

Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels de l'académie de Poitiers

Table des matières

1^{ère} partie : Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale	3
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	3
I.1- L'académie offre à ses personnels la possibilité de parcours diversifiés.....	3
I.2- L'académie de Poitiers veille au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement.....	4
I.2.1-Les enjeux des mouvements annuels.....	4
I.2.2-Le développement des postes spécifiques	4
I.2.3- Les enjeux des détachements entrants et sortants	5
Détachements entrants :	5
Détachements sortants :	5
II-Les procédures de mobilité visent à garantir un traitement équitable des candidatures et l'accompagnement qualitatif des agents.....	5
II.1-L'académie organise des procédures transparentes et favorise l'adéquation profil / poste	6
II.1.1-Les procédures de classement des candidatures au barème.....	6
II.1.2- Les procédures de sélection et d'affectation des candidats sur les postes spécifiques.....	8
II.2-Accompagnement ses personnels dans leurs démarches de mobilité	9
En amont des processus de mobilité :	9
Pendant les processus de mobilité :	9
Après les processus de mobilité :	9
2^{ème} partie : Lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse	11
I- Une politique visant à favoriser la mobilité des personnels tout en garantissant la continuité du service.....	11
II- Des procédures de mobilité garantissant un traitement équitable des candidatures	12
II.1- Les campagnes annuelles de mutations.....	12
1- Cadre de gestion des demandes	12
a- Situations des candidats à mutation	12
b- Confirmations des demandes de mutation et transmission des pièces justificatives	13
c- Demandes tardives, modification de demande de mutation et demande d'annulation	13
2- Mise en œuvre des règles de départage	13
a- Les priorités légales.....	13
b- Les critères supplémentaires à caractère subsidiaire	14
c- La procédure de départage :	14
II.2- Les mutations au fil de l'eau sur des postes à profil	15
II.3- L'examen des demandes de détachement.....	15
III- L'information et l'accompagnement des agents.....	16
Annexe I : Liste des processus de mobilité entrant dans le périmètre des lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale	18

Références :

- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité,*
- *Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatifs aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires*
- *Lignes directrices de gestion ministérielles du 13 novembre 2019 relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse*

Les présentes lignes directrices de gestion de l'académie de Poitiers en matière de mobilité sont applicables :

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

Les lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité de l'académie de Poitiers.

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

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

Les lignes directrices de gestion définissent les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité.

Les différents processus de mobilité s'articulent, pour l'ensemble des corps de l'académie de Poitiers, 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.

L'académie de Poitiers accompagne tous ses personnels dans leurs mobilités et projets d'évolution professionnelle et s'attache à garantir leur meilleure information tout au long des procédures.

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

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont structurées en deux parties déclinant les enjeux de la politique de mobilité portés par l'académie :

- 1^{ère} partie : les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale ;
- 2^{ème} partie : les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

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

Afin de décliner les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale au niveau académique, la rectrice de l'académie édicte ses lignes directrices de gestion.

Ces lignes directrices de gestion académiques prennent en compte notamment les particularités de l'académie. Elles sont rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles. Elles sont soumises, pour avis, au comité technique académique et, le cas échéant, pour information, au comité technique spécial départemental.

I- La politique académique 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 académique permet de satisfaire les demandes des personnels tout en assurant la couverture des besoins du service public de l'enseignement.

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

L'académie contribue au bon déroulement de différents processus de mobilité afin d'aider ses personnels à construire, enrichir, diversifier et valoriser leur parcours de carrière.

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

Dans le 1^{er} degré, le concours de recrutement des professeurs des écoles est académique. Les lauréats sont affectés dans un département de l'académie de recrutement en fonction des vœux émis lors de leur inscription et de leur rang de classement au concours.

Dans le 2nd degré, l'académie d'affectation des stagiaires est déterminée en prenant en compte notamment le rang de classement, la nécessité de respecter leur continuum de formation, leur situation familiale et personnelle ainsi que leur expérience antérieure acquise, le cas échéant, en qualité de contractuel. Une attention particulière, en lien avec les corps d'inspection, s'attache à proposer des berceaux d'affectation cohérents pour les stagiaires.

Pour mémoire, certaines opérations de mobilité sont portées par le ministère de l'éducation nationale et s'inscrivent en complément du parcours de mobilité offert par l'académie de Poitiers. Ces opérations sont :

- les mouvements interdépartementaux pour le 1^{er} degré et inter-académique pour le 2nd degré,
- les mouvements vers les COM (Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, Saint Pierre et Miquelon, et la Polynésie Française),
- la mobilité au sein du réseau de l'enseignement français à l'étranger ou auprès d'un système éducatif étranger,
- la mobilité hors de l'enseignement scolaire sur des fonctions relevant de leur corps (enseignement supérieur, CNED, autres ministères),
- la possibilité de muter sur des fonctions non enseignantes en France ou à l'Etranger (CNED, CANOPE, CNRS, UNSS, convention avec divers partenaires institutionnels, missions d'intérêt général etc.....



La possibilité d'exercer des fonctions d'enseignement dans d'autres corps enseignants :

Les personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale peuvent être détachés dans d'autres corps enseignants ou assimilés. L'académie de Poitiers s'efforce de valoriser et d'accompagner ces parcours en fonction des besoins d'enseignement.

Les affectations **des personnels de direction stagiaires** nommés dans l'académie sont prononcées en prenant en compte leur rang de classement au concours, les priorités légales reconnues par le service de l'encadrement au moment de leur nomination et l'intérêt du service au regard des vœux émis.

À l'exception des lauréats des concours de catégorie A et B de la filière de recherche et de formation (RF), **les affectations des personnels ATSS stagiaires** nommés dans l'académie à l'issue d'un concours ou d'un recrutement organisé par celle-ci sont prononcées en prenant en compte leurs vœux, leur rang de classement au concours, les priorités légales et l'intérêt du service. Les lauréats des concours de catégorie A et B de la filière RF sont affectés dans l'emploi en vue duquel le concours a été organisé.

A travers tous ces dispositifs, l'académie de Poitiers favorise la mobilité de l'ensemble de ses personnels permettant une diversité des parcours sous réserve de la continuité du service public de l'enseignement. Elle organise annuellement un mouvement intra-départemental et intra-académique sur son territoire enrichissant là aussi le parcours professionnel des enseignants.

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

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

I.2.1-Les enjeux des mouvements annuels

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

L'académie de Poitiers organise annuellement ses mouvements intra-départementaux et intra-académique en fonction des moyens alloués par le Ministère.

L'académie et chaque département portent également une attention particulière sur les zones ou territoires connaissant des difficultés particulières de recrutement (éducation prioritaire, politique de la ville, zone rurale isolée.)

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

Par ailleurs, un mouvement complémentaire pour les personnels du 1^{er} degré est organisé entre les départements (ineat – exeat). Le nombre d'entrées réalisées lors de cette phase ne peut évaluer ou excéder le nombre d'entrées de la phase interdépartementale. Chaque département veillera au respect de l'équilibre postes-personnes dans le cadre du plafond d'emploi qui lui a été alloué.

I.2.2-Le développement des postes spécifiques

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

L'académie de Poitiers souhaite **développer** le recours aux procédures de sélection et d'affectation sur les **postes spécifiques** au niveau intra académique et intra départemental.

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

Dans le cadre du mouvement intra académique, l'académie s'attache à identifier, en lien avec les corps d'inspection, et avec les chefs d'établissement, les postes requérant des qualifications, compétences ou aptitudes particulières au moyen d'un profil de poste précis, actualisé, et justifiant la

spécificité du besoin, au regard des besoins locaux et des spécificités académiques. Elle veille à développer l'attractivité de ces postes et leur taux de couverture.

Lors de la phase départementale du mouvement des enseignants du **1^{er} degré**, les inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale sont également invités à identifier et proposer certains postes en affectations spécifiques.

L'académie prendra 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

Détachements entrants :

Par ailleurs, **par la voie du détachement**, 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'État, des fonctions publiques territoriale et hospitalière ou des personnels militaires intéressés par les métiers de l'enseignement et dont les parcours professionnels et les **profils diversifiés** sont susceptibles de répondre à des besoins d'enseignement et d'enrichir ainsi les missions dévolues aux corps enseignants, d'éducation ou des PsyEN.

Lors de l'examen de ces demandes de détachement, l'académie 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.

Détachements sortants :

Ils constituent un autre levier de la mobilité car ils permettent aux personnels d'exercer leurs missions ou d'autres missions, en France ou à l'étranger. Ils s'inscrivent pleinement dans une logique de GRH qualitative telle que portée par l'académie de Poitiers.

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

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

La durée d'un détachement à l'étranger est **limitée à six ans** pour permettre à un nombre plus important de personnels de pouvoir bénéficier d'une expérience à l'étranger et aux intéressés de pouvoir valoriser en France l'expérience développée à l'étranger. Ce dispositif qui s'applique depuis le 1^{er} septembre 2019 concerne les personnels obtenant un premier détachement ou un détachement pour un nouveau poste à l'étranger. Après une période de trois ans d'exercice dans le corps, les personnels peuvent à nouveau être détachés à l'étranger.

L'académie prendra en compte l'absence de liste d'aptitude pour l'accès au corps des certifiés et des professeurs d'éducation physique et sportive dans le cadre du traitement des demandes de détachement.

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

Chaque processus de mobilité fait l'objet d'une note de service publiée sur les sites internet et intranet de l'académie.

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 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 personnels enseignants du 1^{er} degré et du 2nd degré et des psychologues de l'éducation nationale dans le cadre des mouvements intra-départemental et intra-académique s'appuie sur des **barèmes permettant un classement équitable des candidatures**.

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

Les barèmes traduisent la prise en compte des **priorités légales de mutation** prévues par l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'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 ainsi des demandes formulées par les intéressés au titre des critères de priorité suivants :

Demandes liées à la situation familiale

- Rapprochement de conjoints,
- Rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant, - Situation de parent isolé.

Demandes liées à la situation personnelle

- Fonctionnaire ou conjoint en situation de handicap, enfant en situation de handicap ou gravement malade.

Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel

Bonifications communes aux personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés et des psychologues de l'éducation nationale:

- Ancienneté de service (**pour le 1^{er} degré**, ancienneté de service en tant qu'instituteur ou professeur des écoles titulaire).
- Demande de bonification dans le cadre de fonctions exercées dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire (REP et REP+) ou de la politique de la ville.
- Bonification pour les agents affectés dans un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire.

Bonifications propres aux personnels du 1^{er} degré :

- Bonification pour les agents affectés dans un emploi modifié en raison d'une restructuration de l'offre scolaire
- Bonification du poste occupé au regard des sujétions particulières :
 - exercice en école relevant du rural isolé d'une durée minimale de 3 ans
 - exercice de fonctions dans l'ASH sans certification
- Bonification pour les personnels ayant la qualité de sportif de haut niveau (SHN)

Peuvent également être valorisés certains parcours professionnels tels que directeur ou chargé d'école pour favoriser le maintien sur le poste occupé.

Bonifications propres aux personnels du 2nd degré :

- Barème lié à l'ancienneté dans le poste,
- Bonification(s) pour les stagiaires n'ayant ni la qualité d'ex-fonctionnaire ni celle d'ex-contractuel de l'éducation nationale,
- Bonification(s) pour les stagiaires ex-contractuels de l'éducation nationale,
- Bonification pour les stagiaires précédemment titulaires d'un corps autre que ceux des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale,
- Bonification pour les professeurs agrégés qui sollicitent une mobilité en lycée,
- Situation de réintégration à divers titres (fin de détachement, fin de séjour en COM etc...)
- Bonification dans le cadre d'un changement de discipline
- Bonification du poste occupé au regard des sujétions particulières : exercice de fonctions particulières et valorisation de l'expérience acquise dans certains établissements particuliers,
- Bonification de l'expérience acquise pour les enseignants de la formation continue candidat à une mutation volontaire
- Bonifications liées au parcours et à la fonction des titulaires de zone de remplacement et pour les titulaires de zone de remplacement exerçant déjà dans l'académie, une bonification sur le 1^e vœu départemental en vue de leur stabilisation sur poste fixe en établissement.

Bonifications liées au caractère répété de la demande

Bonification au titre du vœu préférentiel (**uniquement pour le 1^{er} degré**) : même vœu précis, formulé chaque année, placé en rang 1 de la liste 1.

Liste des autres éléments de barème pris en compte pour le mouvement des **personnels du 1^{er} degré** :

- Bonification de la situation familiale avec la prise en compte du nombre d'enfants,
- Situations sociales ou médicales graves reconnues après expertise des services médicaux et sociaux en charge des personnels de l'académie,

Liste des autres éléments de barème pris en compte pour le mouvement des **personnels du 2nd degré** :

- Situations sociales ou médicales graves reconnues après expertise des services médicaux et sociaux en charge des personnels de l'académie,

Situation particulières des titulaires sur zone de remplacement dans le second degré

Les critères légaux et les critères académiques de calcul du barème restent applicables aux TZR.

Les notes de service relatives à la mobilité des personnels enseignants du premier degré et à la mobilité des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale fixent la bonification de l'ensemble des éléments des barèmes.

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

Les services académiques et les services des directions des services départementaux de l'éducation nationale sont responsables des calculs des barèmes des candidats aux mouvements et sont **garants de leur fiabilité**. 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.1.2- Les procédures de sélection et d'affectation des candidats sur les postes spécifiques

Les caractéristiques de certains postes et la reconnaissance de situations professionnelles particulières conduisent l'académie 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, la rectrice et les inspectrices et inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale veillent à assurer une large publicité de ces postes et, en lien avec les corps d'inspection, à présenter leurs caractéristiques ainsi que les compétences attendues. Cette publication est faite sur les sites intranet et internet de l'académie et par message via I-prof.

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

Certains postes requièrent la détention de qualifications. Parmi ceux-ci certains peuvent faire l'objet de modalités de recrutement spécifiques (le CAFIPEMF pour les maîtres formateurs, le CAPPEI pour les postes d'enseignement spécialisé,) ou de compétences (langues étrangères ou régionales) ou d'aptitudes (les directeurs délégués à la formation professionnelle et technologique, les directeurs d'école, les conseillers auprès des IA-DASEN, les directeurs régionaux et départementaux adjoints de l'UNSS).

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

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

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

Les candidatures des personnels du 2nd degré sur les postes du **mouvement spécifique national** sont étudiées par l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche qui soumet des propositions à la direction générale des ressources humaines.

Dans le cadre du **mouvement intra départemental**, afin de faciliter la meilleure adéquation poste/profil sur les postes à profil du 1^{er} degré, un appel à candidatures est privilégié et les enseignants qui se portent candidats accompagnent leur demande d'un CV et d'une lettre de motivation sur laquelle l'avis de l'inspecteur de l'éducation nationale est porté.

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

Dans le cadre de l'école inclusive, la rectrice d'académie et les inspectrices et inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale veillent à s'organiser pour permettre le recrutement des enseignants du 1^{er} et du 2nd degré sur les postes qui relèvent de l'adaptation scolaire ou de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

II.2-Accompagnement des personnels dans leurs démarches de mobilité

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

Elle 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 du 1^{er} degré et du 2nd degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale sont destinataires d'informations sur les différents processus de mobilité via le portail agent (i-prof) et les sites intranet et internet académiques.

Un vade-mecum sur le détachement à l'étranger, destiné à l'ensemble des personnels des 1^{er} et 2nd degrés, a été élaboré par le ministère pour expliquer les modalités de recrutement et d'obtention d'un détachement, les différents acteurs impliqués dans le réseau de l'enseignement français à l'étranger, les calendriers et procédures, la durée du détachement, ainsi que les droits des agents dans cette position administrative en termes de carrière, rémunération et pension.

Pendant les processus de mobilité :

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

Un accompagnement et une aide personnalisée 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 enseignants des 1^{er} et 2nd degrés précisent les échanges d'informations avec les personnels dans le cadre des mouvements inter et intra départementaux et des mouvements inter et intra académique : modalités de diffusion aux personnels de leur barème, délai octroyé aux agents pour leur permettre de compléter ou rectifier les pièces nécessaires à l'évaluation de leur situation.

Après les processus de mobilité :

Le jour des résultats d'affectation des mouvements intra-départementaux et intra-académique des personnels du 1^{er} degré et du 2nd degré, chacun sera averti par tous moyens appropriés de la réalisation de sa mutation ou non et pourra consulter les résultats le concernant sur I-prof.

En outre chaque département met à disposition des personnels les résultats des mouvements du 1^{er} degré :

- nombre de candidats au mouvement affectés
- nombre de candidats non affectés
- nombre de postes pourvus et restés vacants
- taux de satisfaction sur les 5 premiers vœux.

Pour le 2nd degré, l'académie indiquera le barème du dernier entrant par discipline (sous réserve pour les disciplines à effectifs réduits) et par département. (nb d'entrants / sortants par département et par discipline)

Le jour des résultats d'affectation des mouvements intra départementaux et intra académique, sont diffusées aux agents des 1^{er} et 2nd degrés des données individuelles, telles que **pour le 1er degré**, la vacance ou non du poste en vœu 1.

Pour le 2nd degré, les précisions suivantes relatives au vœu 1 par l'agent : rang de non entrant de l'agent.

Cette transparence sur les résultats du mouvement permet aux personnels de pouvoir mieux situer leur candidature au sein notamment du département.

Ces données ne doivent pas conduire à dévoiler des éléments relatifs à la situation personnelle des intéressés, dont la communication porterait atteinte à la protection de leur vie privée.

Les personnels peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou lorsque devant recevoir une affectation, ils sont mutés dans un ou une zone ou sur un poste qu'ils n'avaient pas demandé(e).

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

L'organisation syndicale doit être représentative au niveau du comité technique du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse ou du comité technique académique, pour une décision d'affectation relevant de la compétence de la rectrice d'académie ou, par délégation de signature des recteurs d'académie, des inspectrices et inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale.

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.

A l'issue des affectations, l'académie s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses personnels. Des formations et accompagnements des personnels sont organisés, en lien avec les INSPE, pour faciliter l'adaptation de leurs compétences et capacités aux exigences des postes et favoriser ainsi leurs prises de fonctions.

2^{ème} partie : Lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

Afin de décliner les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels ATSS du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, la rectrice de l'académie édicte ses propres lignes directrices de gestion pour les opérations relevant de sa compétence. Ces lignes directrices de gestion déconcentrées, qui prennent en compte notamment les particularités du territoire, doivent être compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles. Elles sont soumises, pour avis, au comité technique académique.

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

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

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

La politique de mobilité de l'académie 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 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984¹.

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**² notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent. C'est pourquoi, pour l'ensemble des personnels ATSS, l'académie préconise une **stabilité sur poste de trois ans** sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen particulier notamment lorsqu'elles relèvent de priorités légales.

Cette politique de mobilité 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**.

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 :

¹ Rapprochement de conjoint, situation de handicap, exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles, fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

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

- L'affectation des lauréats de concours qui constitue la première étape du parcours professionnel des agents et qui représente pour l'académie un moyen de pourvoir des postes vacants. L'académie offre ainsi à ses nouveaux agents une grande diversité de postes en matière géographique et fonctionnelle.

- les **campagnes annuelles** de mutations « à date » qui permettent de gérer le volume important des demandes, 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, l'académie veillant toutefois au respect d'un équilibre entre ces différentes procédures.

Elle 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 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**.

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

II.1- Les campagnes annuelles de mutations

1- Cadre de gestion des demandes

Lors des campagnes annuelles de mutations, les agents candidatent soit sur des possibilités d'accueil, soit sur des postes fléchés, soit sur des postes à profil³.

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

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

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

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

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.

³ Possibilité d'accueil : « droit d'entrée » sans visibilité sur le poste,

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

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

Une demande peut ainsi être présentée à plusieurs titres :

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

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

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

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

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

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

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

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

2- Mise en œuvre des règles de départage

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

a- Les priorités légales

Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites qu'elles portent sur des postes non profilés⁴ 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.

⁴ Les postes non profilés visent à la fois les possibilités d'accueil et les postes fléchés.

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

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

- le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un PACS ;
- la prise en compte du handicap ;
- l'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- la prise en compte 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 pour l'académie établis dans l'ordre suivant :

- 1) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : la durée de séparation des conjoints ;
- 2) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : le nombre d'enfants mineurs ;
- 3) Pour les demandes de mutation des agents originaires de l'académie de Poitiers en position de détachement, de congé parental et de disponibilité dont la réintégration s'effectuerait dans l'académie 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 Mayotte⁵ : l'affectation dans un service ou un établissement situé à Mayotte dès 5 ans d'exercice ;
- 6) Pour l'ensemble des demandes de mutation : critère lié aux caractéristiques du poste occupé en internat dès 3 ans d'exercice ;
- 7) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de poste
- 8) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de corps
- 9) Pour l'ensemble des demandes de mutation : le grade et l'échelon détenu ;
- 10) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté générale de service.

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 :

⁵ Article 9 du décret relatif aux lignes directrices de gestion prévoit qu'elles peuvent notamment prévoir au titre des critères supplémentaires une priorité établie à titre subsidiaire, applicable au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans une zone géographique connaissant des difficultés particulières de recrutement

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 ou à une situation sociale grave et reconnue.

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.

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

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

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

Les recruteurs prennent en compte la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le choix des personnels retenus sur les postes à profil.

II.3- L'examen des demandes de détachement

Les **détachements sortants**, notamment dans le réseau de l'EFE, constituent un **autre** levier de la mobilité à disposition des agents et contribuent au rayonnement du ministère.

Pour être détachés à l'étranger, les personnels doivent avoir accompli **deux ans de services effectifs** dans leur corps. Cette durée permet de bénéficier d'un continuum de formation, d'appréhender les différentes compétences propres aux métiers et d'avoir une bonne connaissance du système éducatif français.

La **durée d'un détachement à l'étranger** est limitée à **six ans** pour permettre à un nombre plus important d'agents de pouvoir bénéficier d'une telle expérience et aux intéressés de valoriser en France l'expérience développée à l'étranger. Il est à noter qu'afin de sécuriser la situation des agents, leur retour est garanti dans l'académie d'origine.

Après une période de trois ans de services effectifs au sein du ministère, les agents peuvent de nouveau être détachés à l'étranger.

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

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.

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.

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

Les personnels ATSS accèdent ainsi aux indications utiles notamment calendaires concernant les différents processus de mobilité et les pièces à fournir pour le traitement de leur demande de mutation via la **note annuelle relative aux mutations des personnels IATSS publiée sur les sites intranet et internet 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 et le traitement par l'administration des candidatures, permet en outre à l'agent de :

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

Le refus de mutation n'est pas une décision défavorable dont la loi impose la motivation.

Seules les personnes n'ayant vu satisfait aucun de leurs vœux de mutation peuvent se prévaloir de la possibilité de former un recours administratif.

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.

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

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 certains postes.

Pour le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse et par délégation,
La rectrice de l'académie de Poitiers

Bénédicte ROBERT

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

Mise à disposition de la Polynésie française des personnels enseignants du 1er degré spécialisés
Mise à disposition de la Polynésie française des personnels du 2nd degré

Mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie des personnels enseignants du premier degré spécialisés
Mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie des personnels enseignants du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale

Affectation à Wallis-et-Futuna des personnels enseignants du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale

Affectation des personnels enseignants du premier degré spécialisé à Wallis et Futuna

Affectation des personnels du second degré à Saint-Pierre-et-Miquelon

Recrutements et détachements dans les établissements d'enseignement français à l'étranger

Dépôt et instruction des candidatures à un poste dans la principauté de Monaco

Affectation des personnels dans les établissements d'enseignement français en principauté d'Andorre
Dépôt et instruction des candidatures à un poste dans les écoles européennes

Emplois et procédure d'affectation dans les établissements d'enseignement supérieur pour les enseignants du second degré

Détachement des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière, ou dans le monde associatif (détachement France)

Candidatures postes directeurs nationaux adjoints, régionaux et départementaux UNSS

Mutation à Mayotte des personnels enseignants des premier et second degrés détenant la certification Français langue seconde

Affectation sur postes adaptés des personnels des premier et second degrés