

## **Lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports**

BIR spécial du 17 février 2025

Ref : Secrétariat Général

Les lignes directrices de gestion de l'académie de Lyon sont établies pour une durée pluriannuelle de trois ans. Ces lignes directrices de gestion définissent les orientations générales de mobilité dans le cadre de l'application des lignes directrices de gestion ministérielles tout en tenant compte des particularités du territoire.

Elles sont applicables en matière de mobilité :

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

Pour les personnels d'encadrement et les personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sport, il conviendra de se référer aux lignes directrices de gestion ministérielles publiées au bulletin officiel.

L'académie favorise la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble des personnels en leur offrant la possibilité de parcours diversifiés tout en veillant au respect des enjeux de continuité et de la qualité du service public. Les agents sont accompagnés par les services académiques dans leur projet de mobilité tout au long de ces processus.

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

Un bilan de la mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion est présenté chaque année au comité social d'administration académique.

Hors mouvements annuels, différents processus de mobilité afin d'aider les personnels à construire, enrichir, diversifier et valoriser leurs parcours de carrière sont également proposés aux personnels tel le détachement et dont les principes sont décrits dans les lignes directrices de gestion ministérielles.

Les opérations de mobilité sont déterminées par des principes communs : transparence des procédures, traitement équitable des candidatures, prise en compte des priorités légales de mutation, adéquation entre les exigences des postes et des profils et compétences des candidats.

### **Partie 1 : Lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale**

#### **I. Favoriser la mobilité des personnels tout en garantissant la continuité et la qualité du service public de l'enseignement**

La politique de mobilité académique veille à satisfaire les demandes des personnels tout en assurant la couverture des besoins du service public de l'enseignement dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles. L'organisation annuelle des mouvements phase intra départementale des enseignants du premier degré et intra-académique des personnels du second degré permet à ces agents d'effectuer une mobilité géographique ou fonctionnelle.

Dans le cadre de ces mouvements, les affectations des personnels prononcées doivent permettre d'assurer, au bénéfice des élèves, de leur famille et des établissements scolaires, la couverture la plus complète possible des besoins d'enseignement par des titulaires, y compris sur des postes ou dans des établissements et des services qui s'avèrent moins attractifs en raison de leur isolement géographique ou des conditions d'exercice qui y sont liées.

Afin de renforcer l'attractivité de ces postes, l'académie porte une attention particulière sur les affectations en éducation prioritaire ou dans certaines zones géographiques isolées en les valorisant.

Dans le cadre de mouvement spécifique, les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de sélections 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.

Dans le second degré, le recteur identifiera ces postes en lien avec les corps d'inspection et les chefs d'établissement au regard des besoins et des spécificités académiques. Dans le premier degré, les IA-DASEN en lien avec les IEN dresseront la liste des postes relevant de ces catégories (poste à exigences particulières, postes spécifiques académique).

Il sera tenu compte de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le choix des personnels retenus sur l'ensemble de ces postes spécifiques.

Le mouvement comprend une phase principale suivie de phases d'ajustement.

Pour le second degré, ces phases consistent en l'affectation des titulaires d'un poste en zones de remplacement qui seront soit nommés pour l'année scolaire sur des moyens provisoires soit appelés à effectuer des remplacements ou des suppléances, ainsi que l'ensemble des affectations provisoires.

Pour le premier degré, la phase d'ajustement concerne les personnels restés sans affectation à l'issue de la phase principale et porte sur les postes vacants.

- **Affectation des lauréats de concours**

Dans le premier degré, les lauréats sont affectés en fonction de leurs vœux et de leur rang de classement au concours.

Dans le second degré, l'affectation est déterminée en fonction de leurs vœux en prenant en compte le barème tel que défini dans les circulaires ministérielles.

Enfin, une vigilance particulière est portée sur la première affectation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en lien avec leurs situations personnelles en qualité de contractuel puis de titulaire.

## **II. Garantir un traitement équitable des candidatures**

Les lignes directrices de gestion de l'académie de Lyon présentent les principes applicables en matière de gestion individuelle 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 de la publication d'une note de service.

Ces notes de service préciseront le calendrier spécifique de la procédure concernée, les modalités de dépôt et de traitement des candidatures ainsi que les outils utilisés. Elles traduisent la volonté de poursuivre une politique de gestion des ressources humaines qualitative qui prend en compte la situation personnelle et professionnelle des candidats à la mutation.

### **1. Les procédures de classement des candidatures au barème**

Compte tenu de leur importante volumétrie, l'examen des demandes de mutation des enseignants du premier degré et des personnels du second degré 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, le recteur et les IA-DASEN conservent leur pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou d'autre motif d'intérêt général tout en préservant la prééminence des priorités **de traitement des demandes de mobilité définies par les articles L. 512-18, 19, 21 et 22 du CGFP.**

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 priorités suivantes :

- **Demandes liées à la situation familiale :**
  - Rapprochement de conjoint ou de partenaires liés par un Pacs ;
  - Rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant.
- **Demandes liées à la situation personnelle :**
  - Fonctionnaire, conjoint, ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap.
- **Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel :**
  - **Dispositions communes aux premier et second degrés**
    - Bonification à la sortie dans le cadre de fonctions exercées dans un établissement ou école relevant de l'éducation prioritaire : REP+, REP et politique de la ville ;
    - Bonification pour les agents affectés dans un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire ;
    - Bonification liée à l'ancienneté de service ;
    - Bonification pour parent isolé ;

- Bonification à la sortie dans le cadre de fonctions exercées dans un établissement PoP.
- **Dispositions propres aux personnels du premier degré**
  - Agents exerçant dans un territoire ou une zone ou occupant certaines fonctions rencontrant des difficultés particulières de recrutement.
- **Dispositions propres aux personnels du second degré**
  - Bonification liée à l'ancienneté de poste ;
  - Bonification à l'entrée en établissement REP+ (hors PSYEN) ;
  - Bonification à l'entrée en établissement REP ;
  - Bonification pour les personnels affectés sur un des établissements des communes situées dans la zone Ain Est (y compris les TZR) ;
  - 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 de la fonction publique ;
  - Bonification affectation des professeurs agrégés en lycée ;
  - Bonifications spécifiques pour les titulaires d'une zone remplacement ;
  - Bonification accordée aux agents en situation de réintégration à divers titres
  - Bonification pour l'intégration dans le corps des enseignants, PSYEN ou CPE (détachement, liste d'aptitude) ;
  - Bonification pour les agents dont le changement de discipline a été validée ;
  - Bonification concernant les personnels dont les postes en formation continue ou les activités à responsabilité académique sont fermés ;
  - Mutation simultanée entre conjoints.
- **Bonification liée au caractère répété de la demande :**
  - Bonification au titre du vœu préférentiel.

Les annexes préciseront les modalités de traitement de ces bonifications.

Les services académiques et départementaux sont responsables des calculs des barèmes des candidats au mouvement intra et sont garants 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.

## **2. Les procédures de sélection et d'affectation 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. Ces procédures de recrutement et les conditions requises sont définies dans les notes de service relatives à la mobilité des personnels.

Pour permettre à un large vivier de candidats de pouvoir prendre connaissance des postes spécifiques et de leurs particularités, le recteur et les IA DASEN veillent à assurer une publicité de ces postes.

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

Les différents acteurs associés au traitement des demandes de mobilité des personnels portent un regard complémentaire sur les candidatures et émettent un avis pour apprécier les compétences et les qualités requises sur le poste demandé.

Des commissions de validation des candidatures ou de sélection des candidats peuvent être mises en place afin de vérifier notamment l'adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat.

Les personnels transmettent un dossier de candidature à l'autorité hiérarchique compétente qui porte un avis motivé sur leur candidature.

## **III. Accompagner les personnels dans leurs démarches de mobilité**

Les services académiques et départementaux accompagnent les personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion en veillant à leur garantir la meilleure information.

De même, les agences RH de proximité mises en place dans chacun des départements (Ain, Loire, Rhône) assurent l'accompagnement et le conseil des personnels dans leur démarche de mobilité géographique ou fonctionnelle.

La plateforme colibris permettra d'échanger directement avec les gestionnaires des personnels tout au long du processus. Selon les corps, les dépôts des dossiers, pièces justificatives ou recours seront réalisés sur cette plateforme d'échange.

- En amont des processus de mobilité

Les enseignants du premier degré, personnels enseignants de second degré, d'éducation et PSYEN sont destinataires d'informations sur les différents processus de mobilité via le portail agent, les sites ministériels, académique et départementaux des services de l'éducation nationale et sur la plateforme Colibris.

Des réunions d'information sur les règles de la mobilité pourront être organisées sur les territoires.

Les différentes notes de service publiées en amont de l'ouverture des serveurs précisent notamment les modalités d'échanges d'informations : diffusion aux personnels de leur barème, délai octroyé par l'administration pour leur permettre de compléter ou rectifier les pièces nécessaires à l'évaluation de leur situation.

- Pendant les processus de mobilité

Dans le cadre des mouvements intra départemental et intra-académique, un dispositif d'accueil et d'informations est mis en place pour répondre aux interrogations des agents et leur apporter des conseils personnalisés dès la saisie des vœux afin d'optimiser leur stratégie de mutation et jusqu'à la communication des résultats définitifs. Des outils informatiques dédiés aux différents processus de mobilité permettent aux agents de candidater et facilitent le traitement par l'administration de leurs candidatures.

- Après les processus de mobilité

Les résultats d'affectation et des données individuelles sont communiqués aux agents sous la forme d'une information individuelle pour permettre aux personnels de pouvoir mieux situer leur candidature, sous réserve que ces données ne conduisent pas à dévoiler des éléments relatifs à la situation personnelle des intéressés dont la communication porterait atteinte à la protection de leur vie privée.

Des données plus générales seront mises à disposition des personnels.

Les personnels pourront former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou lorsque devant recevoir une affectation, ils sont mutés sur un poste qu'ils n'avaient pas demandé. Dans ce cadre, ils peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale de leur choix pour les assister.

Selon les corps, les agents déposeront leur recours sur la plateforme Colibris.