



Paris, le 11 mars 2020.

20AN0049

Lignes directrices de gestion de l'académie de Paris relatives à la mobilité de ses personnels

L'académie de Paris conduit, dans le respect des politiques ministérielles, une politique de mobilité géographique et fonctionnelle qui vise à garantir la qualité et la continuité du service d'enseignement public rendu aux élèves. Elle permet à ses personnels de construire des parcours de carrière diversifiés, valorisables dans le cadre de l'avancement, et de concilier vie personnelle et vie professionnelle. A ce titre, la politique de mobilité contribue notamment à mettre en œuvre le plan d'action ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

L'académie de Paris développe, au sein de sa direction des ressources humaines, un accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle de l'ensemble des personnels.

Elle permet à chaque agent d'être reçu par un conseiller ressources humaines de proximité et de solliciter, s'agissant des mouvements organisés pour les membres de son corps, les conseils de son service gestionnaire :

- Division des personnels enseignants du 1^{er} degré public (DE),
- Division des personnels enseignants du 2nd degré public, d'éducation et psychologues (DPE),
- Division des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (DPATSS),
- Bureau des personnels d'encadrement (BPE).

Les conseillers ressources humaines de proximité sont regroupés au sein du nouveau service de ressources humaines de proximité et travaillent en lien étroit avec le service médical des personnels (médecins, psychologue), le service social et le correspondant handicap.

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 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat des dispositions prévoyant l'édiction, par les administrations, de lignes directrices de gestion en matière de mobilité s'appliquant aux décisions individuelles prises à compter du 1^{er} janvier 2020.

Dans ce cadre, les ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse et de l'enseignement supérieur ont édicté des lignes directrices ministérielles publiées au bulletin officiel spécial n°10 du MENJ du 14 novembre 2019 et au bulletin officiel spécial n°11 du MESR du 29 novembre 2019.

- **Les lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité.**
- **Les lignes directrices académiques s'inscrivent dans le respect des lignes directrices ministérielles publiées aux bulletins officiels du MENJ et du MESR et sont rendues compatibles avec ces dernières tout en prenant en compte les spécificités du territoire parisien. Elles ont été soumises à l'avis du comité technique académique.**

- **Les lignes directrices de gestion définissent les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité, notamment les modalités d'échange entre les agents et l'administration.**

Les différents processus de mobilité respectent des 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.

L'académie s'attache à garantir leur meilleure information tout au long des procédures.

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

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

1^{ère} partie : Lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

I- La politique de l'académie de Paris vise à favoriser la mobilité de ses personnels tout en garantissant la continuité et la qualité du service public de l'enseignement

La politique de mobilité de l'académie de Paris permet de satisfaire les demandes des personnels tout en assurant la couverture des besoins du service public de l'enseignement.

I.1- L'académie de Paris offre à ses personnels la possibilité de parcours diversifiés

L'académie de Paris organise différents processus de mobilité afin d'aider ses personnels à construire, enrichir, diversifier et valoriser leur parcours de carrière. Elle veille à concilier la satisfaction des demandes des personnels avec la prise en compte des nécessités de service.

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

L'objectif de ces affectations est de favoriser l'entrée dans le métier des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale stagiaires en les plaçant dans les conditions optimales de déroulement de stage en vue de leur titularisation.

Dans le 1^{er} degré, le concours de recrutement des professeurs des écoles est académique. Les lauréats sont affectés dans Paris en fonction de leur rang de classement et du souhait indicatif exprimé par chaque stagiaire sur une zone géographique ou un niveau d'enseignement (maternelle ou élémentaire).

Dans le second degré, les personnels stagiaires sont affectés en lien avec l'inspection pédagogique, après examen de leur situation individuelle, en fonction des nécessités de service et de l'adéquation poste/profil. Les professeurs agrégés stagiaires sont affectés en priorité en lycée.

▪ **Les mouvements annuels des enseignants du 1^{er} degré et des personnels enseignants du 2nd degré, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale :**

L'organisation annuelle du mouvement intra départemental des enseignants du 1^{er} degré et du mouvement intra académique des personnels du 2nd degré¹ permet à ces agents d'effectuer une mobilité géographique et/ou fonctionnelle au sein des écoles et des établissements d'enseignement public de l'académie de Paris.

▪ **L'affectation des personnels accueillis en détachement dans l'un des corps des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale**

L'affectation de ces personnels fait l'objet d'une attention particulière de l'académie afin de favoriser leur intégration dans le corps d'accueil.

Chaque demande de détachement transmise au ministère fait l'objet d'une appréciation qui tient compte des nécessités de fonctionnement du service et/ou, dans le second degré, de la situation de la discipline. Les conseillers ressources humaines de proximité accompagnent les demandes d'évolution professionnelle.

▪ **L'affectation dans le dispositif des postes adaptés**

L'affectation sur poste adapté se fait au regard de critères médicaux et professionnels. Ce dispositif est une mesure transitoire qui offre aux personnels dont l'état de santé est altéré, la possibilité de reprendre confiance, de renforcer leurs compétences professionnelles ou d'en acquérir

¹ Par personnels du 2nd degré, il faut entendre dans l'ensemble de ces lignes directrices de gestion « personnels enseignants du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale » qu'ils exercent dans le 1^{er} ou le 2nd degré.

de nouvelles. Ils peuvent ainsi recouvrer la capacité d'assurer la plénitude de leur fonction ou envisager une activité professionnelle différente.

I.2- L'académie de Paris veille au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement

I.2.1-Les enjeux des mouvements académiques annuels

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

L'académie veille à assurer une répartition équilibrée des personnels sur l'ensemble de son territoire.

Les mouvements intra académique et intra départemental doivent permettre la couverture la plus complète des besoins devant élèves par des personnels titulaires, y compris dans des écoles, établissements, services ou sur des postes les moins attractifs en raison de leurs conditions particulières d'exercice et d'arrondissements plus difficiles.

La mobilité contribue à l'enrichissement et à la diversification des compétences des personnels de l'académie.

I.2.2-Les postes spécifiques

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

Parmi les postes spécifiques, certains postes requièrent la détention d'une certification.

Dans le cadre du mouvement intra départemental du 1^{er} degré, et du mouvement intra académique du 2nd degré, le recteur identifie, en lien avec les corps d'inspection, et le cas échéant, avec les chefs d'établissement, les postes requérant des qualifications, compétences ou aptitudes particulières, au regard des besoins locaux et des spécificités académiques. Il veille à développer l'attractivité de ces postes et leur taux de couverture.

Les affectations prononcées sur ces postes spécifiques dans le cadre du mouvement spécifique académique pour les enseignants du 2nd degré relèvent de la compétence rectorale.

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.

I.2.3- Les enjeux des détachements entrants et sortants

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

L'académie accueille également des fonctionnaires de catégorie A titulaires de l'Etat, des fonctions publiques territoriale et hospitalière ou des personnels militaires dont les parcours professionnels et les profils diversifiés sont susceptibles de répondre à des besoins d'enseignement.

L'académie porte une attention particulière aux demandes de détachement qui s'inscrivent dans le cadre du reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Un accompagnement par la cellule RH et un suivi des situations par la correspondante handicap sont mis en place.

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.

Les détachements sont accordés par le ministre de l'éducation nationale et font l'objet d'un avis du recteur de l'académie de Paris compte tenu des nécessités de service.

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

Les lignes directrices de gestion académiques garantissent un traitement équitable de l'ensemble des candidatures à la mobilité et un accompagnement des personnels dans leurs démarches.

Chaque processus de mobilité fait l'objet d'une note de service annuelle.

Dans le 1^{er} degré, la note de service est publiée dans la lettre hebdomadaire Inform@lire et sur la page dédiée du portail internet académique.

Dans le 2nd degré, la note de service est diffusée dans tous les établissements scolaires de l'académie et également publiée sur la page dédiée du portail internet académique.

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

II.1-L'académie de Paris organise des procédures transparentes et favorise l'adéquation profil / poste

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

Compte tenu de leur importante volumétrie, l'examen des demandes de mutation des enseignants du 1^{er} degré et des personnels du 2nd degré dans le cadre des mouvements intra académique et intra départemental s'appuie sur des barèmes permettant un classement équitable des candidatures.

Conformément à l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, ces barèmes revêtant un caractère indicatif, l'administration conserve son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles dont elle aurait connaissance, des nécessités du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

Les barèmes traduisent la prise en compte des priorités légales de mutation prévues par l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat de 1984 et le décret n°2018-303 du 25 avril 2018 relatif aux priorités d'affectation des membres de certains corps mentionnés à l'article 10 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées tiennent compte des demandes formulées par les intéressés au titre des critères de priorité rappelés ci-dessous.

Les notes de service relatives à la mobilité des personnels enseignants, d'éducation et psychologues fixent la valorisation de l'ensemble des éléments des barèmes.

L'académie est responsable des calculs des barèmes des candidats aux mouvements et est garante de leur fiabilisation. A 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.

II.1.1.a – Le classement des candidatures au barème dans le 1er degré

▪ Demandes liées à la situation familiale

Compte tenu des spécificités de Paris dont le territoire est une commune, un département et une académie, les situations de rapprochement de conjoints, autorité parentale unique et parents isolés, sont considérées comme satisfaites pour tous les agents nommés sur l'académie.

Néanmoins, afin de tenir compte des situations familiales, une bonification pour enfant à charge peut être attribuée.

- **Bonification liée à la situation personnelle (sur demande de l'agent)**

- Fonctionnaire, conjoint ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap.

- **Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel**

- Bonifications dans le cadre de fonctions exercées dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire.
- Ancienneté de service (ancienneté générale de service en qualité d'enseignant du 1^{er} degré).
- Attribution d'une priorité pour être affecté dans la même école pour les agents dont l'emploi est supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire.
- Bonification pour tout poste de même nature pour les agents dont l'emploi est supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire.
- Bonifications liées à l'exercice de certaines fonctions.

- **Bonification liée au caractère répété de la demande, au titre du vœu préférentiel**

II.1.1.b – Le classement des candidatures au barème dans le 2nd degré

- **Demandes liées à la situation familiale**

Compte tenu des spécificités de Paris dont le territoire est une commune, un département et une académie, les situations de rapprochement de conjoints, autorité parentale unique et parents isolés, sont considérées comme satisfaites pour tous les agents nommés sur l'académie.

Néanmoins, afin de tenir compte des situations familiales, une bonification pour enfant à charge peut être attribuée.

- **Bonifications liées à la situation personnelle**

- Fonctionnaire, conjoint ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap

- **Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel**

- Bonifications dans le cadre de fonctions exercées dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire.
- Ancienneté de service
- Bonification pour les agents affectés dans un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire
- Barème lié à l'ancienneté dans le poste
- 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 1^{er} et 2nd degrés, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale
- Bonification en faveur des personnels en reconversion professionnelle
- Bonification en faveur de la stabilisation des titulaires de la zone de remplacement
- Bonification de sortie pour enseignants en français langue seconde
- Bonification de sortie pour coordonnateurs de classe relais, les enseignants des établissements sanitaires et médico-sociaux, coordonnateurs d'ULIS et les enseignants en UPR
- Bonification en faveur des professeurs agrégés souhaitant une affectation en lycée

- **Bonification liée au caractère répété de la demande au titre du vœu préférentiel**

- **Réintégration après période interruptive**

- Bonification de réintégration inconditionnelle après perte de poste consécutive à un congé parental sur le fondement de l'article 54 de la loi du 11 janvier 1984 ;
- Bonifications de réintégration inconditionnelle après congé de longue durée ou exercice en poste adapté.

II.1.3- Les procédures de sélection et d'affectation des candidats sur les postes spécifiques

Les caractéristiques de certains postes conduisent l'académie de Paris à recourir à des procédures spécifiques de sélection et d'affectation des candidats favorisant l'adéquation profil / poste.

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

Pour permettre à un large vivier de candidats de pouvoir prendre connaissance des postes spécifiques et de leurs particularités, une large publicité de ces postes, de leurs caractéristiques et des compétences attendues, est assurée en lien avec les corps d'inspection.

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

Certains postes spécifiques requièrent la détention de qualifications (comme le CAFIPEMF pour les maîtres formateurs, le CAPPEI ou un titre équivalent pour les postes d'enseignement spécialisé, la liste d'aptitude pour les directeurs d'école) ou de compétences (langues étrangères ou régionales) ou d'aptitudes (conseillers auprès des IA-DASEN).

Dans le premier degré, les postes spécifiques correspondent d'une part aux postes à exigence particulière, d'autre part, aux postes à profil.

Les différents acteurs associés au traitement des demandes de mobilité des enseignants du 1^{er} degré et des personnels du 2nd degré portent un regard complémentaire sur les candidatures.

Conformément aux lignes directrices ministérielles :

Dans le cadre du mouvement intra départemental du 1er degré, les enseignants qui se portent candidats à un poste à profil accompagnent leur demande d'un CV (par exemple, modèle I-PROF) et d'une lettre de motivation sur laquelle l'avis de l'inspecteur de l'éducation nationale est porté.

Dans le cadre du mouvement intra académique du 2nd degré, la sélection des candidatures à un poste spécifique fait également l'objet d'un traitement particulier : appel à candidatures, entretien, avis des corps d'inspection et avis des chefs d'établissement.

Dans le cadre de l'école inclusive, une procédure permet le recrutement des enseignants du 2nd degré sur certains postes qui relèvent de l'adaptation scolaire ou de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

II-1-4 L'affectation des titulaires de la zone de remplacement (2nd degré)

L'affectation des titulaires de la zone de remplacement doit permettre la couverture la plus complète des besoins devant élèves par des personnels titulaires.

II.2-L'académie de Paris accompagne ses personnels dans leurs démarches de mobilité

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

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

▪ En amont des processus de mobilité :

Les personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale sont destinataires d'informations sur les différents processus de mobilité via le site de l'académie de Paris.

▪ Pendant les processus de mobilité :

Dans le cadre des mouvements intra académique et intra départemental, des dispositifs d'accueil téléphonique et d'information sont mis en place afin d'accompagner les personnels des 1^{er} et 2nd degrés dans leur processus de mobilité.

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

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

Les notes de services relatives à la mobilité des personnels des 1^{er} et 2nd degrés précisent les échanges d'informations avec les personnels dans le cadre des mouvements intra départemental et intra académique : modalités de diffusion aux personnels de leur barème, délai octroyé aux agents pour leur permettre de compléter ou rectifier les pièces nécessaires à l'évaluation de leur situation.

▪ **Après les processus de mobilité :**

Le jour des résultats d'affectation des mouvements intra départemental et intra académique, sont diffusées aux agents des 1^{er} et 2nd degrés des données individuelles.

En outre, des données plus générales, leur permettant de comprendre la décision prise, sur les résultats des mouvements sont mises à la disposition des personnels dont a minima :

- pour le 1^{er} degré, barème du dernier entrant dans un arrondissement ou une circonscription selon les cas par niveau (maternelle et élémentaire, nombre de vœux satisfaits par rang ;

- pour le 2nd degré, barème du dernier entrant par discipline et par type d'établissements.

Ces données sont fournies dans le respect des règles relatives à la protection des données personnelles.

Les personnels peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou lorsque devant recevoir une affectation, ils sont mutés sur un poste ne correspondant à aucun des vœux formulés.

Dans ce cadre, ils peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister.

L'organisation syndicale doit être représentative au niveau du comité technique du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse ou du comité technique académique.

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.

2^{ème} partie : Lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

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

La politique de mobilité académique 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 1984².

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'hypothèses³ notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent. Une stabilité sur poste peut être requise dans la limite de 3 ans maximum. Les demandes de mutation d'agents dans cette situation feront l'objet d'un examen particulier notamment lorsqu'elles relèvent de priorités légales.

Cette politique de mobilité académique s'inscrit également dans le cadre des dispositions de l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018⁴ pris pour son application, qui dispose que les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel toutes les vacances d'emplois.

Elle intègre les opérations suivantes :

- L'affectation des lauréats des concours académiques pour les corps des SAENES, ADJAENES, ATRF, infirmiers et assistants de service social, qui constitue la première étape du parcours professionnel des agents et qui représente pour l'académie un moyen de pourvoir des postes vacants ;
- 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 au sein de l'académie 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 et ATRF demeurent prépondérantes.

L'académie offre aux agents de multiples possibilités d'affectations qui constituent un atout en terme d'attractivité et autant d'opportunités leur permettant de construire un parcours diversifié au sein de l'univers éducation nationale/enseignement supérieur et notamment dans les EPLE, les services déconcentrés (rectorat SIEC), et les établissements publics (administratifs et d'enseignement supérieur).

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

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

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

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

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

II.1- Les campagnes annuelles de mutations

Elles concernent les corps des AAE et des SAENES dans le cadre du mouvement intra académique, des ADJAENES, infirmiers, assistants de service social et ATRF dans le cadre du mouvement déconcentré.

Cadre de gestion des demandes

Lors des campagnes annuelles de mutations, les agents peuvent candidater sur tout poste de l'académie de Paris, l'académie de Paris intramuros, une zone (groupe d'arrondissements), un arrondissement, un poste précis, ou un poste profilé.

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

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

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

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

a- Situations des candidats à mutation

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

Une demande peut ainsi être présentée au titre d'une ou plusieurs priorités légales, ou pour convenances personnelles.

Quatre priorités légales sont traitées au niveau académique compte tenu des spécificités des territoires parisiens.

- rapprochement de conjoints pour les corps pour lesquels il n'existe qu'un mouvement déconcentré : infirmiers, ASSAE, ADJAENES et ATRF en fonction dans d'autres académies et qui souhaitent intégrer l'académie de Paris ;
- travailleur handicapé (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) ;
- politique de la ville : agents affectés dans des établissements relevant de l'éducation prioritaire : REP, REP+ ;
- suppression de poste (mesure de carte, y compris en cas de modification d'une seule des deux affectations à titre définitif s'agissant des personnels affectés sur deux établissements).

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

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

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

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

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

- être parvenues dans un délai fixé annuellement par les services compétents ;
- être justifiées par un motif exceptionnel déterminé par l'administration.

1- Mise en œuvre des règles de départage

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

a- Les priorités légales

Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites qu'elles portent sur des postes non profilés⁵ ou des postes profilés. Dans ce dernier cas, parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des agents relevant d'une priorité légale seront jugées prioritaires. Et l'administration doit pour écarter une priorité légale justifier d'un intérêt du service pertinent, faute de quoi la décision prise encourrait, en cas de recours, la censure du tribunal administratif et le risque d'une condamnation financière à indemnisation du préjudice de l'agent non muté.

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

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

- le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un PACS pour les corps pour lesquels il n'existe qu'un mouvement déconcentré : infirmiers, ASSAE, ADJAENES et ATRF d'autres académies qui souhaitent intégrer l'académie de Paris.
- la prise en compte du handicap ;
- l'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- la prise en compte de la situation du fonctionnaire, y compris d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service ;
- et à terme, la prise en compte de la situation du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service. Cette priorité légale, prévue par l'article 62 bis de la loi 84-16 primera sur les priorités légales de l'article 60. Sa mise en œuvre sera précisée par un décret en Conseil d'Etat.

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

b- Les critères supplémentaires à caractère subsidiaire

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

- 1) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : la durée de séparation des conjoints ;

⁵ Les postes non profilés visent à la fois les possibilités d'accueil et les postes fléchés.

- 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 dans l'académie de Paris entrainerait 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, souhaitant intégrer l'académie de Paris dans le cadre du mouvement déconcentré, l'affectation dans un service ou un établissement situé à Mayotte dès 5 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 ;
- 9) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté générale de services (AGS).

c- La procédure de départage :

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

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

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

- Candidatures concurrentes pour un poste donné :

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

- 1) Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales et de convenances personnelles, le départage est favorable aux demandes relevant de priorités légales.
- 2) Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage entre les priorités légales est favorable aux agents réunissant le plus de priorités légales.
- 3) Dans le cas où la règle de départage prévue au 2) ne permet pas de départager les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage s'effectue en prenant en compte les critères subsidiaires.

Dans ce cas, le départage s'effectue sur la base des critères subsidiaires pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté au b). En effet si le premier critère subsidiaire ne permet pas de départager les candidatures concurrentes, le critère subsidiaire suivant est pris en compte pour réaliser le départage ;

- 4) Dans le cas où les candidatures concurrentes relèvent uniquement de convenances personnelles, la règle de départage prenant en compte les critères subsidiaires prévue au 3) est appliquée.

Dans ce cas, le départage s'effectue sur la base des critères subsidiaires pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté au b).

Cette procédure de départage des demandes de mutation ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents liée en particulier à leur santé ou celle de leurs enfants par exemple.

II.2- Les mutations au fil de l'eau sur des postes à profil

Les agents peuvent être amenés à effectuer au sein de l'académie une demande de mutation en candidatant sur des postes publiés sur le site place de l'emploi public (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.

Il s'agit notamment des postes d'AAE (agents comptables, certains adjoints gestionnaires) qui deviennent vacants en cours d'année, et pour lesquels on ne peut attendre l'affectation d'un attaché IRA ou le prochain mouvement.

C'est aussi le cas des postes de TECHRF en EPLE.

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

Afin de garantir la transparence et la traçabilité du recrutement, la procédure suivante est arrêtée :

- Les services RH (DPATSS-BERHR) accusent réception de l'ensemble des candidatures reçues ;
- Les entretiens sont conduits de manière conjointe (représentant de l'académie, représentant de l'établissement ou service d'affectation) ;
- Les agents qui bénéficient d'une priorité légale sont reçus de manière systématique ;
- à profil égal, le candidat bénéficiant d'une telle priorité est retenu ;
- Une fiche de suivi (grille d'entretien) permettant notamment d'objectiver le choix du candidat retenu est complétée ;
- Un courrier de réponse est adressé à l'ensemble des candidats.

L'académie prend 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 plus généralement se conforme aux bonnes pratiques recensées dans le guide élaboré afin de « recruter, accueillir et intégrer sans discriminer ».

II.3- L'examen des demandes de détachement

Les détachements sortants, dans un autre corps de la fonction publique de l'Etat ou dans une autre fonction publique, constituent un autre levier de la mobilité à disposition des agents.

Les détachements entrants permettent à des agents d'autres filières ou d'autres ministères ou d'une autre fonction publique de diversifier leur parcours professionnel et, pour certains d'entre eux engager une reconversion professionnelle pouvant les conduire à une intégration dans le corps d'accueil. Ils peuvent également permettre aux fonctionnaires reconnus inapte à l'exercice de leurs fonctions d'être reclassés dans un autre corps.

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

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

Les intégrations directes obéissent aux mêmes principes.

L'académie peut de la même manière être amenée 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. C'est le cas au niveau académique, des assistants de service social.

III- L'information et l'accompagnement des agents

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

Il organise la mobilité des personnels et veille à leur garantir, tout au long de ces procédures la meilleure information.

Les personnels ATSS accèdent ainsi aux indications utiles notamment calendaires concernant les opérations de mouvement et les pièces à fournir pour le traitement de leur demande de mutation via la

circulaire sur le mouvement intra académique et déconcentré, publiée en mars, avant l'ouverture du serveur AMIA sur le site de l'académie, et adressée à tous les établissements de l'académie.

En outre, l'outil informatique AMIA dédié aux différents processus collectifs de mobilité qui permet aux personnels de candidater et facilite donc l'accompagnement des agents le traitement par l'administration des candidatures, permet en outre à l'agent de :

- prendre connaissance de l'avis émis sur sa demande de mobilité ;
- accéder aux éléments liés à sa situation personnelle et le cas échéant en demander la correction ou le complément ;
- consulter le résultat.

Tout au long de la procédure du mouvement académique (de la conception de leur projet de mutation à la communication du résultat d'affectation-notamment pendant la phase d'ouverture d'AMIA-) les agents sont accompagnés et conseillés par leur gestionnaire attribué de la DPATSS, et les gestionnaires en charge des opérations de mobilité du corps auquel ils appartiennent.

Par ailleurs, dans le cadre d'un éventuel recours administratif formé sur les décisions individuelles défavorables⁶ prises en application de l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, les personnels peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister.

L'organisation syndicale doit être représentative au niveau du comité technique du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse ou, s'agissant des corps de la filière ITRF, du comité technique du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ou du comité technique académique.

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

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

⁶ Agent n'obtenant aucun de ces vœux = agent non muté.

**3^{ème} partie : Lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité
des personnels d'encadrement**

L'académie de Paris accueille chaque année des personnels d'inspection et de direction stagiaires.

Les affectations, dans le ressort d'une académie s'agissant des personnels de direction stagiaires et sur les postes restés vacants à l'issue du mouvement s'agissant des personnels d'inspection du 1^{er} degré, sont arrêtées par le ministre en charge de l'éducation nationale, dans l'intérêt du service, du rang de classement et des vœux émis par les agents.

S'agissant des personnels de direction, l'académie a préalablement identifié, et communiqué à la direction générale des ressources humaines, les postes susceptibles d'accueillir les personnels de direction stagiaires.

En vue de déterminer l'affectation sur postes des personnels de direction stagiaires, qui relève de la compétence académique, dans le souci d'assurer, dans l'intérêt du service et en prenant notamment en compte les situations individuelles (par exemple, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), la meilleure adéquation poste-profil, des entretiens sont organisés avec les directeurs académiques des services de l'éducation nationale en charge des collèges et des lycées.

A l'issue de ces entretiens, le recteur détermine l'affectation sur postes des personnels de direction stagiaires.

signé

Jean-Michel Coignard

Annexe : Liste des processus de mobilité entrant dans le périmètre des lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

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

Mobilité des personnels enseignants du premier degré

Mobilité des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

Détachement de fonctionnaires de catégorie A dans les corps des personnels enseignants des premier et second degrés

Affectation dans le dispositif des postes adaptés