promotion que les membres du corps d'accueil ;
- il est tenu compte, lors de sa réintégration dans son corps d'origine, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix dans son corps de détachement, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables ;
- il est tenu compte immédiatement dans le corps de détachement du changement de grade ou de promotion à l'échelon spécial obtenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables ;
- il est tenu compte, lors du renouvellement de son détachement ou de son intégration dans le corps de détachement, de son avancement d'échelon (hormis l'échelon spécial) obtenu dans son corps d'origine.

### **III. Informer et accompagner les personnels dans leurs démarches de mobilité**

Les personnels sont accompagnés dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion.

#### **Un nouveau service de ressources humaines de proximité**

L'académie de Normandie s'inscrit dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service.

La mise en place depuis 2020 du service de ressources humaines de proximité permet ainsi aux personnels de l'académie de Normandie de pouvoir accéder plus facilement à de nouveaux interlocuteurs (6 conseillers RH de proximité), qui peuvent leur apporter conseil, écoute, orienter leurs demandes et faciliter leurs démarches professionnelles.

Le service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion).

Il assure une information et un accompagnement personnalisés.

Il est accessible à tout personnel qui le souhaite au plus près de son lieu d'exercice et dans le respect des règles de confidentialité.

Par ailleurs, le service RH de proximité permet de recueillir les besoins de formation des personnels pour mieux y répondre dans le cadre de l'élaboration de l'offre académique de formation.

#### **Une information tout au long du processus de mobilité**

L'académie de Normandie 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 et pendant les processus de mobilité, les personnels accèdent à des informations relatives aux différents processus de mobilité sur le site académique.

L'administration accompagne les personnels, dans les différents outils dédiés, tout au long des différentes étapes des processus de mobilité : confirmation des demandes de mutation et transmission des pièces justificatives ; demandes tardives, modification de demande de mutation, corrections d'éléments relatifs à la situation personnelle de l'agent, demandes d'annulation et pour les ATSS, avis émis sur la demande de mutation.

L'administration communique aux agents, selon les corps, leurs barèmes pour la mutation et les caractéristiques retenues pour le départage. Un délai de quinze jours leur est accordé pour leur permettre de compléter ou rectifier les pièces nécessaires à l'évaluation de leur situation. L'administration communique aux personnels les résultats des mutations dans les différents outils dédiés ainsi que les résultats des détachements.

Par ailleurs, les académies communiquent aux organisations syndicales représentées à leurs comités techniques académiques ou aux comités techniques ministériels, annuellement au plus tard au mois de novembre, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leurs corps et affectations, avec une date d'observation au 1er septembre.

### **Après les processus de mobilité :**

#### **Les possibilités de recours :**

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.

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 ministériel de l'éducation nationale ou du comité technique académique** pour une décision de mutation relevant de la compétence des recteurs d'académie ou, par délégation de signature des recteurs d'académie, des inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale (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.

#### **L'accompagnement à la prise de fonctions :**

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.

Afin de prendre en compte les spécificités des différents corps, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par des annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de mutation aux :

- personnels enseignants du premier degré,
- personnels enseignants du second degré, d'éducation et aux PsyEN ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports, et ITRF
- des personnels de direction, d'inspection (IEN, IA-IPR, IJS), et des PTP
- des directeurs adjoints de SEGPA

## **Lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) et ingénieurs techniques de recherche et de formation (ITRF) de l'académie de Normandie**

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

La politique de mobilité du MENJS a pour objectif de favoriser la construction de parcours professionnels tout en répondant à la nécessité de pourvoir les postes vacants afin d'obtenir la meilleure adéquation possible entre les souhaits de mobilité des agents et les besoins des services, dans le respect des priorités légales prévues par l'article 60 et de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.

Elle s'inscrit en outre dans le respect des dispositions de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, et en particulier l'article 4 selon lequel la mobilité est un droit reconnu à chaque fonctionnaire. Cette mobilité peut néanmoins être encadrée par des règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses<sup>1</sup> notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent. C'est pourquoi, pour l'ensemble des personnels ATSS, une stabilité sur poste de trois ans est préconisée sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen particulier notamment lorsqu'elles relèvent de priorités légales.

Cette politique de mobilité s'inscrit également dans le cadre des dispositions de l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018<sup>2</sup> 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.

Les différents processus de mobilité concernent les opérations suivantes :

- L'affectation des lauréats de concours qui constitue la première étape du parcours professionnel des agents et qui représente un moyen de pourvoir des postes vacants. L'académie offre ainsi à ses nouveaux agents une grande diversité de postes en matière géographiques et fonctionnelles.
- la réforme de la scolarité des IRA a pour conséquence la réservation en amont du mouvement d'un certain nombre de postes d'attachés pour cette formalité de recrutement ;
- de la même façon, des postes peuvent être réservés en amont du mouvement pour les recrutements au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;
- les campagnes annuelles de mutations « à date » qui permettent de gérer le volume important des demandes, de garantir aux agents de réelles possibilités d'entrée dans l'ensemble des académies et de satisfaire autant que faire se peut les demandes formulées au titre des priorités légales de mutation ;
- les mutations au fil de l'eau qui permettent, au moyen des postes publiés sur la place de l'emploi public (PEP) de répondre au besoin de recrutements sur des profils particuliers et/ou urgents ;
- les détachements entrants et sortants ;
- les intégrations directes.

Parmi ces opérations, les campagnes de mutations des personnels titulaires ATSS demeurent prépondérantes.

Elles offrent aux agents de multiples possibilités d'affectations qui constituent un atout en terme d'attractivité et autant d'opportunités leur permettant de construire un parcours diversifié au sein de l'univers éducation nationale, jeunesse et sport/enseignement supérieur et notamment dans les EPLE,

---

<sup>1</sup> 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.

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

Enfin, la politique de mobilité prend en considération les compétences requises pour l'exercice de certaines fonctions afin de garantir la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat notamment s'agissant des affectations prononcées sur des postes profilés.

## **II- Des procédures de mobilité garantissant un traitement équitable des candidatures**

### **II-1 Les opérations d'affectation préalables aux campagnes de mobilité**

Les situations suivantes font l'objet d'un traitement préalable aux opérations de mobilité (lorsque la date de prise de poste est préalable à la rentrée scolaire) en respectant l'ordre de priorité suivant :

- Agents en situation de réintégration après congé parental,
- Agents en situation de réintégration après congé longue durée, détachement ou disponibilité.

Ces opérations constituent des actes de gestion qui précèdent les actes de mutation stricto-sensu. La réintégration des agents titulaires est prioritaire sur tout emploi, y compris sur les emplois occupés par les agents non-titulaires.

#### Situation particulière des personnels suite à une opération de création ou regroupement d'établissements:

En cas de création d'un établissement public local d'enseignement ou d'un regroupement de deux entités, les personnels sont réaffectés dans l'établissement issu du regroupement avant le début du mouvement. Par conséquent, les personnels concernés n'ont pas à participer aux opérations du mouvement intra-académique, sauf s'ils souhaitent solliciter volontairement une mutation

Agents affectés sur un poste en qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, sous contrat Les personnels recrutés par contrat sur la base du décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique sont affectés en établissement ou en services, sur des supports réservés pour effectuer une année de stage

A l'issue de cette année probatoire et sous réserve de l'avis favorable émis par un jury de titularisation, l'agent a vocation à être titularisé sur son poste.

Une nouvelle affectation peut néanmoins faire l'objet d'une étude lorsque celle-ci améliore la situation de l'agent au regard de son handicap.

#### Agents en situation de réintégration après congé parental

Les agents réintégrés à l'expiration de leur congé parental sont affectés dans les conditions prévues par l'article 54 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

Agents en situation de réintégration après congé longue durée, détachement ou disponibilité Les agents réintégrés à l'issue d'une période de congé de longue durée, de détachement ou de disponibilité sont affectés à titre définitif sur les postes vacants observés à la date de réintégration effective, en tenant compte, dans la mesure du possible de leur situation familiale et/ou médicale.

### **II.2- Les campagnes annuelles de mutations via AMIA :**

Sont concernées :

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

#### 1- Cadre de gestion des demandes

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

- en EPLE, tout poste d'agent comptable et de fondé de pouvoir peut faire l'objet d'une publication en poste profilé ;

## ACADEMIE DE NORMANDIE

- en services académiques, tout poste avec fonction d'encadrement, de chargé de mission, fonctions à fortes sujétions et tout poste de conseillers techniques peut faire l'objet d'une publication en poste profilé ;
- dans les établissements (EPSCP et EPA) de l'enseignement supérieur, tout poste peut faire l'objet d'une publication en poste profilé.

Le groupe de fonction de l'IFSE auquel se rattache le poste est publié.

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

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

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

Les éventuels avis défavorables formulés par les autorités hiérarchiques devront être motivés, la faible ancienneté sur un poste ne pouvant constituer à elle seule un motif de refus de départ en mobilité.

### a- Situations des candidats à mutation

Les candidats doivent saisir sur l'application AMIA les éléments relatifs à leur situation au regard de leur demande de mobilité, notamment ceux les rendant prioritaires légalement.

Une demande peut ainsi être présentée à plusieurs titres :

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

### b- Confirmations des demandes de mutation et transmission des pièces justificatives

A l'issue de la période de formulation des vœux de mobilité, tout agent sollicitant une mutation doit, à nouveau, se connecter sur le site dédié pour imprimer sa confirmation de demande de mutation, conformément au calendrier des opérations de mobilité spécifique à chaque corps et fixé chaque année.

La confirmation de demande de mutation ainsi que les pièces justificatives nécessaires à son instruction doivent parvenir par la voie hiérarchique dans les délais indiqués sur la confirmation, faute de quoi la demande de mutation est annulée. Seule la confirmation signée, avec éventuellement des modifications de vœux, fait foi.

### c- Demandes tardives, modification de demande de mutation et demande d'annulation

Après la fermeture des serveurs, seules sont examinées les demandes tardives de participation au mouvement, modificatives ou d'annulation répondant à la double condition suivante :

- être parvenue dans un délai fixé annuellement par les services compétents et qui sera précisé dans la note de service
- être justifiées par un motif exceptionnel apprécié par l'administration.

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

### d- calendrier du mouvement intra-académique :

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

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

## 2- Mise en œuvre des règles de départage

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, des besoins du service, ou de tout autre motif d'intérêt général, l'administration doit définir les modalités de prise en compte des priorités de mutation et, le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus au II et au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité.

### a- Les priorités légales

Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites qu'elles portent sur des postes non profilés<sup>3</sup> ou des postes profilés. Dans ce dernier cas, parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des agents relevant d'une priorité légale seront jugées prioritaires. L'administration doit pour écarter une priorité légale justifier d'un intérêt du service pertinent.

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

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

- le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un PACS ;
- la prise en compte du handicap ;
- l'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles (5 ans de manière continue), y compris REP +;
- la prise en compte de la situation du fonctionnaire, y compris d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service ;
- 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.
- Un agent candidat à mutation peut relever d'une seule ou de plusieurs priorités légales.

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

### b- Les critères supplémentaires à caractère subsidiaire

Les critères supplémentaires prévus au II et au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 sont établis dans l'ordre suivant :

- 1) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : la durée de séparation des conjoints ;
- 2) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : le nombre d'enfants mineurs ;
- 3) Pour les demandes de mutation des agents en position de détachement, de congé parental et de disponibilité dont la réintégration s'effectuerait dans leur académie d'origine et entraînerait de fait une séparation de leur conjoint ou partenaire : la durée de détachement, de congé parental ou de disponibilité ;
- 4) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'exercice de l'autorité parentale conjointe (garde alternée, garde partagée, droit de visite) ;
- 5) Pour les demandes de mutation au titre de l'exercice dans une zone géographique ou sur des postes à sujétions particulières connaissant des difficultés particulières de recrutement,

---

<sup>3</sup> Les postes non profilés visent à la fois les possibilités d'accueil et les postes fléchés.

sous réserve d'un exercice d'une durée minimale de 5 ans : sont concernés les postes d'INFENES spécialité internat

- 6) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de poste
- 7) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de corps
- 8) Pour l'ensemble des demandes de mutation : le grade et l'échelon détenu.
- 9) Pour les demandes de mutation au titre du maintien sur poste, lorsque l'agent exerce déjà dans l'établissement à titre définitif à 0,5.
- 10) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté générale de service
- 11) Pour les demandes de mutation au titre de la réintégration après CLD ou disponibilité d'office pour raison de santé

### **Précisions sur les critères supplémentaires à caractère subsidiaire :**

La phase de départage entre chaque critère supplémentaire à caractère subsidiaire, pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté ci-dessus, est favorable à la candidature présentant la valeur la plus haute du critère supplémentaire à caractère subsidiaire concerné (nombre d'enfant, durée, ancienneté, grade, échelon).

- 1) Situation des agents en situation de rapprochement de conjoint :

Ne sont pas considérées comme des périodes de séparation :

- les périodes de disponibilité ;
- les périodes de position de non activité ;
- les congés de longue durée et de longue maladie ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles le conjoint est inscrit à Pôle emploi ou sans employeur.

Ces situations sont suspensives, mais non interruptives, du décompte des années de séparation.

- 2) Ancienneté dans le poste :

- Pour les agents relevant de la priorité légale politique de la ville, l'ancienneté de poste est déjà un des critères constitutifs de la priorité légale, aussi l'ancienneté de poste prise en compte dans les critères supplémentaires à caractère subsidiaire sera celle dépassant le seuil ayant permis l'attribution de cette priorité légale politique de la ville.
- Pour les agents détachés, l'ancienneté dans le poste correspond à celle du dernier poste occupé durant le détachement.
- Pour les agents affectés dans une COM, l'ancienneté de poste correspond à la durée des services effectifs dans la COM et dans le même corps.
- Pour les agents réintégrés après congé parental, ou CLM, l'ancienneté de poste correspond à celle du dernier poste occupé.
- Pour les agents réintégrés après disponibilité, aucune ancienneté de poste n'est retenue.

- 3) Date d'observation des critères supplémentaires à caractère subsidiaire :

Il est précisé que la durée de détachement, de congé parental et de disponibilité, les 5 ans d'exercice dans un service ou établissement situé à Mayotte, le grade puis l'échelon s'apprécient au 1er septembre n-1 pour une mutation au 1er septembre n.

L'ancienneté de poste, l'ancienneté de corps s'apprécient au 1er septembre n pour une mutation au 1er septembre n. S'agissant de la durée de séparation pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints, elle s'apprécie au 1er septembre n.

Pour les demandes de mutation au titre du rapprochement de conjoint ou les demandes de mutation présentant l'exercice d'une autorité parentale conjointe (garde alternée ou garde partagée ou droit de

visite), afin de faire valoir le caractère mineur de l'enfant, l'âge de l'enfant s'apprécie au 1er septembre n (jour de la mutation).

c- La procédure de départage :

Les modalités d'examen sur les postes non profilés sont établies comme suit :

- Candidature unique pour un poste donné : lorsque le poste proposé fait l'objet d'une seule candidature, aucune procédure de départage n'est mise en œuvre.

L'affectation demandée est alors, dans toute la mesure compatible avec l'intérêt du service, prononcée.

- Candidatures concurrentes pour un poste donné :

Lorsque le poste est demandé par plusieurs candidats, la procédure de départage est mise en œuvre dans l'ordre suivant :

- 1) Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales et de convenances personnelles, le départage est favorable aux demandes relevant de priorités légales.
- 2) Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage entre les priorités légales est favorable aux agents réunissant le plus de priorités légales.
- 3) Dans le cas où la règle de départage prévue au 2) ne permet pas de départager les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage s'effectue en prenant en compte les critères subsidiaires.  
Dans ce cas, le départage s'effectue sur la base des critères subsidiaires pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté au b). En effet si le premier critère subsidiaire ne permet pas de départager les candidatures concurrentes, le critère subsidiaire suivant est pris en compte pour réaliser le départage ;
- 4) Dans le cas où les candidatures concurrentes relèvent uniquement de convenances personnelles, la règle de départage prenant en compte les critères subsidiaires prévue au 3) est appliquée.  
Dans ce cas, le départage s'effectue sur la base des critères subsidiaires pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté au b).

Cette procédure de départage des demandes de mutation ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents liée en particulier à leur santé, à leur situation sociale ou familiale, lorsque la situation individuelle justifie une étude hors règle de départage.

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

### Situations particulières

#### Agents concernés par une mesure de carte scolaire

Leur situation est examinée dans le cadre de la campagne de mutations intra-académique ou à gestion déconcentrée. Il est rappelé que ces agents, qui auront dû être informés par leur académie de la mesure de carte avant la fin de la phase de formulation des vœux dans le cadre des opérations de mutations qui les concerne, bénéficient d'une priorité de réaffectation dans la ville même ou, à défaut, dans les communes limitrophes puis dans les communes de moins en moins proches du département, puis dans l'académie. La règle de priorité en matière de réaffectation joue d'abord sur un poste de même nature puis sur un poste de nature différente dans la même circonscription géographique. Les agents concernés par une mesure de carte scolaire qui souhaitent une mutation hors de leur académie d'origine doivent participer à la campagne de mutation inter académique.

Dans le cas d'une notification d'une mesure de carte scolaire intervenue après la phase de formulation des vœux, l'agent formulera sa demande sous forme manuscrite. Le principe de protection des travailleurs handicapés au regard des mesures de carte scolaire est respecté : un examen au cas par cas est préconisé en lien avec le médecin de prévention qui indiquera, en fonction de la nature du handicap et de ses besoins de compensation, s'il y a nécessité de maintenir l'agent dans l'établissement.

Agents en situation de réintégration après disponibilité, congé de longue durée ou détachement dont la date de prise de poste correspond à la rentrée scolaire.

Il est rappelé que la réintégration à l'issue d'une période de détachement, de disponibilité ou de congé de longue durée ne constitue pas une mutation, mais un acte de gestion qui précède les opérations de mutation stricto sensu.

Si les personnels ATSS souhaitent être réintégrés, ils doivent au préalable le faire savoir à l'administration dans la mesure où ils ne sont plus titulaires d'un poste.

Lorsque la date d'effet de la demande de réintégration coïncide avec la rentrée scolaire, les personnels sont invités à participer aux opérations de mobilité via AMIA afin de faire connaître leurs vœux préférentiels d'affectation.

Par ailleurs, les AAE arrivant au terme de leur période de détachement sur emploi fonctionnel, sont invités, sous réserve de compatibilité avec les calendriers de gestion, le cas échéant par anticipation, soit à participer à la campagne de mutations intra-académique de l'académie en qualité d'AAE, soit à participer à la campagne de mutations inter académique des AAE pilotée par la DGRH.

Précisions relatives aux :

- réintégrations après un congé longue durée (CLD): il est rappelé que l'avis favorable du comité médical compétent est requis.
- réintégrations après disponibilité : il est exigé un certificat médical d'aptitude physique, établi par un médecin agréé, attestant de l'aptitude physique de l'agent à exercer ses fonctions, en application des dispositions de l'article 49 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié.

Aide à la mobilité des conjoints de militaires

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires, le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports s'est engagé à examiner la manière dont les personnels ATSS conjoints de militaires, pourraient rejoindre, dans la mesure du possible, une affectation proche de celle du militaire muté.

Une attention particulière est donc portée à ce type de situation.

Situation des stagiaires

Les agents stagiaires ne peuvent pas participer aux campagnes annuelles de mutations, réservées aux seuls titulaires du corps. Pour autant, ce principe ne doit pas faire obstacle à l'examen ponctuel de situations individuelles particulières, notamment lorsque l'agent est susceptible de bénéficier d'une priorité légale de mutation.

Mutation conditionnelle – Demande de mutation conjointe de deux agents fonctionnaires

Sont considérées comme demandes de mutations conditionnelles, les demandes liées exclusivement à la situation professionnelle du conjoint ou du partenaire de Pacs qui participe également à une campagne de mobilité.

### **II.3- Les mutations au fil de l'eau sur des postes à profil**

Les agents peuvent être amenés à effectuer une demande de mutation en candidatant sur des postes publiés sur le site place de l'emploi public (PEP) ou sur les autres bourses à l'emploi utilisées par l'académie (BAE). En effet, les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de sélection des personnels afin de favoriser la bonne adéquation entre les exigences du poste et les compétences du candidat.

Dans ce cadre, l'administration veille néanmoins au respect des priorités légales et, le cas échéant, des critères subsidiaires supplémentaires ci-dessus évoqués.

Pour les recrutements sur ces postes, une attention particulière est portée au respect de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (situations de temps partiels, compatibilité avec des fonctions de responsabilité,...)

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

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

#### **II.4- L'examen des demandes de détachement**

Les détachements sortants constituent un autre levier de la mobilité à disposition des agents et contribuent au rayonnement de l'académie. Les demandes sont adressées à l'administration par la voie hiérarchique et soumise pour avis.

La même durée de stabilité sur poste de 3 ans est préconisée avant tout projet de détachement sortant.

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 d'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.

Ces détachements permettent d'élargir le vivier de recrutement de l'académie.

L'examen des demandes de détachement s'effectue au regard des besoins en emploi notamment à l'issue des concours et des campagnes annuelles de mutations des personnels titulaires

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

Les éléments ci-dessous complètent ceux précisés en introduction (point III).

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

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

Les personnels ATSS accèdent ainsi aux informations utiles concernant les différents processus de mobilité et les pièces à fournir pour le traitement de leur demande de mutation via la note de service annuelle relative à la gestion des personnels BIATSS publiée au BOEN ainsi que par le biais de la note de service académique annuelle de mutation en ligne sur le site intranet de l'académie et diffusée largement aux personnels.

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

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.

Par ailleurs, dans le cadre d'un éventuel recours administratif formé sur les décisions individuelles défavorables prises en application de l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, les personnels peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister.

L'organisation syndicale doit être représentative :

- au niveau du comité technique du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, ou, s'agissant des agents des corps de la filière ITRF, du comité technique du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour une décision d'affectation relevant de la compétence du ministre.
- au niveau du comité technique du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse ou, s'agissant des corps de la filière ITRF, du comité technique du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ou du comité technique académique pour une décision d'affectation relevant de la compétence des recteurs d'académie.

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

Afin de favoriser la prise de fonctions des agents mutés sur de nouvelles fonctions ou en primo affectation, l'académie s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses personnels. Des formations et accompagnement des personnels sont ainsi organisés pour faciliter l'adaptation de leurs compétences aux exigences de leurs postes.