



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

I. Favoriser un parcours de carrière diversifié tout en garantissant les enjeux de continuité et de qualité de service public de l'enseignement en France et à l'étranger	2
I.1 Les mouvements	2
I.2 Les détachements au sein d'un corps relevant du MENJ	2
I.3 Les détachements et autres mobilités sortantes	3
I.4 Le principe de la double carrière des agents détachés	3
II. Des procédures transparentes visant à garantir un traitement équitable des candidatures ainsi que l'adéquation du profil et du poste	3
II.1 Les priorités légales.....	3
II.2 Les postes spécifiques.....	4
III. L'académie de La Réunion informe et accompagne les agents dans leurs démarches.....	4

Annexe 1 - Lignes directrices de gestion de l'académie de La Réunion relatives à la mobilité des personnels enseignants du premier degré

Annexe 2 - Lignes directrices de gestion de l'académie de La Réunion relatives à la mobilité des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale (PsyEN)

Annexe 3 - Lignes Directrices de Gestion de l'académie de La Réunion relatives à la mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

Les articles L413-2 et suivants du Code général de la fonction publique prévoient l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité dans le respect des priorités énumérées à l'article L. 442-5 ainsi qu'aux articles L. 512-19 et L. 512-20, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Conformément à l'article 8 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse a formalisé les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels du 25 octobre 2021 parue au BO spécial n°6 du 28 octobre 2021.

Le présent document établit les lignes directrices de gestion de l'académie de La Réunion en matière de mobilité.

Elles sont applicables aux :

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

Les lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité s'articulent autour de trois objectifs majeurs :

- favoriser un parcours de carrière diversifié tout en garantissant les enjeux de continuité et de qualité de service public de l'enseignement en France et à l'étranger (1) ;
- appliquer des procédures transparentes afin de garantir un traitement équitable des candidatures ainsi que l'adéquation du profil et du poste (2) ;
- informer et accompagner les agents dans leurs démarches (3).

I. FAVORISER UN PARCOURS DE CARRIERE DIVERSIFIE TOUT EN GARANTISSANT LES ENJEUX DE CONTINUTE ET DE QUALITE DE SERVICE PUBLIC DE L'ENSEIGNEMENT EN FRANCE ET A L'ETRANGER

Au niveau de l'académie de La Réunion, cette politique vise à répondre aux enjeux suivants :

- répondre aux besoins de l'académie sur l'ensemble du territoire ;
- offrir la possibilité aux personnels de développer un parcours professionnel varié ;
- obtenir la meilleure adéquation possible entre les qualifications des personnels et les besoins identifiés sur les postes.

I.1 Les mouvements

Les campagnes annuelles de mutation « à date » permettent d'offrir aux agents des perspectives de mobilité géographique et fonctionnelle.

Pour les personnels IATSS, les mutations « au fil de l'eau » permettent, au moyen de postes publiés sur le site Choisir le service public, de répondre au besoin de recrutements sur des postes particuliers et/ou urgents.

I.2 Les détachements au sein d'un corps relevant du MENJ

L'accueil en détachement au sein d'un corps relevant du MENJ représente un levier de ressources humaines visant à répondre aux besoins des services et diversifier les parcours professionnels des agents par l'exercice de nouvelles fonctions.

L'académie s'assure que le candidat sélectionné dispose des compétences et des connaissances en adéquation avec les fonctions postulées.

I.3 Les détachements et autres mobilités sortantes

L'académie offre également aux personnels des possibilités de détachement ou mobilité vers :

- des administrations et des établissements relevant d'autres ministères ;
- des collectivités territoriales, des établissements publics ;
- des organismes privés dans le cadre d'une mission d'intérêt général ou de recherche ;
- dans le secteur associatif ;
- auprès des principautés de Monaco et d'Andorre.

À l'étranger, le réseau de l'enseignement français à l'étranger ainsi que le réseau culturel français à l'étranger représentent une autre alternative de mobilité à la disposition des agents.

Enfin, les personnels ont également la possibilité d'être affectés auprès 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 ainsi qu'auprès des organismes en France ou à l'étranger ayant fait l'objet d'une convention.

I.4 Le principe de la double carrière des agents détachés

Le fonctionnaire en position de détachement bénéficie à ce titre du principe dit de la double carrière et des avantages suivants :

- il bénéficie des mêmes droits à l'avancement et à la promotion que les agents 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 atteint 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 ;
- 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 d'origine ;
- 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.

II. DES PROCEDURES TRANSPARENTES VISANT A GARANTIR UN TRAITEMENT EQUITABLE DES CANDIDATURES AINSI QUE L'ADEQUATION DU PROFIL ET DU POSTE

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

Les candidatures sont analysées dans la mesure du possible en tenant compte de l'intérêt du service sur la base des priorités de traitement des demandes de mobilité définies par les articles L442-5 ainsi qu'aux articles L512-19 et L512-20 du Code général de la fonction publique.

II.1 Les priorités légales

Les priorités légales décrites à l'article L512-19 du Code général de la fonction publique sont les suivantes :

- la séparation de son conjoint pour des raisons professionnelles ou pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité s'il produit la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts ;
- la situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 131-8 ;
- l'exercice des fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- la justification du centre de ses intérêts matériels et moraux à La Réunion ;
- l'affectation sur un emploi qui est supprimé, y compris si cet emploi relève d'une autre administration, sans pouvoir être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

L'agent peut relever d'une ou plusieurs priorités légales. L'examen de ces priorités s'effectue au regard du barème mis en place au niveau académique (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.

II.2 Les postes spécifiques

Les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques en termes de sélection qui tiennent compte des compétences, aptitudes et/ou qualifications requises. Ces procédures favorisent ainsi la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat. Ces recrutements font l'objet de campagnes ou sont organisées au fil de l'eau.

III. L'ACADEMIE DE LA REUNION INFORME ET ACCOMPAGNE LES AGENTS DANS LEURS DEMARCHES

L'académie de La Réunion accompagne les personnels dans la réussite de leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle.

À ce titre, elle met à la disposition du personnel un **service de ressources humaines de proximité** accessible à l'ensemble du personnel quel que soit son statut et dont l'une des missions est de recueillir les besoins de formation des personnels pour y répondre au mieux dans le cadre de l'élaboration de l'offre académique de formation.

En amont des différents processus de mobilité, l'académie diffuse des informations relatives à ces processus à l'ensemble des acteurs du monde éducatif par le vecteur de circulaire et note de service qui sont publiées sur le site www.ac-reunion.fr.

En outre, des outils numériques sont mis à la disposition des personnels afin de simplifier les démarches des agents et les accompagner dans les différentes étapes des procédures de mobilité, notamment les cellules mobilité durant les mouvements intra-académiques.

L'académie communique également aux personnels, selon les corps, les barèmes pour la mutation, les caractéristiques retenues pour le départage et diffuse les résultats de mutation et de détachement dans les différents outils dédiés.

En aval des processus de mobilité, les personnels peuvent formuler un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou sont mutés sur un poste qu'ils n'avaient pas demandés dans le cadre d'une affectation obligatoire.

Les personnels peuvent décider d'être assistés par un représentant désigné par l'organisation syndicale de leur choix pour les accompagner dans leur démarche.

Les présentes lignes directrices de gestion académique relatives à la mobilité sont complétées par trois annexes qui formalisent les règles spécifiques de mutation propres à chaque corps.



Annexe 1 - Lignes directrices de gestion de l'académie de La Réunion relatives à la mobilité des personnels enseignants du premier degré

I. La politique académique vise à favoriser la mobilité de ses personnels tout en garantissant la continuité et la qualité du service public de l'enseignement.....	2
I.1 L'académie offre à ses personnels la possibilité de parcours diversifiés.....	2
Les affectations des lauréats de concours constituent la première étape du parcours professionnel des agents.....	2
Le mouvement annuel des enseignants du premier degré.....	2
La possibilité d'exercer des fonctions d'enseignement dans d'autres corps enseignants	2
La mobilité hors de l'enseignement scolaire sur des fonctions relevant de leur corps	2
La campagne sur postes adaptés	2
I.2 L'académie veille au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement sur son territoire	2
Les enjeux des mouvements annuels.....	2
Les postes spécifiques.....	3
Les enjeux des détachements entrants et sortants.....	3
II. Les procédures de mobilité visent à garantir un traitement équitable des candidatures et l'accompagnement qualitatif des agents.....	3
II.1 Les services académiques organisent des procédures transparentes et favorisent l'adéquation profil/poste	3
II.1.1 Les procédures de classement des candidatures au barème	3
II.1.2 Les procédures de sélection et d'affectation des candidats sur les postes spécifiques académiques	4
II.2 Les services académiques accompagnent leurs personnels dans leurs démarches de mobilité.....	5
En amont des processus de mobilité	5
Pendant les processus de mobilité.....	5
Après les processus de mobilité	5

Lignes directrices de gestion ministérielles	Lignes directrices de gestion académiques
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	Lignes directrices de gestion académique relatives à la mobilité des personnels enseignants du premier degré
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	I. LA POLITIQUE ACADEMIQUE VISE A FAVORISER LA MOBILITE DE SES PERSONNELS TOUT EN GARANTISSANT LA CONTINUITE ET LA QUALITE DU SERVICE PUBLIC DE L'ENSEIGNEMENT
I.1. Le MENJ offre à ses personnels la possibilité de parcours diversifiés	I.1 L'académie offre à ses personnels la possibilité de parcours diversifiés
Les affectations des lauréats de concours constituent la première étape du parcours professionnel des agents	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 l'académie de La Réunion qui présente la particularité d'être mono départementale.
Les mouvements annuels des enseignants du premier degré et des personnels enseignants du second degré, d'éducation et des PsyEN	Le mouvement annuel des enseignants du premier degré L'organisation annuelle du mouvement départemental des enseignants du premier degré permet à ces agents d'effectuer une mobilité géographique et/ou fonctionnelle au sein des établissements de l'enseignement scolaire ou des services déconcentrés.
La possibilité d'exercer des fonctions d'enseignement dans d'autres corps enseignants	La possibilité d'exercer des fonctions d'enseignement dans d'autres corps enseignants Les personnels peuvent présenter une demande de détachement dans d'autres corps enseignants ou assimilés ou dans d'autres corps de fonctionnaire de même catégorie. Après l'intégration dans le corps, l'agent participe obligatoirement au mouvement intra-départemental seulement.
La mobilité dans l'enseignement scolaire auprès des collectivités d'outre-mer	sans objet
La mobilité au sein du réseau de l'enseignement français à l'étranger (AEFE) ou auprès d'un système éducatif étranger	sans objet
La mobilité hors de l'enseignement scolaire sur des fonctions relevant de leur corps	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, être affectés ou détachés auprès du Centre national d'enseignement à distance (Cned), ou encore détachés dans d'autres ministères (ministère chargé des armées, de l'agriculture, etc). Concernant l'enseignement supérieur, la circulaire ministérielle annuelle rappelle les modalités de contrôle des recrutements d'agents titulaires dans les établissements d'enseignement supérieur accédant ou ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies. L'examen des propositions, le calendrier et le rôle du recteur d'académie et de l'inspecteur d'académie dans la procédure de recrutement y sont définis. La campagne sur postes adaptés Les personnels enseignants du premier degré, peuvent, lorsqu'ils sont confrontés à une altération de leur état de santé, solliciter un aménagement de leur poste de travail ou une affectation, sur poste adapté. Celle-ci est destinée à permettre aux personnels de recouvrer, au besoin par l'exercice d'une activité professionnelle différente, la capacité d'assurer les fonctions prévues par leur statut particulier ou de préparer une réorientation professionnelle. Une circulaire académique annuelle organise la campagne de candidatures.
I.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	I.2 L'académie veille au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement sur son territoire
Les enjeux des mouvements annuels	Les enjeux des mouvements annuels

	<p>Les affectations des personnels dans le cadre du mouvement départemental 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.</p> <p>L'académie s'attache à assurer une répartition équilibrée des moyens attribués par le ministère en fonction des besoins identifiés sur tout le territoire de La Réunion.</p> <p>Le mouvement intra-départemental doit permettre la couverture la plus complète des besoins devant élèves par des personnels titulaires, y compris dans des établissements, services ou sur des postes les moins attractifs en raison de leur situation géographique ou des conditions particulières d'exercice.</p>
Le développement des postes spécifiques	<p>Les postes spécifiques</p> <p>Lors de la phase départementale du mouvement des enseignants du premier degré, certains postes sont identifiés comme relevant de procédures d'affectation spécifiques et/ou nécessitant des prérequis.</p>
Les enjeux des détachements entrants et sortants	<p>Les enjeux des détachements entrants et sortants</p> <p>Par ailleurs, par la voie du détachement, le département contribue à la politique ministérielle d'accueil 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.</p> <p>Une attention particulière est portée aux demandes de détachement qui s'inscrivent dans le cadre du reclassement dans un autre corps formulées par des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions de façon définitive.</p> <p>Les demandes de détachement (entrants et sortants) sont étudiées au regard des besoins d'enseignement et des capacités d'accueil, notamment à l'issue des concours et des opérations de mutation des personnels titulaires et stagiaires.</p>
II. Les procédures de mobilité visent à garantir un traitement équitable des candidatures et l'accompagnement qualitatif des agents	<p>II. LES PROCEDURES DE MOBILITE VISENT A GARANTIR UN TRAITEMENT EQUITABLE DES CANDIDATURES ET L'ACCOMPAGNEMENT QUALITATIF DES AGENTS.</p>
	<p>Les principes applicables en matière de gestion des demandes individuelles de mobilité présentées dans ces lignes directrices de gestion visent à garantir un traitement équitable de l'ensemble des candidatures et un accompagnement des personnels dans leurs démarches de mobilité.</p> <p>Le processus de mobilité fait l'objet d'une note de service académique annuelle. Elle précise, notamment, le calendrier spécifique de la procédure concernée, les modalités de dépôt et de traitement des candidatures ainsi que les outils utilisés.</p>
II.1 Le MENJ organise des procédures transparentes et favorise l'adéquation profil / poste	<p>II.1 Les services académiques organisent des procédures transparentes et favorisent l'adéquation profil/poste</p>
Les procédures de classement des candidatures au barème	<p>II.1.1 Les procédures de classement des candidatures au barème</p> <p>Compte tenu de leur importante volumétrie, l'examen des demandes de mutation des enseignants du premier degré dans le cadre du mouvement départemental s'appuie sur des barèmes permettant un classement équitable des candidatures.</p> <p>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.</p> <p>Les barèmes traduisent la prise en compte des priorités légales de mutation prévues notamment par le code de la fonction publique (ex-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 (codifié).</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> — <u>Demandes liées à la situation familiale</u> <p>- rapprochement de conjoints ;</p>

	<p>- rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant ;</p> <p>— <u>Demandes liées à la situation personnelle</u></p> <p>- fonctionnaire, conjoint ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap.</p> <p>— <u>Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel</u></p> <p>- bonification liée à l'exercice effectif durant plusieurs années sur un poste implanté dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire. Trois situations doivent être distinguées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les écoles et établissements classés Rep+ ; • les écoles et établissements classés Rep ; • les écoles et établissements relevant de la politique de la ville. <p>- bonification liée à l'exercice durant plusieurs années sur un poste situé dans un territoire présentant des difficultés récurrentes de recrutement ;</p> <p>- bonification liée à l'exercice durant plusieurs années sur un poste d'une école rurale isolée ;</p> <p>- bonification liée à l'exercice durant plusieurs années sur un même poste au sein département ;</p> <p>- ancienneté de service ;</p> <p>- bonification pour les agents affectés dans un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire.</p> <p>— <u>Bonification liée au caractère répété de la demande</u></p> <p>- bonification au titre du vœu préférentiel</p> <p>La note de service relative à la mobilité des personnels enseignants du premier degré fixent la valorisation de l'ensemble des éléments des barèmes.</p> <p>Si d'autres situations particulières ne relevant pas de priorités légales peuvent être valorisées dans le cadre du mouvement départemental, leur bonification doit être ajustée pour préserver la prééminence des critères de priorité légale.</p> <p>Les services académiques 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.</p>
<p>Les procédures de sélection et d'affectation des candidats sur les postes spécifiques</p>	<p>II.1.2 Les procédures de sélection et d'affectation des candidats sur les postes spécifiques académiques</p> <p>Les caractéristiques de certains postes et la reconnaissance de situations professionnelles particulières conduisent à recourir à des procédures spécifiques de sélection et d'affectation des candidats favorisant l'adéquation profil/poste.</p> <p>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 académiques annuelles.</p> <p>Pour permettre à un large vivier de candidats de pouvoir prendre connaissance des postes spécifiques et de leurs particularités, il est assuré une large publicité de ces postes et de leurs caractéristiques ainsi que des compétences attendues.</p> <p>Les notes de service académiques précisent notamment les conditions requises pour être recruté sur ces postes spécifiques et l'ensemble des acteurs intervenant dans les procédures.</p> <p>Les postes spécifiques encore appelés postes à exigence particulière sont de 3 ordres, ceux qui requièrent la détention :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 d'école) • ou de certifications complémentaires (langues étrangères ou régionales) • ou de compétences particulières (conseillers auprès du recteur ou de l'IA-Daasen) <p>Le recrutement pour pourvoir ces postes nécessite une procédure particulière qui peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une simple vérification préalable, sur pièces justificatives produites par le candidat (inscription sur liste de directeur d'école par exemple) et le départage des candidats se fait au barème ;

	<ul style="list-style-type: none"> • dans certains cas un appel à candidatures suivi d'un entretien avec les membres d'une commission comprenant notamment des inspecteurs de l'éducation nationale, peut s'avérer nécessaire. Dans cette situation, le départage des candidats se fait soit au barème soit hors barème quand l'adéquation poste/profil doit être la plus étroite possible (postes à profil)
II.2 Le MENJ accompagne ses personnels dans leurs démarches de mobilité	II.2 Les services académiques accompagnent leurs personnels dans leurs démarches de mobilité
En amont des processus de mobilité	<p><u>En amont des processus de mobilité</u></p> <p>Les enseignants du premier degré, sont destinataires d'informations sur les différents processus de mobilité via le portail agent, le site http://www.ac-reunion.fr/, et tout autre moyen approprié.</p>
Pendant les processus de mobilité	<p><u>Pendant les processus de mobilité</u></p> <p>Dans le cadre du mouvement départemental, des dispositifs d'accueil et d'information sont mis en place afin d'accompagner les personnels du premier degré dans leur processus de mobilité. Les échanges par mail à l'adresse mouvement1d@ac-reunion.fr sont à privilégier.</p> <p>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.</p> <p>Des outils informatiques dédiés aux différents processus de mobilité permettent aux personnels de candidater et facilitent le traitement par l'administration de leurs candidatures.</p> <p>Les notes de service relatives à la mobilité des personnels du premier degré précisent les échanges d'informations avec les personnels dans le cadre du mouvement départemental : 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.</p>
Après les processus de mobilité	<p><u>Après les processus de mobilité</u></p> <p>Le jour des résultats d'affectation du mouvement départemental des données individuelles ou générales peuvent être diffusées à chacun des agents du premier degré ayant participé au mouvement. 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.</p> <p>Les personnels peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'ex-article 60 de la loi du 11 janvier 1984 désormais codifié lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou lorsque devant recevoir une affectation, ils sont mutés dans une zone ou sur un poste qu'ils n'avaient pas demandé(e).</p> <p>La non mutation n'est pas une décision défavorable dont la loi impose la motivation.</p> <p>Dans ce cadre, ils peuvent choisir une organisation syndicale qui désignera un représentant pour les assister lors de leur recours administratif contre les décisions individuelles défavorables mentionnées ci-dessus.</p>



Annexe 2 - Lignes directrices de gestion de l'académie de La Réunion relatives à la mobilité des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

I. La politique académique vise à favoriser la mobilité de ses personnels tout en garantissant la continuité et la qualité du service public de l'enseignement.....	2
I.1 L'académie offre à ses personnels la possibilité de parcours diversifiés.....	2
Les affectations des lauréats de concours constituent la première étape du parcours professionnel des agents.....	2
Le mouvement intra-académique annuel des enseignants des personnels du second degré (enseignants, éducation et PSY EN).....	2
La possibilité d'exercer des fonctions d'enseignement dans d'autres corps enseignants	2
La mobilité hors de l'enseignement scolaire sur des fonctions relevant de leur corps	2
La campagne sur postes adaptés	2
I.2 L'académie veille au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement sur son territoire	3
Les enjeux du mouvement intra-académique annuel.....	3
Les postes spécifiques académiques	3
Les enjeux des détachements entrants et sortants.....	3
II. Les procédures de mobilité visent à garantir un traitement équitable des candidatures et l'accompagnement qualitatif des agents.....	4
II.1 Les services académiques organisent des procédures transparentes et favorisent l'adéquation profil/poste	4
II.1.1 Les procédures de classement des candidatures au barème	4
II.1.2 Les procédures de sélection et d'affectation des candidats sur les postes spécifiques académiques	5
II.2 Les services académiques accompagnent leurs personnels dans leurs démarches de mobilité.....	5
En amont des processus de mobilité	5
Pendant les processus de mobilité.....	5
Après les processus de mobilité	5

Lignes directrices de gestion ministérielles	Lignes directrices de gestion académiques
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	Lignes directrices de gestion académique relatives à la mobilité des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale
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	I. LA POLITIQUE ACADEMIQUE VISE A FAVORISER LA MOBILITE DE SES PERSONNELS TOUT EN GARANTISSANT LA CONTINUITE ET LA QUALITE DU SERVICE PUBLIC DE L'ENSEIGNEMENT
I.1. Le MENJ offre à ses personnels la possibilité de parcours diversifiés	I.1 L'académie offre à ses personnels la possibilité de parcours diversifiés
Les affectations des lauréats de concours constituent la première étape du parcours professionnel des agents	Les affectations des lauréats de concours constituent la première étape du parcours professionnel des agents Dans le second degré, le concours de recrutement est national. L'affectation des lauréats concours comprend deux phases, la première, conduite au niveau ministériel, consiste à désigner les intéressés dans une académie, la seconde, intra-académique, de la compétence des recteurs est définie dans une circulaire rectorale.
Les mouvements annuels des enseignants du premier degré et des personnels enseignants du second degré, d'éducation et des PsyEN	Le mouvement intra-académique annuel des enseignants des personnels du second degré (enseignants, éducation et PSY EN) L'organisation annuelle d'un mouvement intra-académique des personnels du second degré permet à ces agents d'effectuer une mobilité géographique et/ou fonctionnelle au sein des établissements de l'enseignement scolaire ou des services déconcentrés.
La possibilité d'exercer des fonctions d'enseignement dans d'autres corps enseignants	La possibilité d'exercer des fonctions d'enseignement dans d'autres corps enseignants Les personnels peuvent présenter une demande de détachement dans d'autres corps d'enseignements ou assimilés ou dans d'autres corps de fonctionnaires de même catégorie.
La mobilité dans l'enseignement scolaire auprès des collectivités d'outre-mer	sans objet
La mobilité au sein du réseau de l'enseignement français à l'étranger (AEFE) ou auprès d'un système éducatif étranger	sans objet
La mobilité hors de l'enseignement scolaire sur des fonctions relevant de leur corps	La mobilité hors de l'enseignement scolaire sur des fonctions relevant de leur corps Les personnels du second degré peuvent être affectés ou détachés dans les établissements d'enseignement supérieur, auprès du Centre national d'enseignement à distance (Cned), ou détachés dans d'autres ministères (ministère chargé des armées, de l'agriculture, etc). Concernant l'enseignement supérieur, la circulaire ministérielle annuelle rappelle les modalités de contrôle des recrutements d'agents titulaires dans les établissements d'enseignement supérieur accédant ou ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies. L'examen des propositions, le calendrier et le rôle du recteur d'académie dans la procédure de recrutement y sont définis. La campagne sur postes adaptés Les personnels enseignants, d'éducation et psychologues du second degré, peuvent, lorsqu'ils sont confrontés à une altération de leur état de santé, solliciter un aménagement de leur poste de travail ou une affectation, sur poste adapté. Celle-ci est destinée à permettre aux personnels de recouvrer, au besoin par l'exercice d'une activité professionnelle différente, la capacité d'assurer les fonctions prévues par leur statut particulier ou de préparer une réorientation professionnelle.
La mobilité sur des fonctions non enseignantes en France ou à l'étranger	sans objet

I.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	I.2 L'académie veille au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement sur son territoire
Les enjeux des mouvements annuels	<p>Les enjeux du mouvement intra-académique annuel</p> <p>Les affectations des personnels dans le cadre du mouvement intra-académique garantissent, au bénéfice des élèves et de leurs familles, l'efficacité, la continuité et l'égalité d'accès au service public de l'éducation nationale.</p> <p>L'académie s'attache à assurer une répartition équilibrée des moyens attribués par le ministère en fonction des besoins identifiés sur tout le territoire de La Réunion.</p> <p>En outre, l'académie porte une attention aux zones connaissant des difficultés de recrutement récurrentes.</p> <p>Le mouvement intra-académique doit permettre la couverture la plus complète des besoins devant élèves, y compris en moyens de remplacement, par des personnels titulaires, sans omettre les établissements, services ou les postes les moins attractifs en raison de leur situation géographique ou des conditions particulières d'exercice.</p>
Les postes spécifiques	<p>Les postes spécifiques académiques</p> <p>Indépendamment des barèmes, certains postes requérant des compétences et des exigences particulières, sont proposés au mouvement intra-académique.</p> <p>L'académie 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.</p> <p>Les affectations sur ces postes procèdent d'une bonne adéquation entre les exigences de ceux-ci et le profil professionnel des candidats. C'est pourquoi elles font l'objet d'une gestion spécifique de sélection des candidatures et d'un traitement particulier des demandes.</p> <p>Il est impératif que chaque candidat intéressé indique en priorité, dans le rang des vœux, ceux portant sur des postes spécifiques. Attention, une nomination sur un poste spécifique est prioritaire et annule les autres vœux. Tout enseignant dont la candidature est retenue à l'issue de ce mouvement sera affecté à titre définitif sur le poste obtenu.</p> <p>En premier lieu, il est nécessaire d'identifier, en lien avec les corps d'inspection, et avec les chefs d'établissements, les postes requérant des qualifications, compétences ou aptitudes particulières, au regard des besoins locaux et des spécificités de l'académie. Les processus de sélection sur postes à profil respectent les principes énoncés dans le guide des bonnes pratiques « recruter, accueillir et intégrer sans discriminer ».</p> <p>Le recteur prononce l'affectation après classement et avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement sur la manière de servir.</p>
Les enjeux des détachements entrants et sortants	<p>Les enjeux des détachements entrants et sortants</p> <p>Par ailleurs, par la voie du détachement, l'académie contribue à la politique ministérielle d'accueil 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.</p> <p>Une attention particulière est portée aux demandes de détachement qui s'inscrivent dans le cadre du reclassement dans un autre corps formulées par des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions de façon définitive.</p> <p>Les demandes de détachement (entrants et sortants) sont étudiées au regard des besoins d'enseignement et des capacités d'accueil, notamment à l'issue des concours et des opérations de mutation des personnels titulaires et stagiaires.</p> <p>Par ailleurs, par la voie du détachement, l'académie contribue à la politique ministérielle d'accueil 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.</p> <p>Lors de l'examen de ces demandes de détachement, le recteur veille à ce que ces accueils interviennent au regard des besoins d'enseignement déterminés en fonction des capacités offertes, notamment à l'issue des concours et des opérations de mutation des personnels titulaires.</p> <p>Une attention particulière est portée aux demandes de détachement qui s'inscrivent dans le cadre du reclassement dans un autre corps, formulées par des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions de façon définitive.</p>

	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 phase d'ajustement des affectations à l'année	La phase d'ajustement concerne : L'affectation des TZR, des agents affectés à titre provisoire, en changement de discipline, reconversion, en détachement et postes adaptés.
II. Les procédures de mobilité visent à garantir un traitement équitable des candidatures et l'accompagnement qualitatif des agents	II. LES PROCEDURES DE MOBILITE VISENT A GARANTIR UN TRAITEMENT EQUITABLE DES CANDIDATURES ET L'ACCOMPAGNEMENT QUALITATIF DES AGENTS.
	Les lignes directrices de gestion académiques 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. Le processus de mobilité fait l'objet d'une circulaire académique annuelle. Elle précise, notamment, 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 Les services académiques organisent des procédures transparentes et favorisent l'adéquation profil/poste
Les procédures de classement des candidatures au barème	II.1.1 Les procédures de classement des candidatures au barème Compte tenu de leur importante volumétrie, l'examen des demandes de mutation des personnels du second degré dans le cadre du mouvement intra-académique s'appuie sur des barèmes permettant un classement équitable des candidatures. Ces barèmes revêtant un caractère indicatif, l'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 notamment par le code de la fonction publique (ex-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 (codifié). 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 : — <u>Demandes liées à la situation familiale</u> - rapprochement de conjoints ; - rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant ; — <u>Demandes liées à la situation personnelle</u> - fonctionnaire, conjoint ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap. — <u>Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel</u> - bonification dans le cadre des fonctions exercées dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire (établissements classés REP+, REP et relevant de la politique de la ville) - bonifications liées à l'ancienneté de service et de poste. - bonification pour les agents affectés sur un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire. - bonification pour les stagiaires n'ayant ni la qualité d'ex-fonctionnaire, ni celle d'ex-contractuel de l'éducation nationale - bonification 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 des PsyEN - bonifications de réintégration à divers titres

	<ul style="list-style-type: none"> - bonification pour les personnels ayant la qualité de sportif de haut niveau. <ul style="list-style-type: none"> — <u>Bonification liée au caractère répété de la demande</u> - bonification au titre du vœu préférentiel <ul style="list-style-type: none"> — <u>Valorisation académique de situations particulières au regard des orientations nationales</u> - bonification particulière pour les personnels affectés à titre définitif auprès de collèges ruraux - stabilisation des TZR en valorisant l'ancienneté acquise en qualité de TZR - priorité donnée à l'affectation des agrégés en lycée en accordant une bonification sur les vœux type lycée - PLP ayant achevé un stage de reconversion
Les procédures de sélection et d'affectation des candidats sur les postes spécifiques	<p><u>II.1.2 Les procédures de sélection et d'affectation des candidats sur les postes spécifiques académiques</u></p> <p>Les caractéristiques de certains postes et la reconnaissance de situations professionnelles particulières conduisent à recourir à des procédures spécifiques de sélection et d'affectation des candidats favorisant l'adéquation profil / poste.</p> <p>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 académiques sont définies dans la circulaire académique annuelle.</p> <p>Pour permettre à un large vivier de candidats de pouvoir prendre connaissance des postes spécifiques et de leurs particularités, il est assuré une large publicité de ces postes et de leurs caractéristiques ainsi que des compétences attendues.</p> <p>La circulaire académique annuelle précise notamment les conditions requises pour être recruté sur ces postes spécifiques et l'ensemble des acteurs intervenant dans les procédures.</p> <p>Des postes académiques seront ouverts aux détenteurs du 2CA-SH ou du CAPPEI pour l'affectation sur poste de l'enseignement adapté et de l'enseignement spécialisé en ULIS.</p>
II.2 Le MENJ accompagne ses personnels dans leurs démarches de mobilité	II.2 Les services académiques accompagnent leurs personnels dans leurs démarches de mobilité
En amont des processus de mobilité	<p><u>En amont des processus de mobilité</u></p> <p>Les personnels enseignants du second degré, d'éducation et PSY-EN sont destinataires d'informations sur les différents processus de mobilité via le site académique www.ac-reunion.fr dans la rubrique dédiée au mouvement INTRA et tout autre moyen approprié. Ils peuvent également solliciter la « cellule mouvement DPES3 » dès la parution de la circulaire académique par messagerie.</p>
Pendant les processus de mobilité	<p><u>Pendant les processus de mobilité</u></p> <p>Dans le cadre du mouvement intra-académique, les candidats désireux de s'informer sur les règles du mouvement dans l'académie disposent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la circulaire académique relative à la mobilité des personnels du second degré¹ - d'un dispositif national « comparateur de mobilité » sur le site ministériel https://info-mutations.phm.education.gouv.fr/sirh-cmpmo-front/ - d'une messagerie dédiée.
Après les processus de mobilité	<p><u>Après les processus de mobilité</u></p> <p>Les résultats d'affectation du mouvement intra-académique sont communiqués via I PROF. Une transparence sur les résultats du mouvement permet aux personnels non mutés ou n'ayant pas obtenu leur vœu de rang 1 de pouvoir mieux situer leur candidature. Des données générales sur les résultats des mouvements sont mises à leur disposition : barème du dernier entrant par commune par discipline., sous réserve que les données générales communiquées ne dévoilent pas des éléments relatifs à la situation personnelle des intéressés, dont la communication porterait atteinte à la protection de leur vie privée.</p>

(1) ¹ Par personnel du second degré, il faut entendre dans l'ensemble de ces lignes directrices de gestion académiques « personnels enseignants du second degré, d'éducation et PsyEN » qui exercent dans le second degré.

Les voies et délais de recours de droit commun régis par les articles R 421-1 et R 421-2 du code de justice administrative sont applicables dans le cadre des mouvements. Un personnel peut ainsi former un recours administratif dans un délai de 2 mois s'il n'a pas été muté ou contre sa décision d'affectation sur un poste. Le recours administratif est formulé via COLIBRI.

Les personnels peuvent choisir d'être assistés par une organisation syndicale pour former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984, c'est-à-dire lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou lorsqu'ils sont mutés sur un vœu qu'ils n'ont pas formulé.



Annexe 3 - Lignes directrices de gestion de l'académie de La Réunion relatives à la mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

I. Une politique visant à favoriser la mobilité de ses personnels tout en garantissant la continuité et la qualité du service public de l'enseignement	2
II. Des procédures de mobilité garantissant un traitement équitable des candidatures	4
II.1 Les campagnes annuelles de mutation.....	4
II.1.1 Cadre de gestion des demandes.....	4
II.1.2 Mise en œuvre des règles de départage	5
II.1.3 Situations particulières liées à la mobilité	7
II.2 Les mutations au fil de l'eau sur des postes à profil	8
II.3 L'examen des demandes de détachement	8
III. L'information et l'accompagnement des agents.....	9
En amont du processus de mobilité :.....	9
Pendant les processus de mobilité :	9
Après les processus de mobilité :.....	10
IV. Affectation des lauréats de concours	11
IV.1 Le cadre de gestion académique.....	11
IV.2 L'information et l'accompagnement des agents.....	11

Lignes directrices de gestion ministérielles	Lignes directrices de gestion académiques
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Conformément aux dispositions de l'article 8 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'académie de la Réunion en matière de mobilité, applicables aux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) et ITRF; <p>Les lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité de L'académie de la Réunion.</p> <p>L'académie de la Réunion 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.</p> <p>Les lignes directrices de gestion définissent les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité.</p> <p>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</p> <p>L'académie de la Réunion 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.</p> <p>Les lignes directrices de gestion académiques sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période.</p> <p>Les lignes de gestion académiques sont soumises, pour avis, aux comités techniques académiques. Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités techniques spéciaux concernés.</p> <p>Un bilan de la mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion est présenté chaque année devant les comités techniques compétents.</p>
<p>I. Une politique visant à favoriser la mobilité de ses personnels tout en garantissant la continuité et la qualité du service public de l'enseignement</p>	<p>I. UNE POLITIQUE VISANT A FAVORISER LA MOBILITE DE SES PERSONNELS TOUT EN GARANTISSANT LA CONTINUTE ET LA QUALITE DU SERVICE PUBLIC DE L'ENSEIGNEMENT</p>
<p>La politique de mobilité du MENJ a pour objectif de favoriser la construction de parcours professionnels tout en répondant à la nécessité de pourvoir les postes vacants afin d'obtenir la meilleure adéquation possible entre les souhaits de mobilité des agents et les besoins des services, dans le respect des priorités légales prévues par l'article 60 et de la loi 84-16 du 11 janvier 1984¹.</p> <p>Elle s'inscrit, en outre, dans le respect des dispositions de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, et en particulier l'article 4 selon lequel la mobilité est un droit reconnu à chaque fonctionnaire. Cette mobilité peut néanmoins être encadrée par des règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses, notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent. C'est pourquoi, pour l'ensemble des personnels ATSS, le ministère préconise une stabilité sur poste de trois ans sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen particulier notamment lorsqu'elles relèvent de priorités légales.</p>	<p>La politique de mobilité 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 ; Elle s'inscrit en outre dans le respect des dispositions de l'article L511-4 du Code général de la fonction publique selon lequel la mobilité est un droit reconnu à chaque fonctionnaire et dans le respect des priorités légales prévues par les articles L512-19 et L512-20 du Code général de la fonction publique.</p> <p>Cette mobilité peut néanmoins être encadrée par des règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses, notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent.</p> <p>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.</p> <p>La politique de mobilité s'inscrit également dans le cadre des dispositions de l'article L311-2 du Code général de la fonction publique, et du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques pris pour son application, qui dispose que les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel toutes les vacances d'emplois.</p> <p>Pour les agents dont la gestion relève des compétences dévolues au recteur, elle intègre les opérations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ;

¹ Les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel, dès qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois, sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés.

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 2018² 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 termes d'attractivité et autant d'opportunités leur permettant de construire un **parcours diversifié** au sein de l'univers éducation nationale/enseignement supérieur et notamment dans les EPLE, les services déconcentrés, 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.

- les campagnes annuelles de mutations à date qui permettent de gérer le volume important des demandes, de garantir aux agents de réelles possibilités de mobilité 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 le site [Choisir le service public](#) de répondre au besoin de recrutements sur des profils particuliers et/ou urgents ; ces publications permettent en outre de prendre 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.

- les détachements entrants

L'accueil en détachement a pour objectif de favoriser la mobilité des fonctionnaires et la construction de nouveaux parcours professionnels. Il est un des leviers de la gestion des ressources humaines pour répondre aux besoins du service et garantir la qualité et la continuité du service public de l'éducation, de la jeunesse et des sports.

L'accueil en détachement a pour objectif de favoriser la mobilité des fonctionnaires et la construction de nouveaux parcours professionnels. Il est un des leviers de la gestion des ressources humaines pour répondre aux besoins du service et garantir la qualité et la continuité du service public de l'éducation, de la jeunesse et des sports.

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

Une attention particulière est portée 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.

Ils permettent également d'accueillir des fonctionnaires d'autres fonctions publiques 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 un détachement ou une intégration dans le corps d'accueil.

Les personnels en position de disponibilité ou de détachement sont réintégrés dans leurs fonctions ou dans leur corps d'origine avant d'être accueillis en détachement dans leur corps d'accueil

Les opérations de mobilité académiques doivent permettre la couverture la plus complète des besoins dans des établissements, services ou sur tous types de poste quelles que soient leurs spécificités liées notamment à leur isolement géographique ou à des conditions particulières d'exercice.

Les opérations de mobilité offrent, en outre, aux agents de multiples possibilités d'affectation qui constituent un atout en termes d'attractivité et autant d'opportunités leur permettant de construire un parcours diversifié au sein de l'univers éducation nationale/enseignement supérieur et notamment dans les EPLE, les services déconcentrés, les établissements publics (administratifs et d'enseignement supérieur).

² Décret n° 2018-1351 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

<p>II. Des procédures de mobilité visent à garantir un traitement équitable des candidatures et l'accompagnement qualitatif des agents</p>	<p>II. DES PROCEDURES DE MOBILITE GARANTISSANT UN TRAITEMENT EQUITABLE DES CANDIDATURES</p>
	<p>II.1 Les campagnes annuelles de mutation</p>
<p>II.1.1 Cadre de gestion des demandes</p> <p>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 profil³.</p> <p>Tout candidat à mutation doit veiller au respect des règles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Les candidats à une mutation peuvent demander tout poste de leur choix, même s'il ne figure pas sur la liste publiée.</p> <p>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.</p>	<p><u>II.1.1 Cadre de gestion des demandes</u></p> <p>Selon les filières, ces mobilités peuvent intervenir dans la cadre de la campagne annuelle et/ou en cours d'année au fil de l'eau.</p> <p>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.</p> <p>Lors des campagnes annuelles de mutation intra académiques, les agents candidatent sur des vœux non profilés, et le cas échéant selon les corps et les structures sur des postes à profil.</p> <p>Tout candidat à mutation doit veiller au respect des règles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Les candidats à une mutation peuvent demander tout poste de leur choix, même s'il ne figure pas sur la liste publiée, tout poste étant susceptible d'être vacant.</p> <p>La mobilité doit s'inscrire dans le cadre de la recherche d'un équilibre entre les aspirations des agents et la continuité de service. Ainsi 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.</p>
<p>II.1.1.A Situation des candidats à mutation</p> <p>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.</p> <p>Une demande peut ainsi être présentée à plusieurs titres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>— <u>Situation des candidats à mutation</u></p> <p>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.</p> <p>Une demande peut ainsi être présentée à plusieurs titres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un Pacs ; (mouvement inter académique à gestion déconcentrée et intra académique) - travailleur handicapé (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) ; - politique de la ville ; (mouvement inter académique à gestion déconcentrée uniquement) - Centre des intérêts matériels et moraux (mouvement inter académique à gestion déconcentrée uniquement) - suppression d'emploi ; - convenance personnelle (mouvement inter académique à gestion déconcentrée et intra académique) <p>Il est précisé que la situation des agents en réintégration constitue un acte de gestion qui précède les opérations de mouvement.</p>
<p>II.1.1.B Confirmations des demandes de mutation et transmission des pièces justificatives</p> <p>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.</p>	<p>— <u>Confirmations des demandes de mutation et transmission des pièces justificatives</u></p> <p>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 aux calendriers des opérations de mobilité fixés chaque année.</p> <p>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.</p>

³ Possibilité d'accueil : droit d'entrée sans visibilité sur le poste; poste fléché : poste vacant déterminé, caractérisé par sa localisation et un métier, par opposition à la possibilité d'accueil; poste à profil : poste spécifique correspondant à des fonctions et un lieu d'affectation particuliers, qui font l'objet d'une fiche de poste et pour lesquels l'entretien avec le recruteur est obligatoire.

<p>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.</p>	
<p>II.1.1.C Demandes tardives, modification de demande de mutation et demande d'annulation</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - être parvenues dans un délai fixé annuellement par les services compétents ; - être justifiées par un motif exceptionnel déterminé par l'administration. <p>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.</p>	<p>— <u>Demandes tardives, modification de demande de mutation et demande d'annulation</u></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - être parvenues dans un délai fixé annuellement par les services compétents ; - être justifiées par un motif exceptionnel déterminé par l'administration.
<p>II.1.2 Mise en œuvre des règles de départage</p> <p>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.</p>	<p><u>II.1.2 Mise en œuvre des règles de départage</u></p> <p>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 à l'article L512-21 du Code général de la fonction publique, permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité.</p> <p>Lors des campagnes annuelles de mutation inter académiques et à gestion déconcentrée, il est fait application d'une procédure de départage pour les personnels de la filière ATSS. Néanmoins, les éléments utilisés 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.</p>
<p>II.1.2.A Les priorités légales</p> <p>Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites qu'elles portent sur des postes non profilés ou des postes profilés. Dans ce dernier cas, parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des agents relevant d'une priorité légale seront jugées prioritaires. Et l'administration doit pour écarter une priorité légale justifier d'un intérêt du service pertinent, faute de quoi la décision prise encourrait, en cas de recours, la censure du tribunal administratif et le risque d'une condamnation financière à indemnisation du préjudice de l'agent non muté.</p> <p>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.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un Pacs ; - la prise en compte du handicap ; 	<p>— <u>Les priorités légales (voir supra <i>Situations des candidats à mutation</i>)</u></p> <p>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 L512-19 du Code général de la fonction publique seront satisfaites qu'elles portent sur des postes non profilés ou des postes profilés dès lors que les profils sont en adéquation avec le poste offert.</p> <p>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</p> <p>Dans le cadre des campagnes de mutation à compétence académique (mouvement inter à gestion déconcentrée et mouvement intra académique), toute situation jugée prioritaire, au sens de la loi susmentionnée, à l'occasion des opérations de la phase interacadémique, sera également reconnue comme telle dans la phase intra-académique. (voir supra <i>Situations des candidats à mutation</i>)</p> <p>Rappel des priorités légales prévues à l'article L512-19 du Code général de la fonction publique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un Pacs ; - La prise en compte du handicap <p>Les agents qui sollicitent une mobilité au titre du handicap doivent déposer un dossier auprès du médecin de prévention de l'académie qui donnera un avis sur l'impact éventuel de la mutation sur l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'agent. Cet avis sera un des éléments pris en compte lors de l'examen des situations individuelles en cas de candidatures concurrentes relevant des différentes priorités légales. Le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap prévoit la prise en compte du handicap du conjoint ou de l'enfant handicapé d'un fonctionnaire effectuant une</p>

<p>- l'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;</p> <p>- la prise en compte du Cimm ;</p> <p>- 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 ;</p> <p>- 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.</p> <p>Un agent candidat à mutation peut relever d'une seule ou de plusieurs priorités légales.</p>	<p>demande de mutation. Cette prise en considération du handicap du conjoint ou de l'enfant handicapé dans les campagnes annuelles de mutation des ATSS ne revient pas pour autant à accorder une priorité au titre du handicap au fonctionnaire effectuant une demande de mutation au titre du handicap.</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles . Cette ancienneté d'affectation s'apprécie à la date de réalisation de la mutation, soit au 1er septembre. - la prise en compte du Cimm ; <p>La circulaire DGAFP du 2 août 2023 rappelle et précise les conditions d'examen des critères de reconnaissance du centre d'intérêts matériels et moraux (CIMM) pour l'attribution des congés bonifiés et la détermination de la priorité légale d'affectation outre-mer. Par ailleurs, cette circulaire introduit un principe de conservation, sous conditions, du bénéfice du CIMM et fixe le principe de la portabilité dudit CIMM entre services de l'État.</p> <p>La circulaire susmentionnée pour les agents qui sont affectés au sein du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et du ministère des Sports précise les modalités d'application pour permettre aux agents d'obtenir la reconnaissance de leur centre des intérêts matériels et moraux dans un territoire ultra-marin et de solliciter l'octroi de la priorité légale de mobilité vers ce territoire en valorisant la demande de mutation.</p> <p>Jusqu'à présent, et pour chacune des demandes susmentionnées, l'agent devait systématiquement démontrer la réalité du centre de ses intérêts matériels et moraux dans un des territoires ultramarins concernés au moyen de justificatifs à joindre à chaque demande. Désormais, l'agent qui se sera vu reconnaître son CIMM dans un territoire donné obtiendra ladite reconnaissance soit pour une durée de validité de six ans, soit, sous conditions, pour une durée illimitée.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. Sa mise en œuvre est précisée par décret. <p>Un agent candidat à mutation peut relever d'une seule ou de plusieurs priorités légales.</p>
<p>II.1.2.B Les critères supplémentaires à caractère subsidiaire</p> <p>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 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 : 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. 	<p>— <u>Les critères supplémentaires à caractère subsidiaire</u></p> <p>Les critères supplémentaires prévus à l'article L512-21 du Code général de la fonction publique sont établis dans l'ordre suivant :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 : situation particulière de famille justifiée examinée par l'administration 5) Caractéristiques du postes (infenes exerçant en internat, exercice en rep / rep +) 6) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de poste ; 7) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de corps ; 8) Pour l'ensemble des demandes de mutation : le grade 9) Échelon détenu et ancienneté dans l'échelon 10) Ancienneté générale de service
<p>II.1.2.C La procédure de départage :</p> <p>Les modalités d'examen sur les postes non profilés sont établies comme suit :</p>	<p>— <u>La procédure de départage :</u></p> <p>Les modalités d'examen sur les postes non profilés sont établies comme suit :</p>

<p>- 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.</p> <p>L'affectation demandée est alors, dans toute la mesure compatible avec l'intérêt du service, prononcée ;</p> <p>- candidatures concurrentes pour un poste donné :</p> <p>Lorsque le poste est demandé par plusieurs candidats, la procédure de départage est mise en œuvre dans l'ordre suivant :</p> <p>1) pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales et de convenances personnelles, le départage est favorable aux demandes relevant de priorités légales ;</p> <p>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 ;</p> <p>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.</p> <p>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 ;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ol style="list-style-type: none"> 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 indiqué. <p>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.</p>
	<p>II.1.3 Situations particulières liées à la mobilité</p> <ul style="list-style-type: none"> — <u>Agents concernés par une mesure de carte scolaire</u> <p>Leur situation est examinée dans le cadre de la campagne de mutations intra-académique après avoir été informés par l'académie de la mesure de carte avant la fin de la phase de formulation des vœux. Ils bénéficient dans le cadre des opérations de mutations qui les concerne 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> — <u>Situation des stagiaires</u> <p>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.</p>

<p>II.2 Les mutations au fil de l'eau sur des postes à profil</p> <p>Les agents peuvent être amenés à effectuer au sein du MENJ une demande de mutation en candidatant sur des postes publiés sur le site de 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.</p> <p>Dans ce cadre, les recruteurs doivent veiller néanmoins au respect des priorités légales et, le cas échéant, des critères subsidiaires supplémentaires ci-dessus évoqués.</p> <p>Pour la mise en œuvre de ces procédures, il est demandé aux services :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p>	<p>II.2 Les mutations au fil de l'eau sur des postes à profil</p> <p>Les agents peuvent être amenés à effectuer une demande de mutation en candidatant sur des postes publiés sur le site Choisir le service public. 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.</p> <p>La procédure mise en œuvre sera la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il sera accusé réception de l'ensemble des candidatures reçues ; - Les entretiens seront menés de manière collégiale ; - Les agents qui bénéficient d'une priorité légale seront systématiquement reçus ; - A profil égal, sera retenu le candidat bénéficiant d'une telle priorité, tenant compte au besoin des critères subsidiaires ; - Une fiche de suivi permettra notamment d'objectiver le choix du candidat retenu ; - Un courrier de réponse sera adressé à l'ensemble des candidats. <p>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 élaboré afin de « recruter, accueillir et intégrer sans discriminer ».</p>
<p>II.3 L'examen des demandes de détachement</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Après une période de trois ans de services effectifs au sein du ministère, les agents peuvent de nouveau être détachés à l'étranger.</p> <p>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</p>	<p>II.3 L'examen des demandes de détachement</p> <p>Les détachements sortants constituent un autre levier de la mobilité à disposition des agents souhaitant diversifier leur parcours professionnel.</p> <p>Les détachements entrants permettent d'élargir le vivier de recrutement à des agents d'autres filières ou d'autres ministères ou d'une autre fonction publique souhaitant 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 La filière administrative.</p> <p>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 mutation des personnels titulaires. Les détachements sont prononcés par le ministre ou le recteur au regard de leurs compétences respectives (CF annexe supra)</p> <p>Les intégrations directes obéissent aux mêmes principes.</p> <p>Il est rappelé que l'accueil des agents relevant de corps interministériels à gestion ministérielle (Cigem) relève d'une affectation et non plus d'un détachement.</p>

<p>reclassés dans un autre corps. C'est le cas notamment d'enseignants accueillis en détachement dans le corps des attachés.</p> <p>Ces détachements permettent d'élargir le vivier de recrutement du ministère</p> <p>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.</p> <p>Les intégrations directes obéissent aux mêmes principes.</p> <p>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.</p>	
<p>III. L'information et l'accompagnement des agents</p> <p>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.</p> <p>Il organise la mobilité des personnels et veille à leur garantir, tout au long de ces procédures la meilleure information.</p> <p>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</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>III. L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS</p> <p>L'académie de La Réunion accompagne les personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion.</p> <p>Elle inscrit son action dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service avec notamment la poursuite du déploiement du service de ressources humaines de proximité</p> <p>Ce service personnalisé d'information, d'accompagnement et de conseil ; tout personnel qui le souhaite, quel que soit son statut, doit pouvoir contacter un conseiller RH de proximité au plus près de son lieu d'exercice, dans un lieu dédié et dans le respect des règles de confidentialité.</p> <p>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.</p> <p>Au-delà du site de publication sur la plateforme Choisir le service public, l'académie accompagne les personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion.</p> <p>Elle organise la mobilité des personnels et veille à leur garantir, tout au long de ces procédures la meilleure information.</p> <p>Afin de faciliter et garantir la communication entre les personnels et l'administration durant les trois stades des opérations de mobilité, des adresses fonctionnelles sont dédiées aux personnels des filières ATSS et ITRF. Elles doivent être utilisées aussi bien dans le cadre des mouvements inter académiques à gestion déconcentrée que pour les mouvements intra académiques :</p> <p>mvt.aae@ac-reunion.fr mvt.saenes@ac-reunion.fr mvt.adjenes@ac-reunion.fr mvt.infenes@ac-reunion.fr mvt.assae@ac-reunion.fr mvt.atrf@ac-reunion.fr</p> <p>En amont du processus de mobilité :</p> <p>Une note annuelle relative à la gestion des personnels ATSS détaille les informations notamment calendaires et de délais concernant les différents processus de mobilité, et les pièces à fournir pour le traitement des demandes de mutation, des personnels ATSS relevant de la gestion académique.</p> <p>Cette note, transmise aux différents services d'affectation des agents, est publiée sur le site http://www.ac-reunion.fr/</p> <p>Pendant les processus de mobilité :</p> <p>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</p>

	<p>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.</p> <p>L'administration communique aux agents, pour la mutation 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.</p> <p>L'administration communique aux personnels les résultats des mutations dans les différents outils dédiés ainsi que les résultats des détachements.</p> <p>Les agents sont destinataires d'informations sur les différents processus de mobilité via le site http://www.ac-reunion.fr/</p> <p>Par ailleurs, l'outil informatique AMIA dédié aux différents processus collectifs de mobilité permet aux personnels de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - formuler ses vœux de mobilité ; - 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.
<p>Le refus de mutation n'est pas une décision défavorable dont la loi impose la motivation.</p> <p>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.</p> <p>L'organisation syndicale doit être représentative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><u>Après les processus de mobilité :</u></p> <p>Le jour de la publication des résultats, l'agent peut consulter via l'outil informatique AMIA le résultat de sa demande de mobilité. Un message personnel sera adressé aux agents afin de les informer de la mise à disposition des résultats.</p> <p>La non mobilité n'est pas une décision défavorable dont la loi impose la motivation.</p> <p>Par ailleurs, dans le cadre d'un éventuel recours administratif formé sur les décisions individuelles défavorables prises en application de l'article L512-19 du Code général de la fonction publique, les personnels peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale de leur choix pour les assister (art. L216-1 du Code général de la fonction publique).</p> <p>A cet égard une fiche de saisine devra être adressée au bureau concerné (cf. supra, adresses fonctionnelles spécifiques mouvement par corps)</p> <p>Afin de favoriser la prise de fonctions des agents mutés ou en primo affectation, l'académie s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses personnels. Des formations et accompagnement des personnels sont ainsi organisés pour faciliter l'adaptation de leurs compétences aux exigences de leurs postes.</p> <p>Par ailleurs, l'académie de la Réunion communique aux organisations syndicales représentées à leurs comités techniques académiques, 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.</p>

	<p>IV. AFFECTATION DES LAUREATS DE CONCOURS</p> <p>La politique de mobilité permet de satisfaire les demandes des personnels qu'elles soient géographiques ou fonctionnelles, dans le respect des priorités légales prévues par l'article L512-19 du Code général de la fonction publique, tout en permettant un véritable parcours professionnel au sein du même corps ou dans un autre corps de personnel d'encadrement.</p> <p>Dans ce cadre, les affectations des lauréats de concours constituent la première étape du parcours professionnel des agents. Cette affectation comporte deux étapes : l'affectation en académie qui relève de la compétence du ministre et l'affectation sur un poste qui relève de la compétence du recteur.</p> <p>Plus particulièrement, en ce qui concerne les postes offerts aux lauréats des IRA, l'académie est amenée lors des deux sessions d'affectation, à proposer le cas échéant des postes attractifs qui par définition ne sont proposés au mouvement intra académique des AAE.</p>
	<p>IV.1 Le cadre de gestion académique</p> <p>Les affectations sont prononcées dans l'intérêt du service sur les postes préalablement identifiés permettant la couverture des besoins prioritaires de l'académie.</p> <p>Sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, les affectations sont prononcées en tenant compte du rang de classement et des vœux d'affectation formulés par les intéressés.</p> <p>Le cas échéant, une affectation prioritaire peut être accordée au lauréat bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.</p>
	<p>IV.2 L'information et l'accompagnement des agents</p> <p>L'académie accompagne les personnels dans cette première étape de leur parcours professionnel et veille à leur garantir, tout au long de ces procédures la meilleure information.</p> <p>Une note afférente est transmise aux intéressés détaillant notamment les informations calendaires, les délais concernant les différentes phases, les modalités de formulation des vœux et les pièces à fournir pour l'examen de leur dossier.</p> <p>Des informations sur les postes identifiés pour l'accueil des stagiaires sont communiquées aux intéressés afin de leur permettre de formuler leurs vœux d'affectation.</p>