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

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité.
Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 définit les dispositions relatives aux lignes directrices de gestion.
Les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'Education nationale de la Jeunesse et des Sports ont été arrêtées le 13 novembre 2020.

Les lignes directrices de gestion académique relatives à la mobilité des personnels s'inscrivent dans le cadre des principes fixés par les lignes directrices de gestion ministérielles.
Elles déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité de l'académie de Normandie.
Elles prennent en compte notamment les particularités de chaque territoire et définissent les procédures de gestion des demandes individuelles.

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

Ces lignes directrices de gestion sont soumises, pour avis, aux comités techniques académiques de Caen et de Rouen.
Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités techniques spéciaux concernés.

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

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

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

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

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

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

L'académie de Normandie propose à ses agents une grande diversité de postes en matière géographique et fonctionnelle.
L'objectif de la politique de mobilité est de favoriser la construction de parcours professionnels tout en répondant à la nécessité de pourvoir les postes vacants, afin d'obtenir la meilleure adéquation possible entre les souhaits de mobilité des agents et les besoins des services.
Elle s'inscrit en outre dans le respect des dispositions des articles 14 et 14 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires selon lesquels la mobilité est un droit reconnu à chaque fonctionnaire.

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

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

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

**Pour les personnels ATSS, les mutations sont également organisées « au fil de l'eau »** permettant, au moyen des postes publiés sur la place de l'emploi public (PEP), de répondre au besoin de recrutements sur des profils particuliers et/ou urgents.

Au sein de l'éducation nationale, les personnels ont également la possibilité de **mobilités dans le cadre de détachements**, favorisant à la fois la construction de nouveaux parcours professionnels et permettant de répondre aux besoins du service et à la continuité du service public.
Ces détachements permettent aux personnels de diversifier leur parcours professionnel par l'exercice de fonctions nouvelles au sein d'un autre corps du ministère.
**Certains de ces détachements s'inscrivent dans le cadre du reclassement** dans un autre corps pour les fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions : elles sont examinées avec la plus grande attention.

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

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

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

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

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

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

Les lignes directrices de gestion présentent les principes applicables en matière de gestion des demandes individuelles de mobilité afin de garantir un traitement équitable de l'ensemble des candidatures.
Le calendrier spécifique des procédures concernées, les modalités de dépôt et de traitement des candidatures ainsi que les outils utilisés pour les différentes procédures concernées sont précisés dans les notes de services annuelles.

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

Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, **les priorités de traitement des demandes de mobilité définies par l'article 60** de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites.
Les priorités légales prévues aux articles 60 et 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sont les suivantes :

- le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un Pacs ;
- la prise en compte du handicap ;
- l'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- la prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux (Cimm) ;
- la prise en compte de la situation du fonctionnaire, y compris d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service ;
- la prise en compte de la situation du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service. Cette priorité légale, prévue par l'article 62 bis de la loi n° 84-16 prime sur les autres priorités légales précitées de l'article 60. Sa mise en œuvre est prévue par le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics.

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

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

**Néanmoins, ces éléments n'ont qu'un caractère indicatif. L'administration conserve son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.**

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

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

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

Les **accueils par détachement au sein d'un corps de l'EN interviennent au regard des besoins des services et des établissements** déterminés en fonction des capacités offertes, notamment **à l'issue des concours et des opérations de mutation des personnels titulaires**.
L'éducation nationale **s'assure que les compétences et les connaissances des candidats sont en adéquation** avec les fonctions postulées. La procédure d'examen des candidatures permet de vérifier que les candidats présentent, outre les conditions réglementaires requises, les garanties suffisantes en termes de formation initiale et continue et une réflexion mûrie sur leur projet d'évolution

professionnelle. Un projet mûri se caractérise par une forte motivation et une bonne connaissance des compétences attendues.
**Le détachement est prononcé par décision de l'autorité compétente EN et de l'administration d'origine.**
**Les personnels détachés sont affectés en fonction des besoins du service**. Ils bénéficient d'un parcours de **formation adapté** visant à faciliter l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.
**Le détachement est révocable avant le terme** fixé par l'arrêté de détachement, soit à la demande de l'administration d'accueil, soit à la demande de l'administration d'origine, soit à la demande du fonctionnaire détaché.
**Trois mois au moins avant la fin de son détachement**, l'agent formule auprès de l'autorité dont il dépend, soit une demande de renouvellement de détachement, soit une demande d'intégration dans le corps d'accueil, soit une demande de réintégration dans son corps d'origine.
Deux mois au moins avant le terme de la même période, l'autorité compétente EN fait connaître au fonctionnaire concerné et à son administration d'origine sa décision de renouveler ou non le détachement ou, le cas échéant, sa proposition d'intégration dans le corps d'accueil.

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

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

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

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

**Un nouveau service de ressources humaines de proximité**
L'académie de Normandie s'inscrit dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service.
La mise en place depuis 2020 du service de ressources humaines de proximité permet ainsi aux personnels de l'académie de Normandie de pouvoir accéder plus facilement à de nouveaux interlocuteurs (6 conseillers RH de proximité), qui peuvent leur apporter conseil, écoute, orienter leurs demandes et faciliter leurs démarches professionnelles.
Le service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion).
Il assure une information et un accompagnement personnalisés.
Il est accessible à tout personnel qui le souhaite au plus près de son lieu d'exercice et dans le respect des règles de confidentialité.
Par ailleurs, le service RH de proximité permet de recueillir les besoins de formation des personnels pour mieux y répondre dans le cadre de l'élaboration de l'offre académique de formation.

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

En amont et pendant les processus de mobilité, les personnels accèdent à des informations relatives aux différents processus de mobilité sur le site académique.

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

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

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

**Après les processus de mobilité :**

**Les possibilités de recours :**
Les personnels **peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables** prises au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou lorsque devant recevoir une affectation, ils sont mutés dans une académie ou un département ou une zone ou sur un poste qu'ils n'avaient pas demandé.
Dans ce cadre, ils peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister.
**L'organisation syndicale doit être représentative au niveau du comité technique ministériel de l'éducation nationale ou du comité technique académique** pour une décision de mutation relevant de la compétence des recteurs d'académie ou, par délégation de signature des recteurs d'académie, des inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale (IA-Dasen).

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

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

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

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