



RÉGION ACADÉMIQUE  
ÎLE-DE-FRANCE

MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
ET DE LA JEUNESSE  
MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION

## **Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels de l'académie de Versailles**

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.

Dans ses lignes directrices de gestion ministérielles du 13 novembre 2019, le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse 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.

Déclinaison des lignes de gestion ministérielles, les lignes directrices de gestion académiques, tout en s'inscrivant dans leur continuité, mettent en avant les spécificités académiques, au 1<sup>er</sup> rang desquelles, figure l'importance des recrutements. En effet, l'académie de Versailles, une académie de recrutement, accueille annuellement pour l'ensemble des personnels de nombreux entrants dans les métiers, qu'il s'agisse de stagiaires ou de néotitulaires. Elle relève un défi permanent de formation, d'accompagnement individuel et collectif, et d'exigence accrue de recherche des meilleures conditions d'exercice des métiers particulièrement pour ses personnels débutants.

### **1<sup>ère</sup> 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**

Dans ce contexte, les opérations de mobilité permettent de garantir avant tout la continuité, la qualité et l'égalité d'accès au service public de l'enseignement tout en favorisant la mobilité de ses personnels.

#### *Les enjeux des mouvements annuels*

Les mouvements intra académiques et intra départementaux doivent permettre la couverture la plus complète des besoins devant élèves par des personnels titulaires, y compris dans des établissements, services ou sur des postes les moins attractifs en raison de leur isolement géographique ou des conditions particulières d'exercice. L'académie porte une attention particulière sur les zones ou

territoires connaissant des difficultés particulières de recrutement comme l'éducation prioritaire ou les zones excentrées de l'académie.

A ce titre, elle se réserve la possibilité d'introduire des dispositions spécifiques dans le cadre des mouvements intra-académique pour le second degré et départementaux pour le premier degré ayant pour objectif de favoriser l'affectation de personnels titulaires expérimentés dans ces zones, en leur offrant des avantages de bonification ou de conservation de leur poste d'origine pendant une durée déterminée. Ces dispositions ont pour vocation de permettre à ces personnels de conserver leur ancienneté de poste en cas de retour dans leur établissement d'origine, sans les léser pour autant s'ils souhaitent s'engager de manière pérenne sur le poste en éducation prioritaire ou dans une zone excentrée à l'issue de cette expérience.

### *Le développement des postes spécifiques*

Dans le cadre du mouvement intra académique et dans la continuité des politiques ministérielles, l'académie de Versailles s'engage à identifier, en lien avec les corps d'inspection, et avec les chefs d'établissement, les postes requérant des qualifications, compétences ou aptitudes particulières.

Elle est ainsi mobilisée sur la question de l'attractivité internationale de la région Ile de France, et par là même mène une politique de renforcement de ses enseignements de langue et promeut le développement des postes à profil permettant l'enseignement de disciplines non linguistiques.

De même, elle est attentive à pourvoir par des personnels spécifiquement formés, les postes relevant du champ du handicap.

En amont de la phase départementale du mouvement des enseignants du 1<sup>er</sup> degré, les inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale identifient certains postes spécifiques afin de les profiler et les proposer dans le cadre d'un appel à candidature.

L'académie veillera à assurer, par des dispositifs d'information appropriés, la publicité la plus large possible de l'ensemble des postes à pourvoir au titre des mouvements spécifiques, pendant la phase de saisie des vœux par les candidats, mais aussi à l'issue de celle-ci si cela s'avère nécessaire.

## **Les procédures de mobilité visent à garantir un traitement équitable des candidatures et l'accompagnement des agents**

Chaque processus de mobilité fait l'objet d'une circulaire diffusée au sein de l'ensemble des écoles, des établissements scolaires et d'enseignement supérieur et précise les calendriers, les modalités de dépôt et de traitement des candidatures ainsi que les outils utilisés.

### **1 L'académie organise des procédures transparentes et favorise l'adéquation profil / poste**

#### **1.1-Les procédures de classement des candidatures au barème**

L'examen d'un nombre important de demandes de mutation des enseignants du 1<sup>er</sup> degré et des personnels du 2<sup>nd</sup> degré dans le cadre des mouvements inter et intra départemental et des mouvements inter 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
- Situations de mutations simultanées (pour le second degré uniquement)

▪ **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**

Bonifications communes aux enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés :

- Demande de bonification dans le cadre de fonctions exercées dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire

Trois situations doivent être distinguées :

- les écoles et établissements classés REP+,
- les écoles et établissements classés REP,
- les écoles et établissements relevant de la politique de la ville.

- Ancienneté de service
- Bonification pour les agents affectés dans un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire

Bonifications propres aux enseignants du 1<sup>er</sup> degré :

- Ancienneté de service en tant qu'enseignant du 1<sup>er</sup> degré,
- Barème lié à l'ancienneté dans le poste,
- Bonification(s) liées à la stabilité dans certaines fonctions ou zones rencontrant des difficultés de recrutement

Bonifications propres aux personnels du 2<sup>nd</sup> 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<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale
- Situation de réintégration à divers titres
- Bonification(s) liées à l'ancienneté dans des fonctions de remplacement
- Bonification propre aux professeurs agrégés pour une affectation en lycée
- Situation des personnels ayant la qualité de sportif de haut niveau.

▪ **Bonifications liées au caractère répété de la demande**

- Bonification au titre du vœu préférentiel

Les circulaires 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 valorisation de l'ensemble des éléments des barèmes. Si d'autres situations particulières ne relevant pas de priorités légales peuvent être valorisées dans le cadre des mouvements intra départementaux et intra académique, leur bonification sera 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 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.

## 1.2- Les procédures de sélection et d'affectation des candidats sur les postes spécifiques

Dans le cadre des recrutements sur postes spécifiques et 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 sont définies dans des circulaires académiques ou départementales relatives à chaque processus de mobilité concerné. Elles précisent notamment les conditions requises pour être recruté sur ces postes spécifiques et l'ensemble des acteurs intervenant dans les procédures et font l'objet d'une large publicité assurée par les services académiques et départementaux en lien avec les corps d'inspection.

Ces postes spécifiques requièrent la détention préalable de qualifications (comme le CAFIPEMF pour les maîtres formateurs, le CAPPEI ou le CAPA-SH pour les postes d'enseignement spécialisé, la liste d'aptitude pour les directeurs délégués à la formation professionnelle et technologique ou les directeurs d'école) ou de compétences (langues étrangères) ou d'aptitudes (conseillers auprès des IA-DASEN, directeurs régionaux et départementaux adjoints de l'UNSS).

Ces postes spécifiques font l'objet d'appels à candidature.

Les candidats des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés accompagnent leur demande d'un CV, d'une lettre de motivation, des éventuelles certifications nécessaires, et des avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement, pour les personnels du 2<sup>nd</sup> degré, pour apprécier leurs compétences et qualités pédagogiques et didactiques. L'académie veillera à ce que les candidats puissent prendre connaissance des avis qui auront été formulés sur leur dossier par les corps d'inspection et les chefs d'établissement

Dans le cadre de l'école inclusive, une circulaire académique précise les modalités de recrutement sur les postes en unités locales d'inclusion scolaire situés dans les EPLE. Un mouvement inter-degrés est organisé afin de pourvoir ces postes par des enseignants détenant la certification. Les services rectoraux et départementaux veilleront conjointement à identifier les postes restant vacants à l'issue des procédures de mobilité afin d'y prononcer des affectations provisoires complémentaires en fin d'année scolaire.

## **2-L'académie accompagne ses personnels dans leurs démarches de mobilité**

Les affectations des lauréats de concours constituent la première étape du parcours professionnel de mobilité des agents. L'académie accorde ainsi une attention toute particulière aux conditions d'accueil et d'affectation de ces personnels afin de les placer dans les conditions les plus favorables pour l'accomplissement de leur année de stage et leur entrée dans le métier

Dans le 1<sup>er</sup> degré, le concours de recrutement des professeurs des écoles étant académique, les lauréats sont affectés dans un département de l'académie en fonction des vœux émis lors de leur inscription et de leur rang de classement au concours.

Dans le 2<sup>nd</sup> degré, les stagiaires ont la possibilité de formuler des préférences géographiques d'affectation, qui sont croisées avec leur barème et la carte des postes disponibles afin de leur donner satisfaction autant que possible sur leur premier lieu d'affectation. Le choix des lieux d'affectation fait l'objet d'un travail concerté de l'ensemble des services, afin d'identifier les établissements et les équipes pédagogiques offrant les meilleures garanties d'accueil et d'accompagnement du stagiaire.

Les personnels stagiaires de l'académie font l'objet d'un accueil institutionnel, dans l'académie ou les départements, où les éléments de leur parcours professionnel et pédagogique leur sont présentés.

L'académie de Versailles accompagne également les personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion. L'académie de Versailles a fait le choix de créer, au sein du pôle RH, un service de prévention et d'accompagnement des personnels qui travaille de manière transversale avec l'ensemble des services de gestion et de formation, les corps d'inspection, les départements, à la prévention et à l'accompagnement des

personnels. Ce service abrite le pilotage et le déploiement de la « RH de proximité ». Il organise une nouvelle présence RH sur le territoire académique dense.

L'académie offre dans ce cadre des parcours diversifiés, privilégiant la procédure de détachement :

- Par la possibilité d'exercer des fonctions d'enseignement dans d'autres corps d'enseignants ;
- Par la mobilité au sein du réseau de l'enseignement français à l'étranger ou auprès d'un système éducatif étranger ;
- Par la mobilité hors de l'enseignement scolaire sur des fonctions relevant de leur corps (enseignement supérieur, CNED, ministère de l'agriculture, des armées et de l'environnement...);
- Par la mobilité sur des fonctions non enseignantes en France et à l'étranger.

L'académie veille, dans l'organisation des processus de mobilité, à concilier la satisfaction des demandes des personnels avec la prise en compte des nécessités de service. C'est pourquoi, afin de veiller à l'équilibre et à la stabilité des équipes pédagogiques au sein des écoles et des établissements scolaires de l'académie, il pourra être attendu de la part des candidats à ces différentes mobilités une ancienneté minimale d'exercice au sein de l'académie. La durée de cette ancienneté sera en fonction de l'évaluation conduite sur les besoins académiques et de la situation de tension des différentes disciplines.

Les services académiques portent une attention particulière :

- aux demandes de détachement qui s'inscrivent dans le cadre du reclassement dans un autre corps des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- aux professeurs de lycée professionnel de la filière gestion administration, concernés par une réduction de l'offre de formation, et leur apporte un accompagnement conséquent, en particulier dans les démarches de détachement vers d'autres corps ;
- aux demandes de détachement vers l'enseignement supérieur pour exercer des fonctions d'ATER et de doctorant contractuel. L'académie est une académie ouverte vers l'enseignement supérieur, elle promeut les liens entre l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur, dans le cadre d'une répartition équilibrée des ressources humaines.

L'accompagnement mis en place par les services académiques à destination de l'ensemble des personnels d'enseignement, d'éducation et psychologues de l'Education Nationale des premier et second degrés a pour objectif d'apporter un appui à l'agent dans l'ensemble des phases de sa démarche, de la réflexion initiale à la matérialisation de son projet.

▪ **En amont des processus de mobilité :**

Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré, personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale sont destinataires d'informations sur les différents processus de mobilité via les circulaires académiques diffusées et les informations figurant sur le site académique, les circulaires et informations départementales figurant sur les sites des DSDEN.

Des réunions d'information sont organisées pour les personnels stagiaires qui participent aux opérations de mobilité pour la première fois.

▪ **Pendant les processus de mobilité :**

Les circulaires départementales et académiques relatives à la mobilité des personnels des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés précisent les échanges d'informations avec les personnels dans le cadre des mouvements inter et intra départemental 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.

Afin d'apporter aux enseignants des conseils et une aide personnalisée dès le point de départ de leur projet de mutation et jusqu'à la communication du résultat d'affectation, sont ainsi mis en place au niveau de chaque département (enseignants du 1<sup>er</sup> degré) et au niveau académique (enseignants du 2<sup>nd</sup> degré) :

- un dispositif d'accueil téléphonique et d'information
- des rendez-vous en présentiel.

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

L'académie poursuivra le développement et la mise à disposition de nouveaux outils facilitant l'appropriation par les personnels des règles de mobilité et l'optimisation de leur stratégie de mutation.

▪ **Après les processus de mobilité :**

Le jour des résultats d'affectation des mouvements intra départemental et intra académique, sont diffusées aux agents des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés des données individuelles, telles que :

- pour le 1<sup>er</sup> degré, précisions relatives aux barèmes d'obtention de postes définitifs par communes;
- pour le 2<sup>nd</sup> degré, les précisions suivantes relatives aux barres d'entrée départementales pour chacune des disciplines.

Cette transparence sur les résultats du mouvement permet aux personnels de pouvoir mieux situer leur candidature au sein notamment du département. Elle doit s'inscrire dans le cadre du régime général de la protection des données, et demeurer à un niveau de précision ne permettant pas l'identification d'autres personnels enseignants concernés par une candidature sur un poste.

▪ **Les recours contre les décisions d'affectation :**

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 département 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 au niveau du comité technique académique pour une décision d'affectation 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.

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.

Dans le cas de figure où l'administration donne satisfaction au recours d'un personnel, cette décision sera accompagnée de mesures de réparation spécifiques pour l'agent concerné, prévues dans les circulaires académiques et départementales.

## **2<sup>ème</sup> partie : lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)**

La politique de mobilité pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, et les personnels de la filière ITRF 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 1984<sup>1</sup>.

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

Elle intègre les opérations suivantes :

- L'affectation des lauréats de concours qui constitue la première étape du parcours professionnel des agents et qui représente pour le ministère un moyen de pourvoir des postes vacants. L'académie offre ainsi à ses nouveaux agents une grande diversité de postes en matière géographiques et fonctionnelles.
- les campagnes annuelles de mutations « à date » qui permettent de gérer le volume important des demandes, de garantir aux agents de réelles possibilités d'entrée dans l'ensemble des académies et de satisfaire autant que faire se peut les demandes formulées au titre des priorités légales de mutation ;
- les mutations au fil de l'eau qui permettent, au moyen des postes publiés sur la place de l'emploi public (PEP) de répondre au besoin de recrutements sur des profils particuliers et/ou urgents ;
- les détachements entrants et sortants ;
- les intégrations directes.

Les agents disposent ainsi 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, l'administration centrale, les établissements publics (administratifs et d'enseignement supérieur) et le réseau de l'enseignement français à l'étranger (EFE).

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

Les procédures précisées ci-dessous concernent les mutations inter académiques à gestion déconcentrée et les mutations intra académiques pour les filières ATSS et ITRF.

Les différentes possibilités d'affectation au sein de l'univers éducation nationale sont rappelées : EPLE, services déconcentrés, établissements publics administratifs et établissements publics d'enseignement supérieur.

### **I- Campagnes annuelles de mutation**

#### **1- Cadre de gestion des demandes**

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

Lors des campagnes annuelles de mutations, les agents candidatent soit sur des postes fléchés (département, groupement de communes, communes, établissement), soit sur des postes à profil.

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 que 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- Situation 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 à plusieurs titres :

- rapprochement de conjoints
- travailleur handicapé
- politique de la ville
- suppression de poste
- convenance personnelle

#### b- Confirmation 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 imprimer sa confirmation de demande de mutation via AMIA, 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. A défaut, la demande de mutation est annulée. Seule la confirmation signée, avec éventuellement des modifications de vœux, fait foi.

## 2- Mise en œuvre des règles de départage

Les candidatures sont départagées en application des priorités légales et des critères supplémentaires à caractère subsidiaires.

#### 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 fléchés ou des postes profilés.

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 du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) ;
- La prise en compte de la situation du fonctionnaire, y compris dans 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 de Versailles 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 en position de détachement, de congé parental et de disponibilité : durée de détachement, de congé parental ou de disponibilité
- 4) Pour l'ensemble des demandes de mutation : la situation de famille et notamment l'exercice de l'autorité parentale conjointe (garde alternée, garde partagée, droit de visite)
- 5) Pour l'ensemble des demandes de mutation : les caractéristiques du poste occupé (pour les personnels exerçant à Mayotte, l'affectation dans un service ou un établissement situé à Mayotte dès 5 ans d'exercice ; pour les agents affectés sur un poste à sujétion particulière, notamment les infirmiers exerçant en internat)
- 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 détenu
- 9) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'échelon détenu.
- 10) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'AGS (ancienneté générale de service)

c- La procédure de départage

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

- 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.
- 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). 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- L'information et l'accompagnement des agents**

La DAPAOS organise la mobilité des personnels ATSS et ITRF de l'académie de Versailles et veille à leur garantir, tout au long de la procédure, la meilleure information.

Les personnels ATSS et ITRF 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 circulaire académique relative au mouvement Intra-académique des personnels ATSS et ITRF.

En outre, l'application AMIA dédiée à la procédure de mobilité permet aux agents de candidater et à l'administration d'assurer le traitement et le suivi des candidatures. Par ailleurs, elle permet 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.

Les services de la DAPAOS apportent aux agents des conseils et une aide personnalisée dès le point de départ des projets de mutation et jusqu'à la communication du résultat d'affectation, grâce à un dispositif d'accueil téléphonique et une adresse mail dédiée et à la possibilité d'un rendez-vous en présentiel.

### **Les 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 un département 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 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.

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.