

# BULLETIN

## Officiel

Ministère de l'éducation nationale  
de la jeunesse et des sports

---

**Jeunesse,  
Sports  
& Vie associative**

N° 11 - 20 novembre 2020



**PREMIER  
MINISTRE**

Direction de l'information  
légale et administrative

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

[www.dila.premier-ministre.gouv.fr](http://www.dila.premier-ministre.gouv.fr)

**Plan de classement**

**Sommaire chronologique**

**Sommaire thématique**

# Plan de classement

## ADMINISTRATION

Administration générale

Administration centrale

Services déconcentrés

Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

AFLD

CNDS

ASC

OFQJ

Distinctions honorifiques

## SPORT, JEUNESSE ET VIE ASSOCIATIVE

Professions du sport et de la jeunesse

Sport

Associations et instances sportives

Équipements sportifs

Jeunesse et vie associative



## *Sommaire chronologique*

	Pages
<b>22 octobre 2020</b>	
<b>Lignes directrices de gestion ministérielles du 22 octobre 2020</b> relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports .....	<b>1</b>
<b>29 octobre 2020</b>	
<b>Instruction n° DS/DS2A/DS2C/2020/189 du 29 octobre 2020</b> relative à la mise en œuvre du transfert des missions sport de haut niveau des DRJSCS/DRAJES vers les centres de ressources, d'expertise et de performance (CREPS) ou organismes publics équivalents (OPE).....	<b>135</b>
<b>9 novembre 2020</b>	
<b>Lignes directrices de gestion ministérielles du 9 novembre 2020</b> relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.....	<b>50</b>
<b>17 novembre 2020</b>	
<b>Instruction n° DS/DS2/2020/200 du 17 novembre 2020</b> relative à la déclinaison des nouvelles mesures en vigueur dans le champ du sport, liée à la reprise épidémique de Covid-19.....	<b>146</b>

## Sommaire thématique

Pages

### ADMINISTRATION

#### *Administration générale*

<b>Lignes directrices de gestion ministérielles du 22 octobre 2020</b> relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports .....	<b>1</b>
<b>Lignes directrices de gestion ministérielles du 9 novembre 2020</b> relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.....	<b>50</b>

### SPORT, JEUNESSE ET VIE ASSOCIATIVE

#### *Sport*

<b>Instruction n° DS/DS2A/DS2C/2020/189 du 29 octobre 2020</b> relative à la mise en œuvre du transfert des missions sport de haut niveau des DRJSCS/DRAJES vers les centres de ressources, d'expertise et de performance (CREPS) ou organismes publics équivalents (OPE).....	<b>135</b>
<b>Instruction n° DS/DS2/2020/200 du 17 novembre 2020</b> relative à la déclinaison des nouvelles mesures en vigueur dans le champ du sport, liée à la reprise épidémique de Covid-19.....	<b>146</b>

## ADMINISTRATION

### ADMINISTRATION GÉNÉRALE

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

#### **Lignes directrices de gestion ministérielles du 22 octobre 2020 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports**

NOR : MENH2028692X

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'État des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Conformément aux dispositions de l'article 12 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document formalise les lignes directrices de gestion du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection ;
- personnels techniques et pédagogiques<sup>1</sup> des filières jeunesse et sports.

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de la politique du ministère en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des personnels listés ci-dessus, et ce quel que soit leur lieu d'affectation (enseignement scolaire, enseignement supérieur).

Afin de prendre en compte notamment les particularités de chaque territoire, les recteurs d'académie édictent, leurs propres lignes directrices de gestion qui doivent être rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles.

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques sont établies pour 3 ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période. S'agissant plus particulièrement des lignes directrices de gestion applicables aux personnels de la jeunesse et des sports<sup>2</sup>, elles feront l'objet d'un réexamen à l'issue de leur première année de mise en œuvre. Les lignes directrices de gestion ministérielles sont soumises, pour avis, aux comités techniques du ministère.

Les lignes de gestion académiques sont soumises, pour avis, aux comités techniques académiques. Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités techniques spéciaux concernés.

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

#### I. – DES POSSIBILITÉS DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE

Le ministère assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades.

L'objectif est de permettre *a minima* à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole PPCR.

<sup>1</sup> Professeurs de sport, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ), conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS).

<sup>2</sup> Inspecteur de la jeunesse et des sports, professeur de sport, CEPJ, CTPS.

L'avancement de grade par tableau d'avancement s'effectue, selon les corps, au choix ou par examen professionnel.

Les grades accessibles par deux voies (tableau d'avancement au choix, examen professionnel) obéissent à une même logique. L'examen professionnel est la voie majoritaire. Elle est ouverte à un vivier d'agents moins avancés dans la carrière. Par conséquent, la voie du choix, minoritaire en nombre de promotions, et ouverte sous conditions d'ancienneté supérieure à celle de l'examen professionnel, s'adresse généralement à des agents plus avancés dans la carrière.

En outre, les personnels peuvent valoriser et diversifier leurs parcours en accédant à des corps de catégorie ou de niveau supérieur selon différentes voies : concours ou liste d'aptitude.

Outre les procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne en application de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieur(e), par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics conformément aux modalités prévues par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020<sup>3</sup>.

Les personnels peuvent également être nommés sur des emplois leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures (par exemple, secrétaire général d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale) ou de nouvelles responsabilités (directeur d'école).

## II. – DES PROCÉDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISANT À GARANTIR UN TRAITEMENT ÉQUITABLE DES PERSONNELS

Pour les promotions de l'ensemble de ses personnels, le ministère met en place des procédures transparentes qui s'appuient sur les orientations et les critères généraux ci-après.

### II.1. – **Prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle**

Pour prononcer les promotions de grade et de corps, sont pris en compte les éléments relatifs au parcours professionnel et au parcours de carrière des personnels.

L'objectif est d'apprécier, tout au long de la carrière, l'investissement professionnel de l'agent, son implication au profit de l'institution dans la vie de l'établissement ou dans l'activité du service, la richesse et la diversité de son parcours professionnel au travers des différentes fonctions occupées et, le cas échéant, de leurs conditions particulières d'exercice, ses formations et ses compétences.

Les avancements de corps et de grade sont effectués dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement.

Certains processus s'appuient sur un barème. Néanmoins, celui-ci ne revêt qu'un caractère indicatif, l'administration conservant son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances, ou d'un motif d'intérêt général.

### II.2. – **Prévention des discriminations**

La gestion des carrières des personnels est fondée sur le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations, conformément aux politiques des ministères en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité.

Les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces questions.

#### *Respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 complété le 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de l'article 58 – 1° 2° alinéa de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

<sup>3</sup> Fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le ministère s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. À cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.

À cet effet, le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

Plus particulièrement, l'exercice des fonctions à temps partiel ne doit pas être un critère discriminant pour l'avancement de grade ou la promotion de corps. Sa prise en compte pour l'analyse d'un dossier de promotion constitue une discrimination indirecte prohibée par la loi.

#### *Promotion des personnels en situation de handicap*

L'article 6 *sexies* de la loi 83-634 du 13 juillet portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les employeurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, et notamment pour leur permettre de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

Il convient donc d'apprécier strictement leurs compétences et leur valeur professionnelle sans les moduler au regard des retentissements que peut avoir le handicap sur leur organisation de travail ou leurs besoins particuliers.

En effet, dans certains cas les agents concernés peuvent se voir contraints de demander un temps partiel et/ou des aménagements spécifiques. Les rapports les concernant ne doivent pas non plus évoquer le handicap mais uniquement les aspects professionnels permettant d'éclairer les avis donnés.

#### *Prise en compte de la diversité des environnements professionnels*

Les promotions reflètent, dans toute la mesure du possible, la diversité des environnements professionnels (diversité des univers d'exercice et des territoires, représentativité des disciplines et spécialités).

#### *Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale :*

Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle<sup>4</sup>.

Par ailleurs, les agents déchargés syndicaux, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises.

Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les notes de service annuelles.

### III. – UN ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE

Les directions des ressources humaines académiques contribuent à l'accompagnement professionnel des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation en lien avec le service académique de la formation continue de tous les personnels.

#### **III.1. – Un accompagnement continu des agents**

##### *Le nouveau schéma directeur de la formation de tous les personnels*

L'ensemble des personnels forme une communauté professionnelle diverse, animée par les valeurs qui fondent l'école républicaine, la volonté d'assurer l'épanouissement et la réussite de tous les élèves et la construction de leur citoyenneté tout au long de la vie (circulaire n° 2019-33 du 23-9-2019).

<sup>4</sup> Article 23 *bis* V de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires.

Au sein de cette communauté, les personnels de la jeunesse et des sports développent particulièrement l'éducation et la formation tout au long de la vie des jeunes et des adultes, dans le cadre d'une démarche qui associe l'éducation populaire et les activités sportives.

Pour exercer pleinement ces missions, les personnels doivent, selon leurs fonctions :

- connaître les politiques ministérielles, notamment éducatives, mais aussi le cadre juridique ou opérationnel de leur action ;
- faire évoluer leurs pratiques professionnelles en tenant compte notamment des évolutions scientifiques, techniques ou sociales au service des élèves et des jeunes, dans le cadre scolaire, périscolaire ou d'éducation permanente ;
- pouvoir bénéficier des actions de formation de développement professionnel continu (DPC) obligatoires en lien avec leur exercice spécifique au bénéfice de la réussite scolaire (personnels de santé) ;
- et partager leurs expériences entre pairs.

Le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports doit ainsi permettre à ses personnels d'acquérir et de développer leurs compétences professionnelles par une formation qui réponde à la fois à leurs demandes et aux besoins de l'institution. Il accompagne également ceux des personnels qui souhaitent connaître des évolutions professionnelles, soit au sein du service public de l'éducation, soit à l'extérieur de celui-ci.

Au croisement des priorités du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de la réponse institutionnelle aux besoins de formation des personnels, le schéma directeur est un cahier des charges des plans de formation aux niveaux national, académique et des établissements.

#### *Un nouveau service de ressources humaines de proximité*

Le ministère est engagé dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service avec notamment la mise en place dans les académies du nouveau service de ressources humaines de proximité.

C'est un service personnalisé d'information, d'accompagnement et de conseil ; tout personnel qui le souhaite, quel que soit son statut, doit pouvoir contacter un conseiller RH de proximité au plus près de son lieu d'exercice, dans un lieu dédié 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.

Ce service, généralisé à l'ensemble des académies depuis la rentrée de l'année scolaire 2019-2020, poursuit sa densification pour pouvoir répondre aux besoins et sollicitations de tous les personnels. Le service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion).

#### *L'accompagnement collectif et individuel des personnels*

Afin de garantir un accompagnement individuel et collectif des personnels, les ministères mettent en place des dispositifs conformément aux dispositions statutaires ou, le cas échéant, en application de protocoles résultant de démarches de dialogue.

### **III.2. – L'information des personnels tout au long des procédures de promotion**

Les personnels sont informés des conditions des promotions de grade et de corps et d'évolution sur des emplois sur le site [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr).

Les notes de service ministérielles annuelles, publiées au BOEN, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude et, le cas échéant, les dossiers à constituer. Il en est de même des notes de service académiques et départementales annuelles qui font l'objet d'une publication par les services déconcentrés.

Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.

S'agissant de l'accès par voie de liste d'aptitude aux corps des professeurs agrégés, des personnels de direction, des inspecteurs de l'éducation nationale, des inspecteurs de la jeunesse et des sports, des professeurs de sport, des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, l'administration accuse réception de la candidature des personnels et en apprécie la recevabilité. L'irrecevabilité de la candidature étant assimilée à une décision défavorable, les personnels peuvent former un recours administratif en application de l'article 14 *bis* de la loi du 11 janvier 1984.

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 ministériel de la jeunesse et des sports<sup>5</sup> pour une décision de promotion relevant de la compétence du ministre ;
- au niveau du comité technique ministériel de l'éducation nationale ou du comité technique académique pour une décision de promotion 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.

Les nombres de promotions autorisées annuellement et les résultats des promotions de corps et de grade donnent lieu à publication sur les différents sites des ministères. Les organisations syndicales représentatives en comités techniques sont destinataires de ces documents.

Les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude peuvent faire l'objet d'un recours dans les conditions de droit commun. Les actes préparatoires aux décisions de promotion ne peuvent pas faire l'objet d'un recours.

Les académies communiquent, annuellement au mois de novembre, aux organisations syndicales représentées à leurs comités techniques académiques, les listes nominatives de l'ensemble de leurs personnels comportant leurs corps, grades, échelons et affectations, avec une date d'observation au 1<sup>er</sup> septembre.

\*  
\* \*

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par 4 annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de promotion et de valorisation des parcours aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (annexe 1) ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (annexe 2) ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection (annexe 3) ;
- personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sports (annexe 4).

Fait le 22 octobre 2020.

Pour le ministre de l'éducation nationale,  
de la jeunesse et des sports,  
et par délégation :  
*Le directeur général des ressources humaines,*  
VINCENT SOETEMONT

<sup>5</sup> Décret n° 2018-406 du 29 mai 2018 relatif à différents comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi.

ANNEXE 1

RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU MENJS RELATIVES A LA PROMOTION ET À LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DES PREMIER ET SECOND DEGRÉS, DES PERSONNELS D'ÉDUCATION ET DES PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

I. – DES POSSIBILITÉS DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE

I.1. – **Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1<sup>er</sup> grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial**

- I.1.1. – *Bonification d'ancienneté pour le passage du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> et du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale des personnels titulaires (hors professeurs d'enseignement général de collège et chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et professeurs de chaires supérieures)*
- I.1.2. – *Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial*

I.2. – **Des possibilités d'accès à des corps supérieurs**

- I.2.1. – *Promotions dans le corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures par voie d'inscription sur une liste d'aptitude*
- I.2.2. – *Intégration des adjoints d'enseignement et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation*
- I.2.3. – *Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles*
- I.2.4. – *Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection*

I.3. – **Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école**

II. – DES PROCÉDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISANT À GARANTIR UN TRAITEMENT ÉQUITABLE DES PERSONNELS

II.1. – **Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, aux personnels d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (psy EN) (outre les critères communs à tous les personnels du MENJS)**

II.2. – **Les orientations et les critères propres à l'avancement d'échelon bonifié, de grade et à l'échelon spécial**

- II.2.1. – *Avancement d'échelon bonifié*
- II.2.2. – *Hors classe*
- II.2.3. – *Classe exceptionnelle des corps des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS, des CPE et des psychologues de l'éducation nationale*
- II.2.4. – *Hors-classe et classe exceptionnelle des CE d'EPS et des PEGC (corps en voie d'extinction)*
- II.2.5. – *Échelon spécial*

II.3. – **Les orientations et les critères propres à la promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude**

- II.3.1. – *Promotion dans le corps des professeurs agrégés*
- II.3.2. – *Promotion dans le corps des professeurs de chaires supérieures*
- II.3.3. – *Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection*
- II.3.4. – *Promotion dans les corps des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS et des CPE par voie d'intégration pour les AE et les CE d'EPS*

## I. – DES POSSIBILITÉS DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE

Le MENJS assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en trois grades (hors corps des adjoints d'enseignement et des professeurs de chaires supérieures) : la classe normale (grade d'accueil), la hors classe (grade de débouché) et la classe exceptionnelle (grade sommital). L'objectif est de permettre à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades.

L'avancement de grade (Hors classe, Classe exceptionnelle) et l'accès à l'échelon spécial s'effectuent au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par le ministre, le recteur ou l'IA-DASEN selon les corps. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement.

La politique de valorisation professionnelle du ministère vise également à permettre aux agents d'accéder à un corps supérieur – professeur de chaires supérieures, professeur agrégé, personnel de direction, personnel d'inspection – selon différentes voies : concours, liste d'aptitude, ou intégration.

### I.1. – Des possibilités d'avancement d'échelon bonifié au sein du 1<sup>er</sup> grade, d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

#### I.1.1. – Bonification d'ancienneté pour le passage du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> et du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale des personnels titulaires (hors PEGC et CE d'EPS et professeurs de chaires supérieures)

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6<sup>e</sup> et au 8<sup>e</sup> échelon de la classe normale à 30 % des effectifs d'agents atteignant au cours de l'année scolaire : 2 ans au 6<sup>e</sup> échelon, 2 ans 6 mois au 8<sup>e</sup> échelon.

Pour les professeurs agrégés, il est établi plusieurs listes de promouvables : une liste par discipline et par échelon, une liste propre aux personnels détachés exerçant des fonctions d'enseignement, une liste propre aux personnels détachés ou affectés dans un établissement d'enseignement supérieur et une liste propre aux personnels ne remplissant pas des fonctions d'enseignement. Le ministre attribue les bonifications d'ancienneté à hauteur de 30 % de l'effectif des professeurs inscrits sur ces listes.

Pour les autres personnels concernés, le recteur/IA-DASEN attribue les bonifications à hauteur de 30 % à partir d'une liste de promouvables établie par échelon, toutes disciplines ou spécialités confondues.

#### I.1.2. – Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle et avancement à l'échelon spécial

Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions statutaires d'ancienneté de grade et d'échelon :

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi ;
- les agents dans certaines positions de disponibilité<sup>6</sup> qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État ;
- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article 54 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée<sup>7</sup>.

#### Accès au grade de la hors classe (hors PEGC, CE d'EPS, AE et professeurs de chaires supérieures)

Le grade de la hors classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale de leur corps<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Ces dispositions sont applicables aux disponibilités et aux renouvellements de disponibilité prenant effet à compter du 7 septembre 2018.

<sup>7</sup> Concerne les périodes de congé parental ou de disponibilité intervenues depuis le 7 août 2019.

<sup>8</sup> À l'exception des professeurs des écoles affectés à Mayotte qui, jusqu'en 2022, peuvent être promus professeurs des écoles hors classe lorsqu'ils ont atteint au moins le 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale aux termes du décret n° 2007-1290 du 29 août 2007 relatif aux conditions d'application à Mayotte des dispositions statutaires relatives aux professeurs des écoles.

Tous les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion est formulée par le recteur/IA-DASEN.

Accès au grade de la classe exceptionnelle  
(hors PEGC, CE d'EPS et AE et professeurs de chaires supérieures)

a) L'accès à ce troisième grade est ouvert, à hauteur de 80 % au moins des promotions, à des personnels qui ont accompli huit années sur des fonctions particulières (premier vivier), et, à hauteur de 20 % au plus des promotions, à des personnels ayant un parcours et une valeur professionnels exceptionnels (deuxième vivier).

b) Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 2<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou le 3<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (autres corps) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins huit ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

Sont éligibles au deuxième vivier, les agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (professeurs agrégés) ou au moins le 7<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (autres corps).

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant du premier vivier, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières. Les fonctions éligibles doivent avoir été exercées dans les corps enseignants des premier et second degrés, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale, aux ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. L'exercice de ces fonctions s'apprécie sur toute la durée de la carrière, quels que soient le ou les corps concernés :

– exercice ou affectation dans une école ou un établissement dans le cadre d'un dispositif d'éducation prioritaire mis en place par le ministère de l'éducation nationale ou dans le cadre des dispositifs interministériels « Sensible » ou « Violence » :

a) relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire » figurant sur l'une des listes prévues aux articles 1<sup>er</sup>, 6, 11 et au II de l'article 18 du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 ;

b) figurant sur une des listes prévues à l'article 3 du décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 et au 2<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 95-313 du 21 mars 1995 : dispositifs interministériels « Sensible » ou « Violence » ;

c) figurant sur la liste, publiée au *Bulletin officiel* de l'éducation nationale n° 1 du 2 janvier 2020, d'écoles et d'établissements ayant relevé d'un dispositif d'éducation prioritaire (ZEP82, REP98, RAR, ZEP, CLAIR, RRS ou ECLAIR), pour les périodes mentionnées dans cette liste, entre les années scolaires 1982-1983 et 2014-2015.

Les services accomplis pour partie dans une des écoles ou un des établissements concernés sont comptabilisés comme des services à temps plein s'ils correspondent à au moins 50 % de l'obligation réglementaire de service de l'agent.

Un agent affecté dans une école ou un établissement relevant d'un dispositif d'éducation prioritaire, par exemple en qualité de titulaire sur zone de remplacement, doit y avoir exercé effectivement ses fonctions pour que cet exercice puisse être pris en considération.

S'agissant de l'exercice de fonctions dans une école ou un établissement relevant d'un dispositif d'éducation prioritaire visé par l'arrêté du 10 mai 2017 modifié, déclassé au moment de la refondation de l'éducation prioritaire opérée en 2014 ou en 2015, seules les années d'exercice effectuées avant le déclassement de l'école ou de l'établissement seront comptabilisées au titre de l'éducation prioritaire. Toutefois, pour les personnels dont le lycée d'exercice, relevant d'un des dispositifs d'éducation prioritaire éligibles, n'est pas inscrit sur la liste des établissements relevant du programme Réseau d'éducation prioritaire en 2015, et qui ont continué d'y exercer leurs fonctions, les services seront comptabilisés pour la durée accomplie au-delà de la date à laquelle le lycée a été déclassé, dans la limite de cinq ans, conformément aux dispositions de l'article 18 II du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 modifié précité.

– affectation dans un établissement de l'enseignement supérieur (sur un poste du premier ou du second degrés).

Les services accomplis dans un établissement de l'enseignement supérieur sont retenus s'ils sont supérieurs à 50 % de l'obligation réglementaire de service de l'agent.

– exercice pour l'intégralité du service dans une classe préparatoire aux grandes écoles (établissement d'enseignement public ou privé sous contrat d'association avec l'État).

Les services accomplis dans une classe préparatoire aux grandes écoles sont retenus s'ils correspondent à l'intégralité de l'obligation réglementaire de service de l'agent.

Les agents reconnus éligibles à un avancement à la classe exceptionnelle au titre de la campagne 2017 ou 2018, compte tenu de la prise en compte d'affectations en classe préparant au diplôme de comptabilité et de gestion, au diplôme supérieur d'arts appliqués ou au diplôme des métiers d'art, ou d'affectations dans une section de techniciens supérieurs (qui ne sont plus des fonctions éligibles au titre du vivier 1), le demeurent.

- fonctions de directeur d'école et de chargé d'école conformément à l'article 20 du décret n° 76-1301 du 28 décembre 1976 et au décret n° 89-122 du 24 février 1989 (directeurs d'école ordinaire et enseignants affectés dans une école maternelle ou élémentaire à classe unique) et directeurs d'école spécialisée nommés par liste d'aptitude, au sens du décret n° 74-388 du 8 mai 1974 ;
- fonctions de directeur de centre d'information et d'orientation ;
- fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) ;
- fonctions de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques conformément au deuxième alinéa de l'article 4 des décrets n° 72-580 et n° 72-581 du 4 juillet 1972 et à l'article 3 du décret du 6 novembre 1992 ;
- fonctions de directeur ou de directeur adjoint de service départemental ou régional de l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) ;
- fonctions de conseiller pédagogique auprès des inspecteurs de l'éducation nationale chargés du premier degré conformément au décret n° 91-1229 du 6 décembre 1991 et au décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 ;
- fonctions de maître formateur, conformément au décret n° 85-88 du 22 janvier 1985 et au décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 ;
- fonctions de formateur académique, détenteur du certificat d'aptitude à la fonction de formateur académique ou ayant exercé, conformément à une décision du recteur d'académie, la fonction de formateur académique auprès d'une école de formation d'enseignants (IUFM ou ESPE) antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n° 2015-885 du 20 juillet 2015 ;

Les services accomplis en qualité de formateur académique sont pris en compte quelle que soit la quotité de service consacrée à cette fonction.

- fonctions de référent auprès des élèves en situation de handicap dans les conditions et selon les modalités fixées aux articles D. 351-12 à D. 351-15 du code de l'éducation ;
- fonctions de tuteur des personnels stagiaires enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale :

a) au sens de l'article 2 du décret n° 2014-1016 du 8 septembre 2014 portant attribution d'une indemnité de fonctions aux personnels enseignants du premier degré exerçant des fonctions de maître formateur ou chargés du tutorat des enseignants stagiaires ou de l'article 1 du décret n° 2014-1017 du 8 septembre 2014 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des conseillers principaux d'éducation stagiaires ;

b) au sens de l'article 1-1 du décret n° 2001-811 du 7 septembre 2001 dans sa version antérieure au décret n° 2014-1016 du 8 septembre 2014 ;

c) au sens de l'article 1<sup>er</sup> du décret 2010-951 du 24 août 2010 dans sa version antérieure au décret n° 2014-1017 du 8 septembre 2014 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des conseillers principaux d'éducation stagiaires ;

d) au sens de l'article 1<sup>er</sup> du décret 92-216 du 9 mars 1992 dans sa version antérieure au décret n° 2010-951 du 24 août 2010.

Dans le cas de cumul de plusieurs fonctions ou missions éligibles sur la même période, la durée d'exercice ne peut être comptabilisée qu'une seule fois, au titre d'une seule fonction.

La durée de huit ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue.

La durée accomplie dans des fonctions éligibles est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

Les services accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte.

Les services à prendre en compte doivent avoir été accomplis en qualité de titulaire. Les fonctions accomplies au cours d'années de stage ne sont prises en considération que dans le cas où un agent

titulaire de l'un des corps enseignants des premier ou second degré, d'éducation ou de psychologue relevant du ministre de l'éducation nationale est détaché de plein droit en qualité de stagiaire dans un des corps considérés (par exemple un professeur de lycée professionnel détaché en qualité de professeur certifié stagiaire et exerçant en service complet dans un établissement d'éducation prioritaire).

c) À compter de la campagne 2021, la promotion au titre du premier vivier n'est plus subordonnée à un acte de candidature.

Les agents remplissant la condition statutaire d'ancienneté d'échelon requise pour être éligibles au titre du premier vivier sont invités, par un message électronique *via* I-Prof, à vérifier, sur leur CV I-Prof, que les fonctions éligibles au titre du premier vivier qu'ils ont exercées au cours de leur carrière sont bien enregistrées et validées ; le cas échéant, ils peuvent compléter ces informations à tout moment dans leur CV.

d) Après vérification par les services compétents, les agents non promouvables à l'un ou l'autre vivier en sont informés par message électronique *via* I-Prof. Ils disposent d'un délai de 15 jours à compter de cette notification pour fournir, le cas échéant, des pièces justificatives de l'exercice de fonctions ou missions éligibles au titre du premier vivier qui n'auraient pas été retenues par les services compétents. Tout moyen de preuve revêtant un caractère officiel (arrêté, état de ventilation de service, attestation d'un chef d'établissement par exemple) pourra être produit pour justifier de cet exercice.

Les services rectoraux informent les agents ayant transmis des pièces dans ce délai des suites données à leur recours et, le cas échéant, des motifs les conduisant à ne pas retenir les services requis.

#### Accès aux grades de la hors classe et la classe exceptionnelle des PEGC et CE d'EPS

Le grade de la hors classe est accessible aux agents ayant atteint au moins le 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, y compris ceux qui sont stagiaires dans d'autres corps. Ces personnels doivent pouvoir accéder à la hors classe dès lors qu'ils remplissent les conditions requises.

Le grade de la classe exceptionnelle est accessible aux agents ayant atteint au moins le 5<sup>e</sup> échelon de la hors classe au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

#### Accès à l'échelon spécial

- du grade de classe exceptionnelle des corps de professeurs des écoles, professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'éducation physique et sportive, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale.

L'échelon spécial est accessible aux agents ayant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon du grade de classe exceptionnelle.

Le nombre de promotions possibles est fixé à 20 % de l'effectif du grade de la classe exceptionnelle de chaque corps.

Cette promotion permet de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

- du corps des professeurs de chaires supérieures.

L'échelon spécial est accessible aux professeurs de chaires supérieures justifiant, à la date du 31 août de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'au moins trois ans d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade.

Le nombre de promotions possibles est contingenté et progressif avec l'objectif d'atteindre en 2023 10 % de l'effectif du corps.

Cette promotion permet aux professeurs de chaires supérieures de bénéficier d'un accès à la hors-échelle B.

### 1.2. – Des possibilités d'accès à des corps supérieurs

Les personnels des premier et second degrés peuvent valoriser et diversifier leur parcours professionnel en accédant à d'autres corps selon différentes voies :

- ils peuvent accéder par concours (hors corps des professeurs de chaires supérieures) à un autre corps d'enseignement, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale. Le concours interne de l'agrégation offre notamment aux fonctionnaires pouvant justifier de cinq ans d'expérience de services publics et détenant un master (ou équivalent) la possibilité d'accéder au corps des professeurs agrégés ;
- les instituteurs peuvent accéder au corps des professeurs des écoles par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par premier concours interne ;

- les professeurs certifiés, les PLP et les PEPS peuvent accéder au corps des professeurs agrégés par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les nominations sont contingentées sur la base d'1/7<sup>e</sup> des titularisations par concours de l'année précédente, pour chaque discipline d'agrégation. Avant de faire acte de candidature, les agents sont invités à vérifier, notamment lorsqu'ils appartiennent à la classe exceptionnelle, les conditions de reclassement dans le corps des professeurs agrégés ;
- les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures uniquement par voie d'inscription sur une liste d'aptitude. Les possibilités de nomination sont déterminées par les vacances effectives de postes consécutives aux départs définitifs du corps ;
- les AE et les CE d'EPS peuvent accéder au corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation par intégration par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ;
- les personnels enseignants, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale peuvent accéder aux corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale par voie d'inscription sur une liste d'aptitude ou par concours. Les professeurs de chaires supérieures et les professeurs agrégés peuvent accéder au corps des inspecteurs d'académie, inspecteurs pédagogiques régionaux par voie de concours.

*1.2.1. – Promotions dans le corps des professeurs agrégés  
et des professeurs de chaires supérieures par voie d'inscription sur une liste d'aptitude*

Peuvent être inscrits sur les listes d'aptitude les candidats en activité dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur, mis à disposition d'un autre organisme ou d'une autre administration ou en position de détachement, sous certaines conditions. Il en est de même pour les procédures d'intégration des personnels appartenant à un corps en voie d'extinction.

**Accès au corps des professeurs agrégés**

a) L'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature. La candidature peut se faire dans toutes les disciplines d'agrégation, y compris celles pour lesquelles aucun concours de recrutement n'a été organisé au cours des années précédentes.

Les nominations prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

Peuvent se porter candidats les agents qui remplissent les conditions suivantes :

- être, au 31 décembre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement, professeur certifié, professeur de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive. Les PLP doivent être proposés dans la discipline dans laquelle ils justifient du diplôme le plus élevé, sauf avis circonstancié des corps d'inspection. Il en est de même pour tous les professeurs certifiés relevant d'une discipline pour laquelle il n'y a pas d'agrégation ;
- être âgé de quarante ans au moins au 1<sup>er</sup> octobre de l'année d'établissement du tableau d'avancement ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps. Les services accomplis en qualité de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques ou de chef de travaux sont assimilés à des services d'enseignement. Les services effectués à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

Sont pris en compte à partir du moment où ce sont des services d'enseignement :

- l'année ou les années de stage accomplies en situation (en présence d'élèves) ;
- les services effectués dans un établissement public d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, dans un autre établissement public d'enseignement, dans un établissement privé d'enseignement sous contrat d'association, ainsi que les services effectifs d'enseignement accomplis dans les conditions fixées aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 74 de la [loi du 11 janvier 1984](#) ;
- les services de documentation effectués dans un CDI ;
- les services effectués en qualité de lecteur ou d'assistant à l'étranger ; ces services sont considérés comme effectués en qualité de titulaire si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ;
- les services effectués au titre de la formation continue ;
- les services accomplis dans un État membre de l'Union européenne ou État partie à l'accord sur l'espace économique européen autre que la France, ou à l'étranger, pris en compte lors du classement.

Sont en particulier exclus du décompte des services effectifs d'enseignement :

- la durée du service national ;
- le temps passé en qualité d'élève d'un IPES ou de tout établissement de formation, sauf si le candidat avait antérieurement la qualité de titulaire d'un corps enseignant relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ;
- les services accomplis en qualité de CE-CPE, de surveillant général ;
- les services de maître d'internat, de surveillant d'externat ;
- les services d'assistant d'éducation ;
- les services accomplis en qualité de professeur adjoint d'éducation physique et sportive stagiaire issu du concours.

b) Le dossier de candidature est constitué conformément aux modalités définies par l'arrêté du 15 octobre 1999, à l'exclusion de tout autre document :

- un *curriculum vitae*, qui fait apparaître la situation individuelle du candidat, sa formation, son mode d'accès au grade, son itinéraire professionnel, ses activités au sein du système éducatif ; il est alimenté sur I.Prof ;
- une lettre de motivation, qui fait apparaître l'appréciation portée par le candidat sur les étapes de sa carrière, l'analyse de son itinéraire professionnel, les motivations (projets pédagogiques, éducatifs ou autres) qui le conduisent à présenter sa candidature. Complémentaire au *curriculum vitae* qui présente des éléments factuels, la lettre de motivation permet au candidat de se situer dans son parcours professionnel en justifiant et en valorisant ses choix. Elle présente une réflexion sur sa carrière écoulée et met en évidence les compétences acquises, les aptitudes et les aspirations qui justifient sa demande de promotion.

Cette promotion permet d'accéder à un corps dont les membres exercent principalement dans les classes de lycée, les classes préparatoires aux grandes écoles et les établissements d'enseignement supérieur. Elle concerne les professeurs motivés pour poursuivre l'enrichissement de leur parcours professionnel au bénéfice des élèves, y compris en envisageant d'exercer de nouvelles fonctions ou de recevoir une nouvelle affectation dans un autre type de poste ou d'établissement.

c) L'attention des agents envisageant de faire acte de candidature est appelée sur les conséquences sur leur carrière d'une éventuelle promotion dans le corps des professeurs agrégés. À ce titre, un message sur I-Prof les invite à vérifier les conditions de classement *via* la rubrique consacrée aux promotions des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale sur SIAP.

#### Accès au corps des professeurs de chaires supérieures

Une liste d'aptitude est établie annuellement pour chacune des disciplines de chaires supérieures.

Les nominations prennent effet entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre de l'année scolaire au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

Peuvent accéder au corps des professeurs de chaires supérieures :

- les professeurs agrégés de l'enseignement du second degré hors classe et de classe normale parvenus au 6<sup>e</sup> échelon de leur grade au 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie ;
- et ayant assuré pendant au moins deux années scolaires en classe préparatoire aux grandes écoles un service hebdomadaire de cinq heures dans une même division ou de six heures réparties sur plusieurs divisions, deux de ces divisions au moins correspondant à des programmes d'enseignement différents.

L'accès au corps des professeurs de chaires supérieures permet de distinguer les professeurs agrégés dont la qualification et le parcours professionnel au sein de classes préparatoires aux grandes écoles méritent une reconnaissance, au regard d'un investissement particulier dans leur établissement, dans des projets ou dans des formations.

#### 1.2.2 – Intégration des AE et des CE d'EPS (corps en voie d'extinction) dans les corps des professeurs certifiés, des PLP, des PEPS et des CPE

a) La possibilité est offerte aux AE et aux CE d'EPS d'intégrer certains corps du second degré. L'accès s'effectue par liste d'aptitude et est conditionné par un acte de candidature :

- l'accès au corps des professeurs certifiés est réservé aux adjoints d'enseignement exerçant dans une discipline autre que l'EPS ;
- l'accès au corps des professeurs de lycée professionnel est réservé aux adjoints d'enseignement exerçant dans une discipline autre que l'EPS. L'affectation dans un lycée professionnel durant

l'année scolaire où est établi le tableau d'avancement ou avant de quitter leur position d'activité est un préalable nécessaire. La nomination en qualité de PLP, dans une spécialité de ce corps, entraîne l'affectation dans un lycée professionnel et la soumission aux obligations réglementaires de service afférentes ;

- l'accès au corps des CPE est réservé aux AE exerçant des fonctions d'éducation durant l'année scolaire où est établi le tableau d'avancement (arrêté rectoral justificatif nécessaire) ;
- l'accès au corps des PEPS est réservé aux AE exerçant en éducation physique et sportive et les CE d'EPS. Ces derniers doivent être titulaires de la licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives ou de l'examen probatoire du certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive ou P2B.

Les candidats doivent justifier de 5 ans de services effectifs (dont les services militaires, les services d'auxiliaire ou de contractuel en France ou à l'étranger) au 1<sup>er</sup> octobre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement. Les années de service effectuées à temps partiel sont décomptées comme années de service à temps plein.

b) Les enseignants inscrits sur la liste d'aptitude en vue d'une intégration sont nommés en qualité de stagiaires. Le stage est effectué dans la discipline au titre de laquelle le candidat a été retenu.

### *1.2.3. – Intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles*

La création du corps des professeurs des écoles en 1990 s'est accompagnée d'un dispositif d'intégration des instituteurs par voie de listes d'aptitude et premiers concours internes. Le corps des instituteurs est en voie d'extinction.

Cette intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles contribue à la revalorisation du métier d'instituteur : elle permet l'accession à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles, un meilleur déroulement de carrière et la perception d'une pension de retraite calculée sur une base plus élevée.

L'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles par la voie de l'inscription sur des listes d'aptitude et des premiers concours internes se poursuit chaque année. Un arrêté annuel est publié pour répartir les emplois ouverts entre les départements ainsi que la Polynésie Française.

La liste d'aptitude est arrêtée par l'IA-DASEN. Il ne peut être procédé à aucune mesure d'intégration d'office.

### *1.2.4. – Promotions internes dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation ou d'inspection*

Les corps d'inspecteur de l'éducation nationale et de personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation constituent également des corps d'accueil au titre de la promotion interne, réalisée au choix, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude établie annuellement par le ministre.

Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année.

#### **Accès au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation**

L'accès à ce corps entend valoriser pour les personnels enseignants, d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale concernés, une expérience récente et préalable dans des fonctions de direction d'établissement d'enseignement ou de formation.

Il est conditionné par un acte de candidature.

Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir l'une des deux conditions suivantes :

a) être fonctionnaire titulaire appartenant à un corps de catégorie A de personnels enseignants, d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale ou de la filière administrative relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et dont l'indice terminal culmine au moins à la hors échelle A ;

Et

justifier de sept années de services en qualité de fonctionnaire titulaire dans un ou plusieurs des corps susmentionnés et avoir exercé à temps plein, en position d'activité ou de détachement, des fonctions de direction dans un établissement d'enseignement ou de formation pendant vingt mois au moins, de façon continue ou discontinue, au cours des cinq dernières années scolaires.

Ou

b) avoir exercé à temps plein des fonctions de directeur adjoint chargé de SEGPA, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré ;

Et

justifier de quatre ans de services dans ces fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire.

Les conditions de services sont appréciées au 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie. Les services à temps partiel sont pris en compte prorata temporis.

Les conditions de services sont appréciées au 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie. Les services à temps partiel sont pris en compte prorata temporis.

La liste d'aptitude est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition des recteurs pour les candidats affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation.

Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude effectuent une année de stage préalable à la titularisation. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation obligatoire tout comme les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation recrutés par concours.

#### Accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale

L'accès à ce corps entend valoriser pour les personnels enseignants, d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale leur carrière en accédant à un corps supérieur dont les missions se fondent sur une expertise pédagogique avérée.

L'accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale est conditionné par un acte de candidature.

Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir les deux conditions suivantes :

- être fonctionnaire titulaire appartenant à un corps d'enseignement, d'éducation ou d'orientation, à celui des psychologues de l'éducation nationale ou au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ;

Et

- justifier de dix années de services effectifs en cette qualité.

Conformément à la circulaire fonction publique n° 1763 du 4 février 1991, doivent être considérés comme services effectifs dans le corps les services effectués par un fonctionnaire stagiaire qui, nommé dans un emploi permanent, exerce effectivement les fonctions afférentes à cet emploi et a vocation à être titularisé dans le grade correspondant.

En outre, les services effectués par un fonctionnaire en scolarité dans une école administrative sont assimilés à des services effectifs dans le corps lorsque le statut particulier de ce corps contient une disposition expresse en ce sens.

Les conditions d'inscription sont appréciées au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est ouverte cette possibilité d'accès.

#### 1.3. – Des possibilités d'accès aux emplois de directeur d'école

Les professeurs des écoles ou instituteurs peuvent évoluer dans leur carrière et prendre en charge la direction des écoles maternelles et élémentaires.

Les missions, les conditions de recrutement et les modalités de formation des directeurs d'école sont fixés par le [décret n° 89-122 du 24 février 1989 modifié](#) relatif aux directeurs d'école.

Dans la limite des emplois vacants sont nommés par l'IA-DASEN, agissant sur délégation du recteur d'académie, dans l'emploi de directeur d'école :

- les candidats inscrits sur la liste d'aptitude départementale ;
- sur leur demande, les professeurs des écoles et les instituteurs qui avaient été nommés dans un emploi de directeur d'école dans un autre département et qui sont nouvellement affectés dans le département dans lequel sont effectuées les nominations ;
- sur leur demande, les professeurs des écoles et les instituteurs qui, nommés dans le même département ou dans un autre département dans un emploi de directeur d'école, ont occupé ces fonctions durant trois années scolaires au moins.

L'inscription sur une liste d'aptitude départementale demeure valable durant trois années scolaires.

Les modalités de candidatures pour l'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école sont définies par chaque département.

## II. – LES PROCÉDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISENT À GARANTIR UN TRAITEMENT ÉQUITABLE DES PERSONNELS

### II.1. – Les critères communs spécifiques aux personnels enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, aux personnels d'éducation et aux psy EN (outre les critères communs à tous les personnels du MENJS)

*Prise en compte de la valeur professionnelle, des acquis de l'expérience,  
du parcours de carrière et du parcours professionnel*

Le MENJS s'appuie sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenus) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). L'avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement est systématiquement sollicité pour fonder les décisions de promotion au choix. Pour ce qui concerne les professeurs de chaires supérieures, les promotions sont prononcées après avoir recueilli l'avis de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche. Pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors classe, l'autorité compétente s'appuie sur l'appréciation finale issue des rendez-vous de carrière.

Dans certains processus, un barème national est fixé qui permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs.

*L'appui du portail de services I.Prof dans les procédures et l'information des personnels*

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes, *via* le portail de services I.Prof.

I.Prof permet aux personnels :

- d'être avertis individuellement de leur promouvabilité et des modalités de la procédure ;
- de constituer leur dossier/de candidater ;
- de prendre connaissance des avis des évaluateurs et des appréciations du recteur/IA-DASEN les concernant ;
- d'être informés de l'état d'avancement de leur candidature.

Dans ce cadre, les personnels doivent alimenter leur CV I.Prof dès leur entrée en fonction et tout au long de leur parcours professionnel.

Le ministre/les recteurs/les IA-DASEN assurent la publicité des résultats des promotions qu'ils prononcent selon les modalités fixées par les notes de service ministérielles et académiques.

*Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans la cadre d'une activité syndicale*

L'activité professionnelle exercée dans le cadre syndical est prise en compte dans le cadre de l'avancement de grade et de l'accès à l'échelon spécial, conformément aux dispositions mentionnées au paragraphe II-2 des présentes lignes directrices de gestion.

Concernant l'avancement bonifié, les agents ayant bénéficié d'un rendez-vous de carrière avant leur engagement syndical sont examinés dans le cadre de la procédure de droit commun et bénéficient le cas échéant d'une bonification d'ancienneté d'un an. Ceux qui n'obtiennent pas une bonification d'ancienneté d'un an dans ce cadre, ou ceux qui n'ont pas bénéficié d'un rendez-vous de carrière ont droit à une bonification automatique sous réserve d'être déchargés depuis au moins 6 mois à la date de leur avancement (avant bonification).

Cette bonification automatique correspond à la cadence suivante :

Pour tous les corps sauf les adjoints d'enseignement :

Du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> : 2 ans 8 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours) ;

Du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> : 3 ans 2 mois 12 jours (soit une bonification de 108 jours).

Pour les adjoints d'enseignement :

Du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> : 2 ans 9 mois 9 jours (soit une bonification de 81 jours) ;

Du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> : 3 ans 3 mois 9 jours (soit une bonification de 81 jours).

## II.2. – Les orientations et les critères propres à l'avancement d'échelon bonifié, de grade et à l'échelon spécial

### II.2.1. – Avancement d'échelon bonifié

Le classement des éligibles s'effectue sur le fondement de l'appréciation de la valeur professionnelle de chaque agent qui lui est notifiée à l'issue de son rendez-vous de carrière ou lorsque ce rendez-vous n'a pas eu lieu, sur le fondement de l'appréciation de l'autorité compétente après avis du corps d'inspection.

L'appréciation se décline en quatre degrés :

- excellent ;
- très satisfaisant ;
- satisfaisant ;
- à consolider.

### II.2.2. – Hors classe

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du MENJS, et dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière.

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par le recteur/IA-DASEN dans le cadre de la campagne de promotion à la hors classe.

Pour les agents n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité compétente porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière. L'appréciation se fonde notamment sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des chefs d'établissement ou des autorités compétentes et des corps d'inspection qui ont accès au dossier de promotion de l'agent. Les avis se déclinent en trois degrés : très satisfaisant, satisfaisant, à consolider.

L'appréciation se décline en quatre degrés : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant, À consolider. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points.

*Pour le second degré :*

Excellent : 145 points.

Très satisfaisant : 125 points.

Satisfaisant : 105 points.

À consolider : 95 points.

Pour chacun des échelons de la plage d'appel, 30 % des promouvables bénéficient de l'appréciation « Excellent » et 45 % de l'appréciation « Très satisfaisant ».

*Pour le premier degré :*

Excellent : 120 points.

Très satisfaisant : 100 points.

Satisfaisant : 80 points.

À consolider : 60 points.

Une vigilance est apportée aux équilibres entre le nombre d'appréciations « Excellent » et « Très satisfaisant ».

La position dans la plage d'appel est également valorisée. Des points d'ancienneté sont attribués en fonction de l'ancienneté dans la plage d'appel, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

Pour le second degré :

ÉCHELON et ancienneté dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement	ANCIENNETÉ THÉORIQUE dans la plage d'appel	POINTS D'ANCIENNETÉ
9 + 2	0 an	0
9 + 3	1 an	10
10 + 0	2 ans	20
10 + 1	3 ans	30
10 + 2	4 ans	40
10 + 3	5 ans	50
11 + 0	6 ans	60
11 + 1	7 ans	70
11 + 2	8 ans	80
11 + 3	9 ans	100
11 + 4	10 ans	110
11 + 5	11 ans	120
11 + 6	12 ans	130
11 + 7	13 ans	140
11 + 8	14 ans	150
11 + 9 et plus	15 ans et plus	160

Pour le premier degré :

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août	9 + 2	9 + 3	10 + 0	10 + 1	10 + 2	10 + 3	11 + 0	11 + 1	11 + 2	11 + 3	11 + 4	11 + 5 et plus
Ancienneté dans la plage d'appel	0 an	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans et plus
Points d'ancienneté	0	10	20	30	40	50	70	80	90	100	110	120

Les points liés à la valeur professionnelle et les points liés à l'ancienneté dans la plage d'appel s'additionnent.

Pour le 1<sup>er</sup> degré, s'agissant de la situation particulière de Mayotte, la construction du barème pourra tenir compte de la spécificité de la structure du corps.

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le recteur/IA-DASEN à l'encontre de tout agent promouvable après consultation du chef d'établissement et des corps d'inspection pour le 2<sup>nd</sup> degré et du corps d'inspection uniquement dans le premier degré. Elle ne vaut que pour la campagne en cours. L'opposition à promotion fait l'objet d'un rapport motivé qui est communiqué à l'agent. En cas de renouvellement d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport est actualisé.

Le tableau d'avancement à la hors classe est établi par les recteurs pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et psychologues de l'éducation nationale, par l'IA-DASEN pour les professeurs des écoles et par le ministre sur proposition des recteurs pour les professeurs agrégés.

Concernant ces derniers, les recteurs établissent des propositions correspondant au plus à 35 % de l'effectif des promouvables de leur académie. Seuls ces « proposés recteur » sont examinés au niveau national.

Le tableau d'avancement au grade de la hors classe est commun à toutes les disciplines.

II.2.3. – *Classe exceptionnelle des corps des professeurs des écoles, des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale*

À l'issue de la montée en charge du grade en 2023 (objectif de 10 % de l'effectif du corps dans le grade de la classe exceptionnelle), les promotions à la classe exceptionnelle seront prononcées en fonction du nombre de départs définitifs (départs à la retraite essentiellement). Aussi, les recteurs,

les IA-DASEN et le MENJS veillent, dans l'établissement des tableaux d'avancement, à préserver des possibilités de promotions à l'issue de cette montée en charge. À valeur professionnelle égale, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

Les recteurs d'académie/les IA-DASEN établissent, pour chaque corps, la liste des agents relevant du premier vivier et la liste des agents relevant du second vivier. La situation des agents promouvables à la fois au titre du premier vivier et du second vivier est examinée au titre des deux viviers.

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, qui a un caractère indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel.

Une appréciation de la valeur professionnelle est portée par les recteurs/IA-DASEN.

Ils apprécient qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels. Dans cet objectif, ils s'appuient sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des inspecteurs et des chefs d'établissement ou des supérieurs hiérarchiques compétents. Les avis de ces derniers prennent la forme d'une appréciation littérale, et sont portés à la connaissance des agents.

Les inspecteurs compétents ou, selon le cas, les supérieurs hiérarchiques, ou le chef d'établissement formulent un avis *via* l'application I-Prof sur chacun des agents promouvables, au titre de l'un ou de l'autre vivier. Un seul avis est exprimé par agent si celui-ci est promouvable à la fois au titre du premier vivier et du second vivier. Ces avis prennent la forme d'une appréciation littérale.

#### Pour le premier vivier

L'appréciation qualitative porte sur le parcours professionnel, l'exercice des fonctions éligibles (durée, conditions, notamment dans le cadre de l'éducation prioritaire) et la valeur professionnelle de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de la réussite des élèves et dans la vie de l'établissement, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

#### Pour le second vivier

L'appréciation qualitative porte sur le parcours et la valeur professionnels de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de la réussite des élèves et dans la vie de l'établissement, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

L'appréciation du recteur d'académie, que ce soit pour le premier ou pour le second vivier, se décline en quatre degrés :

- excellent ;
- très satisfaisant ;
- satisfaisant ;
- insatisfaisant.

Pour le premier vivier comme pour le second vivier, les appréciations « Excellent » et « Très satisfaisant » ne peuvent être attribuées qu'à un pourcentage maximum des agents promouvables.

#### *Pour les professeurs agrégés :*

Le pourcentage des appréciations « Excellent » est fixé à :

20 % maximum des agents relevant du premier vivier ;

4 % maximum des agents relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » est fixé à :

30 % maximum des agents relevant du premier vivier ;

25 % maximum relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

#### *Pour les autres corps du second degré :*

Le pourcentage des appréciations « Excellent » au titre d'une campagne s'élève à :

20 % maximum des agents relevant du premier vivier ;

5 % maximum des agents relevant du second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » au titre du premier vivier, d'une part, et du second vivier, d'autre part, est fixé par les recteurs d'académie.

*Pour les professeurs des écoles :*

Le pourcentage des appréciations « Excellent » au titre d'une campagne s'élève à :

15 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

20 % maximum des éligibles pour le second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

Le pourcentage des appréciations « Très satisfaisant » au titre d'une campagne s'élève à :

20 % maximum des candidatures recevables pour le premier vivier ;

20 % maximum des éligibles pour le second vivier (non recevables au titre du premier vivier).

La position dans la plage d'appel est également valorisée.

Des points d'ancienneté sont attribués en fonction de l'ancienneté dans la plage d'appel, calculée sur la base de l'échelon détenu et de l'ancienneté conservée dans l'échelon au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

Les points liés à la valeur professionnelle et les points liés à l'ancienneté dans la plage d'appel s'additionnent pour établir le barème indicatif suivant :

ÉCHELON ET ANCIENNETÉ DANS L'ÉCHELON au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement		ANCIENNETÉ dans la plage d'appel	VALORISATION de l'ancienneté dans la plage d'appel (sauf avis Insatisfaisant)
Professeurs agrégés	Corps des 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degrés hors professeurs agrégés		
2 + 0	3 + 0	0 an	3
2 + 1	3 + 1	1 an	6
3 + 0	3 + 2	2 ans	9
3 + 1	4 + 0	3 ans	12
3 + 2	4 + 1	4 ans	15
4 + 0	4 + 2	5 ans	18
4 + 1	5 + 0	6 ans	21
4 + 2	5 + 1	7 ans	24
4 + 3	5 + 2	8 ans	27
4 + 4	6 + 0	9 ans	30
4 + 5	6 + 1	10 ans	33
4 + 6	6 + 2	11 ans	36
4 + 7	7 + 0	12 ans	39
4 + 8	7 + 1	13 ans	42
4 + 9	7 + 2	14 ans	45
4 + 10 et plus	7 + 3 et plus	15 ans et plus	48

L'ancienneté dans la plage d'appel d'un agent ayant une appréciation « Insatisfaisant » n'est pas valorisée.

Valorisation de l'appréciation du recteur/IA-DASEN :

Excellent	140 points
Très satisfaisant	90 points
Satisfaisant	40 points
Insatisfaisant	0

Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, commun à toutes les disciplines pour les corps enseignants, et aux deux viviers, est établi par le recteur pour les professeurs certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy EN, par l'IA-DASEN pour les professeurs des écoles, et par le ministre sur proposition des recteurs pour les professeurs agrégés.

Concernant ces derniers, les recteurs proposent au ministre, au titre du premier vivier, l'intégralité des dossiers des agents remplissant effectivement les conditions d'éligibilité et ayant une appréciation « Excellent », « Très satisfaisant » ou « Satisfaisant ». S'agissant du second vivier, ils proposent au ministre 20 % des dossiers des promouvables, non recevables au titre du premier vivier (dont l'intégralité des appréciations « Excellent »).

*II.2.4. – Hors-classe et classe exceptionnelle des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive et des professeurs d'enseignement général de collège (corps en voie d'extinction)*

Le départage des éligibles peut s'effectuer à l'aide d'un barème académique, dont le caractère est indicatif.

Hors classe :

Tous les personnels ont vocation à accéder à la hors classe dès lors qu'ils remplissent les conditions. La situation des agents ayant fait l'objet lors de la campagne précédente d'un avis défavorable de la part des corps d'inspection ou des chefs d'établissement doit être réexaminée chaque année. Des mesures de formation et d'accompagnement sont utilement envisagées aux fins de permettre de lever éventuellement ces avis défavorables.

Classe exceptionnelle :

L'établissement des tableaux d'avancement se fonde sur un examen approfondi de la valeur professionnelle de chaque agent promuable. Parmi les critères retenus par le recteur, le parcours dans les établissements difficiles, notamment dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire ou de la politique de la ville est particulièrement valorisé dans le barème. Les avis du chef d'établissement et des corps d'inspection se fondent sur une évaluation du parcours professionnel, mesurée sur la durée de la carrière.

*II.2.5. – Échelon spécial*

– du grade de professeur des écoles, professeur certifié, PLP, PEPS, CPE et Psy EN de classe exceptionnelle.

Le recteur/IA-DASEN formule une appréciation qualitative à partir du CV I-Prof de l'agent et des avis littéraux rendus par les inspecteurs et les chefs d'établissements ou, selon le cas, les supérieurs hiérarchiques, portés à la connaissance des agents.

Cette appréciation se décline en quatre degrés :

- excellent ;
- très satisfaisant ;
- satisfaisant ;
- insatisfaisant.

Lorsque l'appréciation pour l'accès à l'échelon spécial est d'un degré inférieur à celle attribuée pour l'accès à la classe exceptionnelle, cette appréciation est motivée.

Le recteur/IA-DASEN s'appuie sur un barème, tenant compte de la valeur professionnelle des promouvables et de leur ancienneté de carrière :

Valorisation des critères :

Valeur professionnelle

AVIS DU RECTEUR/IA-DASEN	POINTS
Excellent	30 points
Très satisfaisant	20 points
Satisfaisant	10 points
Insatisfaisant	0 points

Ancienneté de carrière

ANCIENNETÉ DANS LE 4 <sup>e</sup> ÉCHELON de la classe exceptionnelle (au 31 août de l'année où le tableau d'avancement est établi) :	POINTS
3 ans	0
4 ans	10
5 ans	20
6 ans	30
7 ans	40
8 ans	50
9 ans	60
10 ans et plus	70

Le recteur/IA-DASEN décide de l'inscription au tableau d'avancement des agents dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience leur semblent justifier d'une promotion.

Afin de fluidifier l'accès à cet échelon, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

- du corps des professeurs de chaires supérieures.

Le tableau annuel d'avancement est établi toutes disciplines confondues après avis de l'inspection générale. Les propositions d'inscription tiennent compte de l'investissement, du parcours et de la valeur professionnels des enseignants susceptibles d'être promus au regard de l'ensemble de leur carrière.

Afin de fluidifier l'accès à cet échelon, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

### II.3. – Les orientations et les critères propres à la promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

#### II.3.1. – Promotion dans le corps des professeurs agrégés

Les candidatures sont examinées par le recteur en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. Les candidats dont l'engagement et le rayonnement dépassent le seul cadre de leur salle de classe doivent être mis en valeur. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse permettant aux meilleurs enseignants d'en bénéficier en recueillant au préalable l'avis des corps d'inspection et du chef d'établissement (ou de l'autorité hiérarchique compétente). Ces avis, formulés à partir des éléments du *curriculum vitae* et de la lettre de motivation du candidat, se déclinent en quatre degrés : très favorable, favorable, réservé, défavorable. Les avis modifiés défavorablement d'une campagne à l'autre doivent être justifiés et expliqués aux intéressés.

Pour établir ses propositions, le recteur apprécie attentivement les candidatures émanant d'enseignants pour lesquels il n'existe pas d'agrégation d'accueil correspondant à leur discipline de recrutement. Il veille à faire figurer parmi ses propositions des dossiers d'enseignants susceptibles de retirer un bénéfice durable d'une telle promotion qui doit leur offrir la perspective d'une véritable évolution de carrière.

Les propositions du recteur et le rang de classement ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national, après avis du groupe des inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche de la discipline concernée.

#### II.3.2. – Promotion dans le corps des professeurs de chaires supérieures

L'accès au corps des professeurs de chaires supérieures est arrêté par le ministre sur proposition de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, parmi les agents inscrits sur les listes d'aptitude établies par discipline. La nomination intervient dans la discipline de l'agent titulaire libérant son poste. Une liste complémentaire est établie pour chaque discipline, permettant le cas échéant des nominations pour pourvoir aux départs intervenant jusqu'au 31 décembre.

*II.3.3. – Promotion dans les corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation et d'inspecteur de l'éducation nationale*

Accès au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation : la liste d'aptitude est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition des recteurs pour les candidats affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation.

Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude effectuent une année de stage préalable à la titularisation. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation obligatoire tout comme les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation recrutés par concours.

Accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale : la liste d'aptitude est établie par spécialité. Elle est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale.

Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude sont immédiatement titularisés. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation tout comme les inspecteurs recrutés par concours.

*II.3.4. – Promotion dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation par voie d'intégration pour les adjoints d'enseignement et des chargés d'enseignement d'EPS*

Les listes d'aptitude sont arrêtées par le ministre, sur proposition des recteurs. Pour l'établissement du classement des candidats, les recteurs s'appuient sur le barème suivant : 10 points par échelon sur la base de l'échelon atteint au 31 août de l'année d'établissement de la liste d'aptitude. Les agents ayant candidaté sont tous proposés par ordre de barème décroissant sauf ceux ayant eu un avis défavorable motivé du recteur.

ANNEXE 2

RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU MENJS RELATIVES A LA PROMOTION ET A LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

I. – LES CONDITIONS D'AVANCEMENT DE GRADE

I.1. – **Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement**

I.1.1. – *Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel*

II. – LES POSSIBILITÉS D'ACCÈS À DES CORPS SUPÉRIEURS PAR VOIE D'INSCRIPTION SUR UNE LISTE D'APTITUDE

III. – DES PROCÉDURES DE PROMOTION TRANSPARENTES QUI PRENNENT EN COMPTE LA VALEUR PROFESSIONNELLE ET LE PARCOURS DE CARRIÈRE DES AGENTS

III.1. – **Éléments de procédure pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS**

III.1.1. – *Éléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie du tableau d'avancement*

III.1.2. – *Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement*

III.2. – **Éléments de procédure pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière ATSS**

III.2.1. – *Éléments de procédure pour l'établissement des promotions par la voie de la liste d'aptitude*

III.2.2. – *Les critères retenus pour l'établissement de la liste d'aptitude*

I. – LES CONDITIONS D'AVANCEMENT DE GRADE

I.1. – **Avancement de grade au choix par la voie du tableau d'avancement**

La promotion de grade par tableau d'avancement, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau établi annuellement. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année à l'exception de la promotion au grade d'attaché hors classe qui prend effet au 1<sup>er</sup> janvier.

Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaires :

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle<sup>9</sup>. Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

*Accès au grade d'avancement*

Le grade de débouché est accessible aux agents remplissant certaines conditions statutaires différentes selon les corps.

Filière administrative :

Accès au grade d'attaché principal d'administration : articles 19 et 20 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011.

Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe supérieure : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009.

Accès au grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe : article 10-1 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991.

<sup>9</sup> Sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.

Filière santé :

Accès au grade de médecin de l'éducation nationale 1<sup>re</sup> classe : article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991.

Accès à la classe supérieure du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : article 15 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012.

Accès à la classe supérieure du corps des infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale (catégorie B) : article 4 du décret n° 2016-582 du 11 mai 2016.

Filière sociale :

Accès au grade de conseiller technique supérieur de service social : article 26 du décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017.

Accès au grade d'assistant principal de service social des administrations de l'État : article 11 du décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017.

Filière technique :

Accès à la classe supérieure du corps des techniciens de l'éducation nationale : article 11 du décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994.

Accès au grade d'adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016.

Accès au grade sommital du corps

Filière administrative :

Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011.

L'accès au troisième grade est ouvert, à hauteur de 80 % des promotions au moins, à des personnels qui ont accompli huit années sur des fonctions particulières, et, à hauteur de 20 % au plus des promotions, à des personnels ayant un parcours et une valeur professionnels exceptionnels.

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> viviers, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières.

a) Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> viviers

Attachés principaux d'administration ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon.

Directeurs de service ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon.

Les intéressés doivent justifier :

- soit de 6 années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 (1<sup>er</sup> vivier) ;
- soit de 8 années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité et qui doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emploi culminant au moins à l'indice brut 966 (2<sup>e</sup> vivier).

La liste des fonctions a été fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique du 30 septembre 2013. Différents arrêtés ministériels ont fixé, par ministère<sup>10</sup> une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilités.

La durée de huit ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

b) Accès au grade d'attaché d'administration hors classe : vivier « valeur professionnelle exceptionnelle » (3<sup>e</sup> vivier)

Attachés principaux d'administration au 10<sup>e</sup> échelon.

Directeurs de service ayant atteint le 14<sup>e</sup> échelon.

La valeur professionnelle exceptionnelle des promouvables au 3<sup>e</sup> vivier doit se définir au cas par cas de façon à prendre en compte les spécificités des parcours professionnels des agents en valorisant ceux qui ont notamment exercé des fonctions à responsabilité non listées au titre du 2<sup>e</sup> vivier ;

<sup>10</sup> Arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale du 16 mai 2014.

il s'agit par exemple des fonctions exercées au sein des établissements relevant de l'AEFE, ou des établissements publics, en particulier dans l'enseignement supérieur, certaines fonctions spécifiques dans les services déconcentrés...

Ce 3<sup>e</sup> vivier doit aussi permettre de prendre en compte la valeur professionnelle exceptionnelle des agents présentant des parcours professionnels atypiques.

Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe exceptionnelle : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009.

Accès au grade d'adjoint administratif principal de 1<sup>re</sup> classe : article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016.

Filière santé :

Accès au grade de médecin de l'éducation nationale hors classe : article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991.

Accès à la hors classe du corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (catégorie A) : article 17 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012.

Filière technique :

Accès au grade d'adjoint technique principal de 1<sup>re</sup> classe : article 10-2 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016.

Avancement à l'échelon spécial d'attaché d'administration hors classe

Accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe : article 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011.

L'effectif de l'échelon spécial est contingenté à 20 % de l'effectif du grade de hors classe.

Il permet aux agents d'accéder à la hors-échelle A.

## **I.2. – Avancement de grade par la voie de l'examen professionnel**

Les candidats admis à l'examen par le jury sont inscrits au tableau annuel d'avancement dans l'ordre de priorité des nominations, établi, au vu des résultats qu'ils ont obtenu aux épreuves.

Attaché principal d'administration : article 19 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État).

SAENES classe supérieure : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État).

SAENES classe exceptionnelle : article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État).

Adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État.

Adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe : article 10-1 du décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État.

## **II. – LES POSSIBILITÉS D'ACCÈS À DES CORPS SUPÉRIEURS PAR VOIE D'INSCRIPTION SUR UNE LISTE D'APTITUDE**

La promotion de corps par liste d'aptitude, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur une liste établie annuellement. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année.

Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaires :

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration.

L'accès à un corps de niveau supérieur par liste d'aptitude est accessible aux agents remplissant certaines conditions statutaires différentes selon les corps.

Filière administrative :

Accès au corps des attachés d'administration de l'État : article 12 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011.

Accès au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur : article 4 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié.

Filière sociale :

Accès au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État : article 8 du décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017

### III. – DES PROCÉDURES DE PROMOTION TRANSPARENTES QUI PRENNENT EN COMPTE LA VALEUR PROFESSIONNELLE ET LE PARCOURS DE CARRIÈRE DES AGENTS

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés, dans le cadre de procédures transparentes. Le ministère s'appuie sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents, sur leurs compétences et sur leur expérience professionnelle.

Quel que soit le corps ou le grade concerné, la préparation aux examens professionnels et aux différents concours font partie des critères à prendre en compte pour apprécier les capacités professionnelles, dans la mesure où cette démarche non seulement prépare effectivement à l'exercice de responsabilités supérieures, mais en outre traduit un engagement volontaire de la personne et une motivation démontrée.

Les académies s'attachent lors de la constitution de leurs propositions pour les tableaux d'avancement et pour les listes d'aptitude à la répartition femmes-hommes au regard de leur répartition dans les promouvables.

Les éléments de procédure décrits ci-après sont applicables aux promotions dont l'examen relève de la compétence ministérielle et pourront également, en tant que de besoin, servir de support aux procédures mises en œuvre à l'échelon déconcentré pour les promotions relevant du niveau académique.

#### III.1. – Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des tableaux d'avancement de la filière ATSS

S'agissant des tableaux d'avancement des corps des filières administrative, de santé et sociale, l'administration examine les dossiers de l'ensemble des agents promouvables sur la base des critères statutaires sans qu'aucun rapport d'activité ne soit exigible de l'agent.

##### III.1.1. – Éléments de procédure pour les promotions par la voie du tableau d'avancement

Pour les promotions par voie de tableau d'avancement l'administration établit :

#### 1) Le dossier de proposition de l'agent promouvable :

Ce dossier contient :

- une fiche individuelle de proposition de l'agent établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent ;
- un rapport d'aptitude professionnelle, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction, pour l'ensemble des tableaux d'avancement à l'exception de l'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe et à son échelon spécial, des 4 items suivants :
  - appréciation sur le parcours professionnel de l'agent ;
  - appréciation sur les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
  - appréciation de la contribution de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
  - appréciation sur l'aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

S'agissant du rapport d'aptitude professionnelle pour l'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe et à son échelon spécial, il se décline au travers d'une « Appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent » décomposée en une appréciation générale à l'issue de quatre items :

- appréciation sur le parcours professionnel de l'agent ;
- appréciation sur l'étendue des missions et sur les responsabilités exercées dans son parcours professionnel ;

- appréciation sur les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution ;
- appréciation sur les capacités d'animation et d'impulsion du service.

L'autorité hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent. Ce rapport est signé par l'agent.

## 2) La liste récapitulative des propositions de promotion :

Cette liste comporte les propositions du recteur classées par ordre de mérite.

S'agissant des tableaux d'avancement :

- il est rappelé que conformément aux dispositions prévues par le protocole PPCR, qui prévoit notamment le déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades, il convient de prendre en considération la carrière de l'agent dans son ensemble et de privilégier ainsi pour établir les propositions, à valeur professionnelle égale, les agents les plus avancés dans la carrière.

## 3) L'examen par le ministère des candidatures transmises par les académies :

Le classement transmis par les académies au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

### III.1.2. – Les critères retenus pour l'établissement des tableaux d'avancement

#### Les critères communs à l'ensemble des filières

Conformément aux dispositions de l'article 13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, « les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade. »

Il convient, en outre, de porter une attention particulière aux agents en butée de grade depuis au moins trois ans et entrant dans le champ de l'article 3 alinéa 9 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

Pour tout tableau d'avancement quelle que soit la filière, les critères retenus reflètent la prise en compte de la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience conformément aux dispositions de l'article 58 1° de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et de l'article 12 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

Dans l'établissement des promotions le ministère procède à un examen collégial des dossiers des agents

En tant que de besoin, le départage des éligibles au tableau d'avancement peut s'effectuer à l'aide d'un barème, dont le caractère est indicatif et valorise les critères réglementaires énoncés ci-dessus.

La valeur professionnelle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien professionnel éventuellement complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents proposés, au travers d'une « appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent » décomposée en une appréciation générale à l'issue de quatre items.

La valeur professionnelle est appréciée par l'observation de critères objectifs que sont notamment la nature des missions confiées, la spécificité du poste, les effectifs encadrés, le niveau de responsabilités exercées, le montant des budgets gérés, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, la nature des relations avec les partenaires.

Un des éléments qui peut notamment être valorisé dans le cadre du parcours professionnel est celui de la mobilité géographique et /ou fonctionnelle, au sein des ministères de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés, les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (CNOUS, ONISEP, CNED, CRDP, CEREQ...), les CREPS et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ; dans une autre fonction publique ou dans un autre département ministériel.

#### Focus sur l'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe

La valeur professionnelle :

Elle s'appuie sur des critères objectifs : effectifs et structures (directions, services) encadrés, nature des missions confiées, montant du budget géré, nombre d'élèves/d'étudiants de l'établissement,

nombre d'établissements rattachés, services mutualisateurs, nature des relations avec les partenaires extérieurs (administrations, entreprises, collectivités territoriales, autres établissements...) et ou internes (représentants des personnels, directeurs de composantes...), catégories d'établissement...

Le parcours professionnel :

Un des éléments notamment valorisé dans le cadre du parcours professionnel est la mobilité :

- mobilité au sein des ministères de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (CNOUS, ONISEP, CNED, CRDP, CEREQ...), les CREPS et les établissements relevant de la jeunesse et des sports ;
- mobilité dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique ;
- mobilité sectorielle liée à des environnements professionnels diversifiés : il convient de valoriser la mobilité fonctionnelle qui peut se traduire par l'exercice de plusieurs métiers ou le changement de familles professionnelles au sens du REME.

Il convient de souligner la nécessité de bien appréhender la problématique du contingentement de la hors classe des attachés (10 % des effectifs du corps, atteints en 2017 suite à l'achèvement de la montée en charge du grade) pour des personnels qui exercent, pour nombre d'entre eux, des responsabilités par nature de haut niveau et dont il faut préserver les chances générationnelles d'y prétendre. Ainsi, à valeur professionnelle égale, les propositions de DDS et APA plus avancés dans la carrière sont à privilégier.

Accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe

Le ministère valorise dans l'établissement du TA à l'échelon spécial, les deux critères réglementaires que sont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle. La mise en œuvre de ces critères se traduit par des parcours diversifiés et des prises de responsabilités, notamment d'agents détachés sur emploi fonctionnel, ou d'agents ayant occupé des fonctions à la fois dans l'univers scolaire et dans l'univers du supérieur, ou encore d'agents ayant effectué une mobilité fonctionnelle.

Focus sur l'accès aux grades d'INFENES hors classe  
et de médecin de l'éducation nationale hors classe

S'agissant des médecins de l'éducation nationale et des personnels infirmiers en fonction dans les EPLE, compte tenu de la spécificité de leur profession, l'appréciation de la valeur professionnelle par le supérieur hiérarchique, ne doit porter que sur la manière de servir de l'agent et sur ses capacités d'adaptation à l'environnement scolaire.

En outre, s'agissant de l'accès aux tableaux d'avancement d'infirmier hors classe, dans le respect de la réglementation, au regard des objectifs poursuivis lors du passage du corps en catégorie A et rappelés par la DGAFP dans son rapport fait au Conseil supérieur de la fonction publique, l'ensemble des personnels reclassés à la date d'entrée en vigueur du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012, dans la classe supérieure du grade d'infirmier, réunissant les critères réglementaires, seront promus dans le grade d'infirmier hors classe d'ici 2022.

### **III.2. – Éléments de procédure, orientations et critères pour l'établissement des listes d'aptitude de la filière ATSS**

#### *III.2.1. – Éléments de procédure pour les promotions par la voie de la liste d'aptitude*

Pour les promotions par voie de la liste d'aptitude l'administration établit :

##### **1) Le dossier de proposition de l'agent promouvable :**

Ce dossier contient :

- une fiche individuelle de proposition de l'agent établie selon un modèle type complété d'un état des services publics visé par l'établissement d'affectation de l'agent ;
- un rapport d'aptitude professionnelle, élément déterminant du dossier de proposition, qui doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique de l'agent et se décliner en fonction des 4 items suivants :
  - appréciation sur le parcours professionnel de l'agent ;
  - appréciation sur les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;

- appréciation de la contribution de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
- appréciation sur l'aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

L'autorité hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent. Ce rapport est signé par l'agent.

- un rapport d'activité, rédigé par l'agent, détaille son parcours professionnel et les compétences acquises qui le qualifient pour accéder à un corps supérieur.

**2) La liste récapitulative des propositions de promotion :**

Cette liste comporte les propositions du recteur classées par ordre de mérite.

**3) L'examen par le ministère des dossiers transmis par les académies :**

Le classement transmis par les académies au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

Lorsque des désistements sont prévisibles, une courte liste complémentaire peut être établie par l'administration.

*III.2.2. – Les critères retenus pour l'établissement des listes d'aptitude*

Conformément aux dispositions du statut général de la fonction publique, les deux critères à prendre en compte pour l'établissement des promotions par liste d'aptitude sont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles de construire un parcours professionnel ascendant en termes de responsabilités qui les rend apte à exercer les fonctions d'un corps de niveau supérieur.

Dans l'établissement des promotions le ministère procède à un examen collégial des dossiers des agents et porte une attention particulière, d'une part aux agents exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur et d'autre part aux personnels exerçant ou ayant exercé, tout ou partie de leurs fonctions en éducation prioritaire.

L'inscription sur une liste d'aptitude permettant d'accéder à un corps et à des fonctions d'un niveau supérieur, implique une mobilité fonctionnelle, sauf si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur validées par la fiche de poste établie en liaison avec les référentiels REME.

ANNEXE 3

RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES À LA PROMOTION ET  
À LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS D'ENCADREMENT DU MENJS

I. – DES POSSIBILITÉS DE PROMOTIONS ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS  
TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE

I.1. – **Des possibilités d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial**

I.1.1. – *Accès aux grades d'avancement*

**Hors-classe du corps des personnels de direction**

**Hors-classe du corps des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux**

**Hors-classe du corps des inspecteurs de l'éducation nationale**

**Hors-classe du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports**

**Classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports**

I.1.2. – *Accès aux échelons spéciaux*

**Échelon spécial de la hors classe des personnels de direction**

**Échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs d'académie inspecteurs pédagogiques régionaux**

**Échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale**

**Échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports**

I.2. – **Des possibilités d'évolution vers des emplois fonctionnels au sein du MENJS**

I.2.1. – *Emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale*

I.2.2. – *Emplois de direction de l'administration centrale*

I.2.3. – *Emplois de direction des établissements publics mentionnés par le décret n° 2015-633 du 5 juin 2015*

I.3. – **Des possibilités d'accès à d'autres corps au titre de la promotion interne**

II. – DES PROCÉDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISANT À GARANTIR  
UN TRAITEMENT ÉQUITABLE DES PERSONNELS

II.1. – **Les orientations et les critères propres aux corps de personnels d'encadrement du MENJS  
pour chaque avancement au sein de ces corps**

Accès à la hors classe des personnels de direction

Accès à la hors-classe des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale

Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des personnels de direction

Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux

Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale

Accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

II.2. – **Les orientations et les critères propres à chaque promotion par voie d'inscription sur une  
liste d'aptitude au bénéfice d'agents appartenant à d'autres corps**

Accès au corps des personnels de direction

Accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale

Accès au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

II. 3. – **Les principes de sélection pour l'accès aux emplois fonctionnels ou aux corps supérieurs  
ouverts aux personnels d'encadrement**

Accès aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale

Accès aux emplois de direction d'administration centrale du ministère

Accès aux emplois de direction des établissements publics mentionnés par le décret n° 2015-633 du 5 juin 2015

Accès au corps de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Accès au corps des administrateurs civils

## I. – DES POSSIBILITÉS DE PROMOTIONS ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE

Le MENJS assure des perspectives d'avancement régulières au sein de chaque corps.

La carrière des personnels de direction, des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) et des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) est articulée autour de deux grades et d'un échelon spécial ; celle des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) s'articule autour de trois grades et d'un échelon spécial.

L'avancement à la hors classe et, le cas échéant, à la classe exceptionnelle (IJS), ainsi que l'avancement aux échelons spéciaux prévus par les statuts particuliers, s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau d'avancement établi annuellement par le ministre à partir des propositions et avis des recteurs ou, pour les IJS, après avis du chef de service, du directeur d'établissement ou de l'autorité dont relève l'agent]. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué en fonction d'un taux de promotion. Elles prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

En plus des possibilités d'avancement au sein d'un même corps, la politique de valorisation professionnelle des ministères vise également à permettre aux personnels qui y ont statutairement vocation d'accéder à des emplois fonctionnels. La volonté de développer l'attractivité des parcours professionnels au sein des ministères, entre les services déconcentrés et l'administration centrale ainsi qu'entre l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur, a ainsi conduit à la création d'un cadre statutaire permettant notamment de fonctionnaliser des emplois-types de direction ou de conseil auprès des autorités académiques, auparavant occupés comme des emplois de grade.

Enfin, des perspectives de promotion sont également offertes par le MENJS à ces mêmes personnels. Ces derniers ont ainsi la possibilité d'accéder au corps de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche après sélection par un comité, en fonction du profil des postes ouverts au recrutement.

Ils peuvent par ailleurs accéder au corps des administrateurs civils par liste d'aptitude, dans le cadre du tour extérieur.

### I.1. – Des possibilités d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial

Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaires :

Les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

Les agents dans certaines positions de disponibilité<sup>11</sup> qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État.

Nombre de promotions :

Pour l'accès au grade supérieur, le nombre de promotions possibles est contingenté sur la base d'un ratio promus/ promouvables appliqué à l'effectif des agents remplissant les conditions de promotion détaillées ci-après. Ce taux est fixé par arrêté.

Pour l'accès à l'échelon spécial du grade sommital du corps, le nombre de promotions est contingenté sur la base d'un taux appliqué à l'ensemble des agents du corps pour les personnels de direction, les IEN et les IA-IPR, et sur la base de l'effectif du grade de classe exceptionnelle pour les IJS.

Le taux maximal relatif à l'accès à l'échelon spécial des IJS est fixé par le décret statutaire de ce corps. Les taux applicables pour l'accès à l'échelon spécial de la hors classe des autres corps sont fixés par arrêté.

<sup>11</sup> Cette disposition concerne les agents en disponibilité depuis le 7 septembre 2018.

I.1.1. – *Accès aux grades d'avancement*

Hors-classe du corps des personnels de direction

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les personnels de direction ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- le 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale,

Et

- justifiant de huit années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.

Hors-classe du corps des inspecteurs  
d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les IA-IPR ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- le 6<sup>e</sup> échelon de la classe normale,

Et

- justifiant de six années de services effectifs accomplis dans le corps des IAIPR depuis leur nomination en qualité de stagiaire.

Sont pris en compte les services effectifs accomplis depuis la nomination en qualité de stagiaire pour les lauréats du concours ou l'entrée dans le corps pour les personnels accueillis en détachement.

Hors-classe du corps des inspecteurs de l'éducation nationale

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les inspecteurs ayant atteint au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- le 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale,

Et

- justifiant de six années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.

Il est précisé que, dans le cadre de la valorisation des carrières, les périodes accomplies dans le corps des IEN par les agents accueillis en détachement sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté de six ans.

Hors-classe du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

Peuvent être promus à la hors classe de leur corps les inspecteurs de la jeunesse et des sports ayant atteint au moins le 6<sup>e</sup> échelon du premier grade au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement

Classe exceptionnelle du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

Peuvent être promus au grade d'inspecteur de classe exceptionnelle les inspecteurs hors classe comptant au moins, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau :

- un an d'ancienneté au 4<sup>e</sup> échelon de leur grade

Et

- ayant exercé en qualité d'inspecteur titulaire, dans au moins deux affectations ou fonctions.

Pour être prise en compte, chaque affectation ou fonction doit avoir une durée au moins égale à deux ans.

I.1.2 . – *Accès aux échelons spéciaux*

Échelon spécial de la hors-classe du corps des personnels de direction

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial les personnels de direction hors classe ayant atteint, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, le cinquième échelon de leur grade et qui justifient d'au moins une condition suivante :

1° Avoir occupé pendant au moins huit ans au moins deux postes de chef d'établissement dont un obligatoirement au sein d'un établissement mentionné à l'article L. 421-1 du code de l'éducation. Sont pris en compte les services accomplis dans un établissement scolaire français à l'étranger figurant sur la liste établie dans les conditions prévues par l'article L. 452-3 du même code, au lycée Comte de Foix en Principauté d'Andorre, dans un établissement relevant du ministère de l'agriculture, ou au sein d'une maison d'éducation de la grande chancellerie de la Légion d'honneur ;

2° Avoir occupé pendant au moins six ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale et de la fonction publique ;

3° Avoir occupé pendant au moins cinq ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des mêmes ministres ;

4° Avoir occupé pendant au moins quatre ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement et avoir été détaché pendant au moins deux ans dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B ou avoir occupé des fonctions équivalentes pendant la même durée.

Échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs  
d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les IA-IPR appartenant au grade de la hors-classe et :

– justifiant, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'une ancienneté de sept années dans le 2<sup>e</sup> échelon de la hors-classe.

Ou

– ayant occupé un ou plusieurs emplois dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors-échelle *Bbis* pendant au moins quatre ans au cours des huit années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement et ayant atteint le 2<sup>e</sup> échelon de leur grade.

Échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les IEN appartenant au grade de la hors-classe et :

– justifiant, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'une ancienneté de quatre années dans le 8<sup>e</sup> échelon de la hors classe ;

ou

– ayant occupé un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B au cours des quatre années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement.

Échelon spécial de la classe exceptionnelle  
du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports

Peuvent être promus à l'échelon spécial les inspecteurs de classe exceptionnelle comptant trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon de leur grade.

## 1.2. – Des possibilités d'évolution vers des emplois fonctionnels au sein des ministères

Accessibles par la voie du détachement et dans les conditions prévues réglementairement, ces emplois sont par principe ouverts aux membres de l'ensemble des corps de catégorie A de la fonction publique répondant à certaines conditions statutaires génériques. Néanmoins, lorsqu'ils ont trait à des missions spécialisées, ils sont principalement confiés à des personnels issus du ministère, du corps ou de la filière professionnelle au sein desquels se trouve l'expertise métier attendue dans ces fonctions à responsabilités particulières.

### 1.2.1. – Emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale

Ces emplois, régis par les dispositions du décret n° 2016-1413 du 20 octobre 2016 relatif aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale ainsi que par les titres I<sup>er</sup> et III du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État et notamment répartis en trois groupes classés par ordre décroissant d'importance (I, II, III), sont ceux de :

- vice-recteur ;
- secrétaire général de région académique ;
- secrétaire général d'académie ;
- directeur académique des services de l'éducation nationale ;
- directeur du service inter-académique des examens et concours des académies de Créteil, Paris et Versailles ;
- conseiller de recteur ou de vice-recteur ;
- directeur de cabinet de recteur ou de vice-recteur ;
- directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale ;
- conseiller technique de recteur ou de vice-recteur pour les établissements et la vie scolaire.

- adjoint au directeur académique des services de l'éducation nationale chargé du premier degré ;
- adjoint au secrétaire général de région académique ou adjoint au secrétaire général d'académie.
- secrétaire général de direction des services départementaux de l'éducation nationale ou de vice-rectorat.

Peuvent être nommés dans ces emplois, par voie de détachement, s'agissant des fonctionnaires du MENJS :

Pour les emplois du groupe I, les fonctionnaires appartenant à un corps relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B ou ayant occupé durant au moins trois ans en position de détachement un ou plusieurs emplois culminant au moins à la hors-échelle B, ou encore ceux ayant occupé un ou des emplois du groupe II pendant une durée minimum de quatre ans ;

Pour les emplois du groupe II, en plus de ceux éligibles à une nomination sur un emploi du groupe I, les fonctionnaires appartenant à un corps classé dans la catégorie A dont l'indice brut terminal est :

1° Soit au moins égal à l'indice brut 966 ; dans ce cas, ils doivent avoir occupé un ou plusieurs emplois dotés d'un indice terminal au moins égal à l'indice brut 1015, pendant une durée minimum de trois ans et justifier de huit ans de services accomplis dans un ou plusieurs des corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi ;

2° Soit au moins égal à l'indice brut 1015 ; dans ce cas, les fonctionnaires appartenant à un corps dont l'indice brut terminal est égal à 1015 doivent avoir atteint, dans leur grade, l'indice brut 835 et justifier de huit ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadre d'emplois ou en position de détachement dans un emploi doté d'un tel indice terminal ; les fonctionnaires appartenant à un corps d'indice terminal supérieur à l'indice brut 1015 doivent justifier de huit ans accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadre d'emplois classés dans la catégorie A ou en position de détachement dans un emploi de même niveau ;

Pour les emplois du groupe III, outre les fonctionnaires mentionnés précédemment, ceux appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966, justifiant d'au moins treize ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps, cadres d'emplois ou emplois de catégorie A dont quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois.

#### *1.2.2. – Emplois de direction des administrations centrales*

Ces emplois, relevant du décret du 31 décembre 2019 précité, sont ceux de chef de service et de sous-directeur, d'une part, et ceux d'expert de haut niveau et de directeur de projet, d'autre part.

Ils sont accessibles, par la voie du détachement, aux fonctionnaires appartenant à un corps relevant de la catégorie A et dont l'indice terminal brut est au moins égal à la hors-échelle B ou ayant occupé durant au moins trois ans en position de détachement un ou plusieurs emplois culminant au moins à la hors-échelle B.

#### *1.2.3. – Emplois de direction des établissements publics mentionné par le décret n° 2015-633 du 5 juin 2015*

Régis par le décret n° 2015-633 du 5 juin 2015 relatif aux emplois de direction des centres de ressources, d'expertise et de performance sportives (CREPS), de l'École nationale des sports de montagne (ENSM) et de l'École nationale de voile et des sports nautiques (ENVSM), ces emplois sont listés et répartis en quatre groupes classés par ordre décroissant (I, II, III, IV), par arrêté conjoint du ministre chargé des sports, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique.

Peuvent être nommés dans ces emplois, par voie de détachement, s'agissant des fonctionnaires relevant des ministères chargés de la mise en œuvre de la politique définie par le ministre chargé des sports :

Pour les emplois du groupe I, les inspecteurs de la jeunesse et des sports, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ainsi que les autres fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, ayant atteint dans leur grade un échelon doté au minimum de l'indice brut 835.

Les fonctionnaires relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois doté d'un indice terminal inférieur à l'indice brut 1015 doivent en outre avoir occupé pendant au moins une durée de trois ans un ou

plusieurs emplois dotés d'un indice terminal au moins égal à l'indice brut 1015 ou occupé les fonctions de directeur technique national ou d'entraîneur national auprès d'une fédération sportive pendant au moins une durée de huit ans.

Les intéressés doivent justifier de huit ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi.

Peuvent également être nommés dans l'un des emplois du groupe I :

1° Les officiers de carrière détenant une ancienneté d'au moins huit ans dans le grade de lieutenant-colonel ou assimilé ;

2° Les fonctionnaires ayant occupé un emploi du groupe II pendant une durée minimum de trois ans ou un emploi du groupe III pendant une durée minimum de six ans.

Pour les emplois du groupe II, les inspecteurs de la jeunesse et des sports, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ainsi que les autres fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, ayant atteint dans leur grade un échelon correspondant à un indice brut au moins égal à 716.

Les fonctionnaires relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois doté d'un indice terminal inférieur à l'indice brut 1015 doivent en outre être titulaires d'un grade d'avancement de leur corps.

Les intéressés doivent justifier de cinq ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi.

Peuvent également être nommés dans l'un des emplois du groupe II :

1° Les officiers de carrière détenant une ancienneté d'au moins cinq ans dans le grade de commandant ou assimilé ;

2° Les fonctionnaires ayant occupé un emploi du groupe III pendant une durée minimum de trois ans ou un emploi du groupe IV pendant une durée minimum de six ans.

Pour les emplois du groupe III, les inspecteurs de la jeunesse et des sports, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ainsi que les autres fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, ayant atteint dans leur grade un échelon doté au minimum de l'indice brut 716.

Les fonctionnaires relevant d'un corps ou d'un cadre d'emploi doté d'un indice terminal inférieur à l'indice brut 1015 doivent en outre être titulaires d'un grade d'avancement de leur corps.

Les intéressés doivent justifier de quatre ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi.

Peuvent également être nommés dans l'un des emplois du groupe III :

1° Les officiers de carrière détenant une ancienneté d'au moins quatre ans dans le grade de commandant ou assimilé ;

2° Les fonctionnaires ayant occupé un emploi du groupe IV pendant une durée minimum de trois ans.

Pour les emplois du groupe IV, les inspecteurs de la jeunesse et des sports, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, les professeurs de sport, les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ainsi que les autres fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966, ayant atteint dans leur grade un échelon doté au minimum de l'indice brut 659.

Les fonctionnaires relevant d'un corps ou d'un cadre d'emplois doté d'un indice terminal inférieur à l'indice brut 1015 doivent en outre être titulaires d'un grade d'avancement de leur corps.

Les intéressés doivent justifier de trois ans de services accomplis dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou en position de détachement dans un emploi.

Peuvent également être nommés dans l'un des emplois du groupe IV les officiers de carrière détenant une ancienneté d'au moins trois ans dans le grade de commandant ou assimilé.

### I.3. – Des possibilités d'accès à d'autres corps au titre de la promotion interne

Le corps de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, régi par les dispositions du décret n° 2019-1001 du 27 septembre 2019 comprend deux grades : inspecteur général de deuxième classe et inspecteur général de première classe.

a) Peuvent notamment être nommés dans le grade d'inspecteur général de deuxième classe :

Les fonctionnaires de catégorie A appartenant à un corps ou nommés dans un emploi doté d'un indice terminal correspondant au moins à la hors échelle lettre A ; les fonctionnaires de catégorie A titulaires de l'habilitation à diriger des recherches, du doctorat, de l'agrégation ou d'un titre reconnu équivalent et inscrits à cet effet sur une liste arrêtée par les ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche (les intéressés doivent en outre justifier d'au moins quatre années de fonctions d'enseignement, soit à temps complet, soit au titre de leur activité principale) ; les fonctionnaires de catégorie A justifiant de huit années de services effectifs dans l'exercice des missions de directeur technique national mentionnées à l'article R. 131-16 du code du sport ayant atteint dans leur corps ou leur cadre d'emploi d'origine un grade dont l'échelon terminal est doté au moins de l'indice brut 966.

Ces fonctionnaires doivent par ailleurs justifier de huit années de services publics.

b) Peuvent notamment être nommés dans le grade d'inspecteur général de première classe 1° :

Dans la proportion de deux emplois vacants sur cinq, les inspecteurs généraux de 2<sup>e</sup> classe ayant atteint au moins le 12<sup>e</sup> échelon de leur grade et inscrits sur un tableau d'avancement, sous réserve qu'ils aient accompli, de manière consécutive ou non, trois années au moins de services effectifs, sous l'autorité directe du chef de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche ;

Dans la proportion de deux emplois vacants sur cinq, dès lors qu'ils justifient d'au moins vingt années de services publics :

Les personnes appartenant aux mêmes catégories que celles mentionnées au a) ci-dessus, dès lors qu'elles ont exercé au moins pendant deux années des fonctions de responsabilité supérieure dans le champ des politiques de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse, des sports, de la vie associative et de la lecture publique ;

Les fonctionnaires ayant occupé pendant trois ans au moins un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal correspondant au moins à la hors-échelle lettre B ;

Les fonctionnaires ayant occupé pendant au moins trois ans des fonctions de président, de directeur général, de directeur général délégué ou de directeur d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel mentionné à l'article L. 711-2 du code de l'éducation ou d'un établissement public de recherche relevant de l'article L. 311-1 du code de la recherche ;

Les fonctionnaires titulaires de l'habilitation à diriger des recherches, du doctorat, de l'agrégation ou d'un titre reconnu équivalent et inscrit à cet effet sur une liste arrêtée par les ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ; les intéressés doivent en outre justifier d'au moins huit années de fonctions d'enseignement ou d'inspection ou de direction d'établissement public, soit à temps complet, soit au titre de leur activité principale ;

Le corps des administrateurs civils, régi par les dispositions du décret n° 99-945 du 16 novembre 1999, est accessible, au titre de la promotion interne après inscription sur une liste d'aptitude établie par ordre alphabétique par le ministre chargé de la fonction publique sur avis d'un comité de sélection interministériel rendu après examen des titres professionnels des intéressés.

Peuvent être nommés par cette voie les fonctionnaires titulaires d'un corps de catégorie A ou assimilé de l'État, ou accueillis en détachement dans un corps de catégorie A ou assimilé de l'État justifiant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée, de huit ans de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie A ou assimilé de la fonction publique de l'État.

## II. – DES PROCÉDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISENT À GARANTIR UN TRAITEMENT ÉQUITABLE DES PERSONNELS

Les agents éligibles à une promotion sont sélectionnés dans le cadre de procédures qui répondent aux présentes lignes directrices de gestion et informés de leur situation par l'intermédiaire de l'application de gestion dédiée (« Portail agent ») ou, lorsque cela n'est pas possible, de manière dématérialisée par la voie hiérarchique.

Conformément aux dispositions du 1° de l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée, l'avancement de grade par voie d'inscription à un tableau d'avancement s'effectue par appréciation de la valeur professionnelle des agents et des acquis de l'expérience professionnelle.

La valeur professionnelle est formalisée dans le compte-rendu d'entretien professionnel pour les personnels de direction et s'observe notamment lorsque les objectifs fixés sont atteints ou dépassés, et dans l'évaluation pour les IEN et les IA-IPR.

Il est également tenu compte des compétences professionnelles et techniques de l'agent, de ses qualités relationnelles et, le cas échéant, de sa capacité à encadrer.

Pour la promotion à l'échelon spécial, la valeur professionnelle s'apprécie également au regard de la manière de servir et des conditions d'exercice du métier, dans les fonctions actuelles et précédentes, mais aussi de la diversité du parcours professionnel. Il pourra notamment être tenu compte de responsabilités particulières.

Pour l'avancement dans les grades et à l'échelon spécial du corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports, la valeur professionnelle de l'agent est appréciée au travers de la manière de servir, formalisée dans le compte rendu d'entretien professionnel, des fonctions exercées et du parcours professionnel de l'agent.

Le MENJS accompagne ses agents tout au long de leur carrière, notamment avec l'appui du réseau des RH de proximité. Il veille à assurer la meilleure information de ses agents sur les procédures de promotion.

## **II.1. – Les orientations et les critères propres aux corps de personnels d'encadrement du MENJS pour chaque avancement au sein de ces corps**

### *Accès à la hors classe du corps des personnels de direction*

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès au grade de la hors classe il est tenu compte de :

- la valeur professionnelle ;
- l'ancienneté dans le corps, l'échelon et l'ancienneté d'échelon.

### *Accès à la hors-classe des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale*

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès au grade de la hors classe il est tenu compte de :

- la valeur professionnelle ;
- l'ancienneté dans le corps, l'échelon, l'ancienneté d'échelon et de chevron.

L'évaluation des inspecteurs proposés revêt une importance déterminante pour l'avancement à la hors-classe et à l'échelon spécial, en conformité avec les dispositions du décret du 18 juillet 1990 précité.

Cette évaluation doit permettre d'apprécier l'action de ces personnels à partir des objectifs fixés pour une période de trois ans dans leur lettre de mission.

### *Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des personnels de direction*

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès à l'échelon spécial du grade de la hors classe, il est tenu compte de la valeur professionnelle et selon les conditions requises des critères suivants :

- l'ancienneté dans le grade de la hors classe du corps ;
- l'ancienneté d'échelon ;
- le contexte d'exercice spécifique des missions ;
- la durée de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels.

*Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs  
d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux*

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès à l'échelon spécial du grade de la hors classe, il est tenu compte de la valeur professionnelle et selon les conditions requises des critères suivants :

Au titre de la première condition (observation au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement) :

- l'ancienneté dans le grade de la hors classe du corps ;
- l'ancienneté d'échelon.

Au titre de la seconde condition (observation au 31 décembre de l'année précédant l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement) :

- le contexte d'exercice spécifique des missions ;
- la durée de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels ;
- l'ancienneté dans le corps des IA-IPR ;
- l'ancienneté d'échelon.

*Accès à l'échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale*

Pour l'établissement des tableaux d'avancement d'accès à l'échelon spécial du grade de la hors classe, il est tenu compte de la valeur professionnelle et selon les conditions requises des critères suivants :

Au titre de la première condition (observation au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement) :

- l'ancienneté dans le corps à partir de la date de recrutement et, pour les inspecteurs les plus anciens, l'ancienneté dans les corps constitutifs du corps des IEN avant 1990 ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'ancienneté d'échelon par ordre décroissant ;
- à ancienneté comparable, l'ancienneté générale de services.

Au titre de la seconde condition (observation au 31 décembre de l'année précédant l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement) :

- la durée du détachement sur emploi fonctionnel ;
- la date d'entrée dans le corps ;
- la date d'entrée dans le grade, puis la date d'entrée dans l'échelon.

*Accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle du corps  
des inspecteurs de la jeunesse et des sports*

Pour l'établissement des tableaux d'avancement pour l'accès à ces grades, il est tenu compte de la valeur professionnelle de l'agent, appréciée au travers de la manière de servir, des fonctions exercées et du parcours professionnel de l'agent.

L'appréciation des fonctions exercées (niveau de responsabilité, difficultés du poste) et du parcours de l'agent intervient en se référant au faisceau d'indices suivant :

- exercice de fonctions d'encadrement ou comportant des responsabilités particulières ;
- détachement sur des emplois fonctionnels ;
- nombre d'emplois d'IJS exercés.

À mérite égal, les situations peuvent également être comparées en se référant aux critères suivant :

- ancienneté de grade ;
- ancienneté de services publics.

La fiche de proposition d'inscription au tableau d'avancement permet le recensement de l'ensemble des éléments d'appréciation évoqués ci-dessus.

*Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle du corps  
des inspecteurs de la jeunesse et des sports*

Pour l'établissement du tableau d'avancement pour l'accès à cet échelon spécial, il est tenu compte de la valeur professionnelle de l'agent, appréciée au travers de la manière de servir, des fonctions exercées et du parcours professionnel de l'agent.

L'appréciation des fonctions exercées et du parcours de l'agent intervient en se référant au faisceau d'indices suivant :

- exercice de fonctions d'encadrement ou comportant des responsabilités particulières ;
- détachement sur des emplois fonctionnels ;
- nombre d'emplois d'IJS exercés.

À mérite égal, les situations peuvent également être comparées en se référant aux critères suivant :

- ancienneté de grade ;
- ancienneté de services publics.

La fiche de proposition d'inscription au tableau d'avancement permet le recensement de l'ensemble des éléments d'appréciation évoqués ci-dessus.

**II.2. – Les orientations et les critères propres à chaque promotion par voie d'inscription  
sur une liste d'aptitude au bénéfice d'agents appartenant à d'autres corps**

*Accès au corps des personnels de direction*

La procédure mise en place est fondée sur la transparence garantie par l'appel à candidature de tous les agents remplissant les conditions requises ainsi que sur l'appréciation des qualités des candidats tout au long de leur carrière et sur leur motivation. Le *curriculum vitae* et la lettre de motivation permettent aux candidats, dans ce cadre, de présenter les diverses étapes de leur parcours de carrière et de leur itinéraire professionnel, d'exposer les acquis de leur expérience professionnelle et de justifier de leur volonté d'exercer les fonctions dévolues aux personnels de direction.

Les candidatures sont examinées par le recteur/IA-DASEN en prenant en compte la valeur professionnelle, le parcours de carrière et le parcours professionnel évalué au regard de sa diversité, ainsi que la motivation du candidat. La prise en compte de la valeur professionnelle prévaut dans les choix opérés par le recteur qui effectue une sélection rigoureuse.

Les propositions du recteur ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national.

Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir l'une des deux conditions suivantes :

a) être fonctionnaire titulaire appartenant à un corps de catégorie A de personnels enseignants, d'éducation, de psychologues de l'éducation nationale ou de la filière administrative relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et dont l'indice terminal culmine au moins à la hors échelle A ;

et

- justifier de sept années de services en qualité de fonctionnaire titulaire dans un ou plusieurs des corps susmentionnés et avoir exercé à temps plein, en position d'activité ou de détachement, des fonctions de direction dans un établissement d'enseignement ou de formation pendant vingt mois au moins, de façon continue ou discontinue, au cours des cinq dernières années scolaires.

Ou

b) avoir exercé à temps plein des fonctions de directeur adjoint chargé de SEGPA, de directeur d'établissement spécialisé ou de directeur d'école du premier degré ;

et

- justifier de quatre ans de services dans ces fonctions en qualité de fonctionnaire titulaire.

Les conditions de services sont appréciées au 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie. Les services à temps partiel sont pris en compte *pro rata temporis*.

La liste d'aptitude est arrêtée par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition des recteurs pour les candidats affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils relèvent d'une autre affectation.

Les nominations sont contingentées jusqu'à 1/6<sup>e</sup> des nominations prononcées l'année précédente dans le corps.

Les personnels recrutés par la voie de la liste d'aptitude effectuent une année de stage préalable à la titularisation. Ils reçoivent, après leur nomination, une formation obligatoire tout comme les personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation recrutés par concours.

#### *Accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN)*

La procédure mise en place, fondée sur la transparence garantie par l'appel à candidatures de tous les personnels remplissant les conditions requises ainsi que sur l'appréciation des qualités des candidats tout au long de leur carrière et sur leur motivation, est identique à celle applicable aux personnels de direction (point II1.2.2)

Compte tenu du nombre et de la diversité des dossiers, l'appréciation portée sur les candidatures doit, le cas échéant, prendre en compte la possibilité pour les intéressés d'accéder au corps des IEN par d'autres voies. Les avis formulés doivent revêtir un caractère suffisamment différencié pour permettre de déterminer les profils de compétences les plus en adéquation avec les missions des IEN.

Chaque candidature recevable fait l'objet d'un avis :

- du recteur en ce qui concerne les personnels en fonction dans les établissements relevant du ministre chargé de l'éducation ;

ou

- du chef de service en ce qui concerne les personnels affectés dans les établissements d'enseignement supérieur et les personnels détachés.

L'avis formulé, après entretien avec l'intéressé, porte notamment sur :

- la valeur professionnelle et la manière de servir du candidat ;
- la richesse de son parcours professionnel ;
- les qualités relationnelles et l'aptitude à l'animation pédagogique ;
- la pertinence de ses motivations.

Cet avis sera ensuite résumé selon l'un des items suivants : favorable, réservé, défavorable.

Les propositions des recteurs ne préjugent pas d'une promotion qui est prononcée par le ministre après examen au niveau national.

Les candidats à l'inscription sur la liste d'aptitude doivent remplir les deux conditions suivantes :

- être fonctionnaire titulaire appartenant à un corps d'enseignement, d'éducation ou d'orientation, à celui des psychologues de l'éducation nationale ou au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ;

Et

- justifier de dix années de services effectifs en cette qualité.

Conformément à la circulaire fonction publique n° 1763 du 4 février 1991, doivent être considérés comme services effectifs dans le corps les services effectués par un fonctionnaire stagiaire qui, nommé dans un emploi permanent, exerce effectivement les fonctions afférentes à cet emploi et a vocation à être titularisé dans le grade correspondant.

En outre, les services effectués par un fonctionnaire en scolarité dans une école administrative sont assimilés à des services effectifs dans le corps lorsque le statut particulier de ce corps contient une disposition expresse en ce sens.

Les nominations sont contingentées jusqu'à 1/4 des nominations prononcées l'année précédente dans le corps.

Les conditions d'inscription sont appréciées au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle est ouverte cette possibilité d'accès.

#### *Accès au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports*

La proposition de promotion par inscription sur une liste d'aptitude est fondée sur l'appréciation du potentiel du fonctionnaire, de son aptitude à exercer les fonctions dévolues au corps de promotion. Cette appréciation va donc au-delà du constat relatif à la manière de servir du fonctionnaire et conduit à s'interroger sur ses capacités à poursuivre sa carrière en exerçant des fonctions d'un niveau supérieur à celui de ses précédentes fonctions. À cet effet, il convient de se référer au « référentiel métiers et compétences » de mai 2018, qui recense les compétences professionnelles attendues d'un IJS.

Le chef de service s'assure que les agents remplissant les conditions statutaires pour accéder au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports par voie de liste d'aptitude ont eu la possibilité de faire acte de candidature.

Ces conditions sont les suivantes :

- appartenir à un corps de catégorie A de l'État ;
- justifier de dix ans de services publics en cette qualité, dont au moins trois ans au sein du ministère chargé de la jeunesse et des sports ou des établissements publics qui en dépendent.

La durée de services requise s'apprécie au 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude.

Les candidats remplissent un dossier complété par un avis motivé de leur chef de service, rédigé conformément aux préconisations qui précèdent.

En ce qui concerne les agents détachés ou mis à disposition, l'administration ou l'organisme d'accueil transmettent les éventuels dossiers de candidature à l'adresse qui leur est indiquée.

En ce qui concerne les agents affectés en administration centrale, ces derniers remettent leur notice de candidature au directeur dont ils dépendent, qui la transmet revêtue de sa proposition motivée.

Les fonctionnaires recrutés par voie de liste d'aptitude sont immédiatement titularisés en qualité d'inspecteur de la jeunesse et des sports.

Les agents accédant au corps des IJS par la voie de la liste d'aptitude suivent une formation d'adaptation à l'emploi. En principe, ils sont astreints à une obligation de mobilité géographique ou fonctionnelle.

### **II.3. – Les principes de sélection pour l'accès aux emplois fonctionnels ou aux corps supérieurs ouverts aux personnels d'encadrement**

Quelles que soient les modalités retenues, les nominations dans ces emplois ou corps sont réalisées en liaison avec la mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES), rattachée au secrétariat général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

#### *Accès aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale*

Sauf exception, la nomination dans ces emplois intervient par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale.

Chaque nomination sur l'un de ces emplois à profil résulte d'un processus de sélection des candidatures associant systématiquement l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir. Par principe, une instance collégiale intervient également, soit au stade de l'examen de l'ensemble des candidatures, soit au stade de l'audition des candidats retenus.

Les modalités précises sont fixées, pour chacun des emplois, conformément au tableau annexé à l'arrêté du 31 décembre 2019 fixant les modalités de recrutement des emplois de direction au ministère chargé de l'éducation nationale et au ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

#### *Accès aux emplois de direction d'administration centrale du ministère*

Les modalités spécifiques de recrutement pour ces emplois sont également fixées par l'arrêté du 31 décembre 2019 précité.

Pour les emplois de chef de service :

- l'autorité de recrutement est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ou le directeur auprès duquel est rattaché l'emploi de chef de service ;
- l'autorité de recrutement procède à l'examen des candidatures ;
- l'audition des candidats présélectionnés est confiée à l'instance collégiale dont la composition est fixée à l'article 23 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 précité ;
- l'offre d'emploi fait l'objet d'une publication au *Journal officiel* de la République française.

Pour les emplois de sous-directeur :

- l'autorité de recrutement est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir est le secrétaire général des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ou le directeur auprès duquel est rattaché l'emploi de sous-directeur ;
- l'autorité de recrutement procède à l'examen des candidatures ;

- l'audition des candidats présélectionnés est confiée à l'instance collégiale prévue à l'article 6 du décret du 31 décembre 2019 précité et dont la composition est la suivante : l'autorité dont relève l'emploi à pourvoir, un membre de la mission de la politique de l'encadrement supérieur et une personne occupant ou ayant occupé des fonctions d'un niveau de responsabilités au moins équivalent à l'emploi à pourvoir désignée par l'autorité de recrutement. Lorsque l'emploi à pourvoir relève du secrétaire général, celui-ci désigne, en outre, une personne qualifiée dans le domaine des ressources humaines ne relevant pas de son autorité hiérarchique ;
- l'offre d'emploi fait l'objet d'une publication au *Journal officiel* de la République française.

*Accès aux emplois de direction des établissements relevant des ministères  
en charge de la jeunesse et des sports*

La nomination dans les emplois de direction des CREPS, de l'école nationale des sports de montagne (ENSM) et de l'École nationale de voile et des sports nautiques (ENVSJ) intervient par arrêté du ministre chargé des sports, pour une durée de cinq ans renouvelables dans la limite de huit ans.

Les candidatures à ces emplois fonctionnels sont soumises à l'avis d'une commission composée de représentants de l'administration, de représentants élus par les directeurs et les directeurs adjoints de ces établissements et de personnalités qualifiées (cf. arrêté du 17 juillet 2015 relatif à la commission instituée par l'article 13 du décret n° 2015-633 du 5 juin 2015).

*Accès au corps de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche*

Ces nominations interviennent sur proposition d'un comité de sélection. En fonction des besoins du service, le chef de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche décide de la liste des profils ou spécialités susceptibles d'être offerts pour la nomination à un emploi d'inspecteur général de 1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup> classe. Ces profils précisent le cas échéant la discipline recherchée.

Ce comité est constitué pour une durée de trois ans. Il est présidé par un conseiller d'État ou par un conseiller maître à la Cour des comptes désigné sur proposition de leur chef de corps. Il comprend : le chef de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, deux autres membres de ce corps qu'il désigne, le directeur général de l'administration et de la fonction publique ou son représentant et trois personnalités qualifiées dans les domaines couverts par l'inspection. En cas de partage, la voix du président est prépondérante.

Le comité peut en outre s'adjoindre le concours d'experts, ayant voix consultative, en fonction des profils des postes ouverts au recrutement.

Pour chaque poste à pourvoir, le comité présente aux ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la jeunesse, de la recherche et des sports une liste de trois noms, dressée par ordre alphabétique, des candidats qu'il juge aptes à exercer les fonctions d'inspecteur général.

Lorsque le comité présente des candidats pour un poste dans la spécialité intitulée « lecture publique, documentation et bibliothèques », la liste est également présentée au ministre chargé de la culture qui contresigne les décrets de nomination des candidats relevant de celui-ci.

La liste des membres désignés et les modalités de fonctionnement du comité sont fixées par arrêté des ministres chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports.

*Accès au corps des administrateurs civils*

Les nominations au choix sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude établie par ordre alphabétique par le ministre chargé de la fonction publique sur avis d'un comité de sélection interministériel rendu après examen des titres professionnels des intéressés.

L'examen des titres professionnels des candidats consiste en :

- un examen par le comité de sélection du dossier de chaque candidat ;
- une audition par le comité de sélection de ceux des candidats dont les mérites sont jugés satisfaisants à l'issue de cet examen.

Le comité de sélection interministériel précité se prononce sur la recevabilité de la candidature des fonctionnaires ou agents d'une organisation internationale intergouvernementale.

Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique fixe, d'une part, les modalités de l'examen des titres professionnels et de l'établissement de la liste d'aptitude prévue ci-dessus, d'autre part, l'organisation et le fonctionnement du comité de sélection interministériel qui comprend des membres ayant voix délibérative et des membres ayant voix consultative.

ANNEXE 4

RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU MENJS RELATIVES À LA PROMOTION ET  
À LA VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TECHNIQUES ET PÉDAGOGIQUES  
(PTP)

I. – DES POSSIBILITÉS DE PROMOTION ET DE VALORISATION  
DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE

I.1. – **Des possibilités d'avancement d'échelon accéléré au sein du 1<sup>er</sup> grade,  
d'avancement de grade et d'avancement à l'échelon spécial**

I.1.1. – *Bonification d'ancienneté pour le passage du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> et du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon  
de la classe normale des personnels titulaires*

La bonification d'ancienneté permet d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6<sup>e</sup> et au 8<sup>e</sup> échelon de la classe normale à hauteur de 30 % des effectifs d'agents atteignant le 31 août de l'année précédant celle de la bonification la durée de séjour minimale requise dans l'échelon détenu : 2 ans au 6<sup>e</sup> échelon, 2 ans 6 mois au 8<sup>e</sup> échelon.

I.1.2. – *Avancement aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle  
et avancement à l'échelon spécial*

Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaires :

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
- les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle<sup>12</sup>. Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Accès au grade de la hors classe

Le grade de la hors classe est accessible aux agents comptant au 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement du tableau d'avancement au moins deux ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale de leur corps.

Le nombre de promotions possibles est fixé par arrêté du 20 février 2019 fixant les taux de promotion dans divers corps gérés par le ministère des solidarités et de la santé, le ministère du travail, le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et le ministère des sports pour les années 2019, 2020 et 2021.

Au titre des dispositions transitoires, peuvent être promus :

- pendant une période de cinq ans à compter le 1<sup>er</sup> septembre 2017, les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs de classe normale ayant atteint le 8<sup>e</sup> échelon de cette classe.
- les fonctionnaires titulaires du grade de professeur de sport et de conseiller d'éducation populaire et de jeunesse de classe normale qui, au 1<sup>er</sup> septembre 2017, auraient réuni les conditions pour une promotion au grade de la hors classe au plus tard au titre de l'année 2018 sont réputés réunir ces conditions à la date où ils les auraient réunies.

Il s'agit donc des professeurs de sport et des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale avant le 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Accès au grade de la classe exceptionnelle des corps des professeurs de sport,  
de conseillers d'éducation populaire et de jeunesse et de CTPS

L'accès à ce troisième grade est ouvert, à hauteur de 80 % des promotions, à des personnels qui ont accompli huit années sur des fonctions particulières, et, à hauteur de 20 % au plus des promotions, à des personnels ayant un parcours et une valeur professionnels exceptionnels.

<sup>12</sup> Sous certaines conditions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.

Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint, au 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement du tableau d'avancement, au moins le 2<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (CTPS) ou le 3<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (autres corps) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins huit ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières.

Sont éligibles au titre du deuxième vivier, les agents ayant atteint, au 31 décembre de l'année précédant celle de l'établissement du tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (CTPS) ou au moins le 7<sup>e</sup> échelon de la hors-classe<sup>13</sup> (autres corps).

Le nombre de promotions possibles est fixé par arrêté du 8 mars 2019 fixant les contingentements pour l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial des corps des personnels techniques et pédagogiques relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports.

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant du 1<sup>er</sup> vivier, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières :

Pour les CTPS :

Arrêté du 11 septembre 2018 fixant la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle pour le corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs.

Emploi de chef de service et de sous-directeur régi par le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État.

Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État dans les services relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports culminant au moins à la HEB.

Emploi de direction d'établissements publics relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports culminant au moins à la HEB.

Directeur ou secrétaire général d'un office, conseil ou organisme national relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports.

Délégué ministériel au sein de l'administration centrale relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports.

Directeur technique national auprès d'une fédération sportive de discipline olympique ou para-olympique (1<sup>re</sup> catégorie).

Entraîneur national sous contrat de préparation olympique exerçant sous l'autorité fonctionnelle d'un directeur technique national auprès d'une fédération sportive de discipline olympique ou para-olympique (1<sup>re</sup> catégorie).

Pour les professeurs de sport :

Arrêté du 11 septembre 2018 fixant la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle du corps des professeurs de sports.

Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État dans les services relevant du ministre chargé des sports.

Emploi de direction d'établissements publics relevant du ministre chargé des sports.

Chef de bureau et chef de mission au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé des sports.

Délégué ministériel au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé des sports.

Fonctions de deux niveaux au plus inférieures à celles de directeur général ou directeur dans un établissement public ou un service déconcentré relevant du ministre chargé des sports.

Directeur technique national.

Entraîneur national sous contrat de préparation olympique ou de haut niveau.

Conseiller technique national exerçant auprès d'un directeur technique national d'une fédération sportive de discipline olympique ou para olympique (1<sup>re</sup> catégorie) des fonctions requérant un haut niveau d'expertise, une expérience diversifiée, une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières.

Responsable d'un pôle ressource national.

<sup>13</sup> A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021: décrets n° 2017-1350 et 2017-1351 du 18 septembre 2017 modifiant les statuts particuliers des corps de PS et CEPJ et articles 67,68 et 69 du décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire de divers corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, et de la fonction publique hospitalière.

Pour les CEPJ :

Arrêté du 11 septembre 2018 fixant la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle du corps des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse.

Emploi de direction de l'administration territoriale de l'État dans les services relevant du ministre chargé de la jeunesse.

Emploi de direction d'établissements publics relevant du ministre chargé de la jeunesse

Chef de bureau et chef de mission au sein de l'administration centrale relevant du ministre chargé de la jeunesse.

Fonctions de deux niveaux au plus inférieures à celles de directeur général ou directeur dans un établissement public ou un service déconcentré relevant du ministre chargé de la jeunesse.

Référent technique et pédagogique ou expert national dans un champ disciplinaire ou un domaine d'activité lié à l'éducation populaire, à la jeunesse et à la vie associative requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières.

Fonctions de chargé de conception et de coordination d'une politique publique de jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative à l'échelon territorial mobilisant des partenaires issus de champs professionnels multiples requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières.

Accès à l'échelon spécial du grade de professeur de sport  
et de CEPJ de classe exceptionnelle

L'échelon spécial est accessible aux agents ayant, à la date du 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon du grade de classe exceptionnelle.

Le nombre de promotions possibles est fixé par arrêté du 8 mars 2019 fixant les contingentements pour l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial des corps des personnels techniques et pédagogiques relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports.

Cette promotion permet aux professeurs de sport et aux CEPJ relevant de la classe exceptionnelle de bénéficier d'un accès à la hors-échelle A.

**I.2. – Des possibilités d'accès à des corps supérieurs par voie d'inscription sur une liste d'aptitude**

L'accès au corps supérieurs par liste d'aptitude est conditionné par un acte de candidature<sup>14</sup>.

Peuvent se porter candidats les agents qui remplissent les conditions suivantes :

*Les promotions dans le corps des CTPS*

- être, au 1<sup>er</sup> septembre de l'année de l'établissement du tableau d'avancement, professeur de sport, CEPJ ou fonctionnaire de catégorie A détaché, depuis au moins six ans dans l'emploi de directeur ou de directeur adjoint d'un établissement public national relevant du ministre chargé de la jeunesse ou de celui chargé des sports, de chef d'un service déconcentré relevant du ministre chargé de la jeunesse et du ministre chargé des sports ou exerçant, depuis au moins six ans, les fonctions de directeur technique national, ou, depuis au moins huit ans, les fonctions d'entraîneur national ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs accomplies dans le corps en position d'activité ou en position de détachement.

Les nominations sont contingentées sur la base d'1/2 des nominations par concours de l'année précédente.

*Les promotions dans les corps des professeurs de sport et de CEPJ*

- être fonctionnaire ;
- exercer depuis plus de 10 ans (dont 5 en qualité de titulaire) les missions incombant aux professeurs de sport dans le cadre des activités physiques et sportives, soit dans les cadres de l'administration, soit auprès des fédérations et groupements sportifs ou aux CEPJ.

Les nominations sont contingentées sur la base d'1/9 des nominations par concours de l'année précédente.

<sup>14</sup> Article 6 du décret n° 2004-272 du 4 mars 2004 portant statut particulier des CTPS, article 4 du décret n° 85-720 du 10 juillet 1985 relatif au statut particulier des professeurs de sport, article 4 du décret n° 85-721 du 10 juillet 1985 portant statut particulier des CEPJ.

## II. – DES PROCÉDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISANT À GARANTIR UN TRAITEMENT ÉQUITABLE DES PERSONNELS

### II.1.1. – *Avancement de grade*

#### Les orientations et critères communs à l'ensemble des PTP

La DGRH est garante de la logique statutaire, de l'égalité de traitement entre les agents d'un corps et de la fluidité des carrières par la définition des contingents de promotions. Dans le cadre du volume de promotion ouvert, elle s'appuie sur les propositions des recteurs.

Pour tout tableau d'avancement, les critères retenus sont basés sur l'appréciation qualitative des agents et sur leur parcours de carrière (grade et échelon détenu) et professionnel (affectations et fonctions occupées au cours de la carrière). Les appréciations issues des rendez-vous de carrière sont prises en compte pour l'avancement bonifié et l'accès au grade de la hors classe. En l'absence de rendez-vous de carrière, un tableau de correspondance permet de convertir la note attribuée en 2017 en un nombre de points correspondant à l'un des quatre avis issus du rendez-vous de carrière.

Pour l'accès à la hors classe, un barème national indicatif permet d'interclasser les agents selon des critères objectifs.

Pour l'accès à la classe exceptionnelle, l'appréciation littérale, signée du recteur, du directeur des sports ou du directeur d'établissement, doit être développée et argumentée au regard de l'accès à un grade supérieur. Elle doit mettre en avant, sans ambiguïté, les qualités professionnelles de l'intéressé et les points forts observés dans sa manière de servir permettant de le distinguer.

Ce document permet de fournir des éléments objectifs précis sur ses aptitudes à exercer des fonctions comportant des responsabilités inhérentes au grade supérieur, sur les spécificités du poste actuel ainsi que sur la diversité de son parcours professionnel, en précisant la mobilité géographique et/ou fonctionnelle de l'agent. Il s'agit là d'éléments majeurs permettant de départager des propositions de valeur équivalente.

L'attention est particulièrement appelée sur l'importance de disposer d'une description très précise des fonctions, missions ou activités exercées par l'agent mettant en évidence, le cas échéant, les difficultés du poste et les responsabilités particulières qui lui sont confiées. Il convient notamment de différencier le management direct en mode hiérarchique du management fonctionnel en mode projet.

#### Les orientations et les critères propres à chaque acte de promotion

##### Avancement d'échelon bonifié

Le départage des éligibles s'effectue sur le fondement de l'appréciation de la valeur professionnelle de chaque agent qui lui est notifiée à l'issue de son rendez-vous de carrière. L'appréciation se décline en quatre degrés :

- excellent ;
- très satisfaisant ;
- satisfaisant ;
- à consolider ;
- accès au grade de la hors classe.

Pour l'établissement des tableaux d'avancement au grade de la hors classe, le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national dont le caractère est indicatif, valorisant la valeur professionnelle et l'ancienneté dans le corps. Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du MENJS, et dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière.

Cette appréciation se traduit par l'attribution de points. Elle est conservée jusqu'à ce que l'agent obtienne sa promotion.

Le nombre de points est attribué en fonction de l'avis donné à l'occasion du 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière, intervenant lorsque l'agent atteint le 9<sup>e</sup> échelon. Pour les agents qui n'ont pas eu de 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière, c'est la note de 2017 qui est prise en compte ; elle est transformée en nombre de points en application du tableau de correspondance suivant.

**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

NOTE 2017	NOMBRE DE POINTS au titre du barème	ÉQUIVALENCE AVIS 3 <sup>e</sup> rendez-vous de carrière
De 69 à 74	34	À consolider
De 75 à 80	37	Satisfaisant
De 81 à 86	40	Très satisfaisant
De 87 à 92	43	Excellent

À titre exceptionnel, une opposition à promotion à la hors-classe peut être formulée par le recteur, le directeur des sports ou le directeur d'établissement à l'encontre de tout agent promouvable. Elle ne vaut que pour la campagne en cours. L'opposition à promotion fait l'objet d'un rapport motivé qui est communiqué à l'agent. En cas de maintien d'une opposition formulée l'année précédente, ce rapport est actualisé.

Le tableau d'avancement à la hors classe est établi par le ministre chargé de la jeunesse et des sports à partir des propositions des recteurs, du directeur des sports ou du directeur de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.

Pour les professeurs de sport :

TOTAL MAXIMUM 115 POINTS décomposés de la manière suivante :

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE : MAXIMUM 43 POINTS

3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière

AVIS	POINTS
À consolider	34
Satisfaisant	37
Très satisfaisant	40
Excellent	43

ANCIENNETÉ AU 31 DÉCEMBRE 2020 : MAXIMUM 67 POINTS

1.1. Ancienneté dans la fonction publique (MAXIMUM 42 POINTS)

Nombre d'années de service effectué dans toutes fonctions publiques et tous statuts confondus (titulaire, stagiaire, auxiliaire, contractuel) : 1 point par année et 0,25 point par tranche de 3 mois de présence.

1.2. Échelon détenu (MAXIMUM 25 POINTS)

11 <sup>e</sup> échelon	25
10 <sup>e</sup> échelon	15
9 <sup>e</sup> échelon	5

TITRES SPORTIFS (titres non cumulables) : MAXIMUM 5 POINTS

Catégories seniors uniquement : titres délivrés par les fédérations sportives nationales et internationales ayant reçu délégation en application de l'article L. 131-14 et R. 131-25 du code du sport.

Titre de champion olympique ou du monde	5
Place de deuxième ou troisième aux jeux olympiques ou aux championnats du monde	3
Titre de champion d'Europe	2
Titre de champion de France	1

Pour les CEPJ :

TOTAL MAXIMUM 120 POINTS décomposés de la manière suivante :

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE : MAXIMUM 43 POINTS

3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière

**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

AVIS	POINTS
À consolider	34
Satisfaisant	37
Très satisfaisant	40
Excellent	43

**ANCIENNETÉ AU 31 DÉCEMBRE 2020 : MAXIMUM 42 POINTS**

Ancienneté en qualité de personnel technique et pédagogique jeunesse ou sport titulaire (chargé d'éducation populaire et de jeunesse, CEPJ, professeur de sport) ou auxiliaire ou contractuel au sein des ministères chargés de la jeunesse et des sports (par exemple conseiller technique et pédagogique).

1 point par année et 0,25 point par tranche de 3 mois de présence

**ÉCHELON DETENU : MAXIMUM 35 POINTS**

11 <sup>e</sup> échelon	35
10 <sup>e</sup> échelon	15
9 <sup>e</sup> échelon	10

Pour les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs :

**TOTAL MAXIMUM : 113 POINTS**

**RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE : MAXIMUM 43 POINTS**

3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière au titre de 2020

AVIS	POINTS
À consolider	34
Satisfaisant	37
Très satisfaisant	40
Excellent	43

**ANCIENNETÉ AU 31 DÉCEMBRE 2020 : MAXIMUM 45 POINTS**

Ancienneté dans le corps : **MAXIMUM 15 POINTS**

Pour 2021 : 1 point par année avec un maximum de 15 points au 31 décembre 2020).

**1.2 Echelon détenu : MAXIMUM 30 POINTS**

11 <sup>e</sup> échelon	30
10 <sup>e</sup> échelon	15
9 <sup>e</sup> échelon	

**1.3 Clause dérogatoire : MAXIMUM 10 POINTS**

10 points supplémentaires sont attribués aux CTPS promouvables au 31 août 2017.

**FONCTIONS : MAXIMUM 25 POINTS**

Directeur régional et Directeur régional adjoint Directeur technique national 1 <sup>re</sup> catégorie <sup>15</sup>	25 points
Directeur d'établissement Chef de bureau en administration centrale Directeur départemental Directeur adjoint départemental ou d'établissement Entraîneur national Directeur technique national 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie <sup>16</sup>	20 points
CTPS en activité auprès des ministères chargés de la jeunesse et des sports (hors détachement autre corps)	10 points

<sup>15</sup> En référence à l'article 4 du décret n° 2017-374 du 22 mars 2017 relatif aux agents publics exerçant les missions de DTN auprès des fédérations sportives.

<sup>16</sup> En référence à l'article 4 du décret n° 2017-374 du 22 mars 2017 relatif aux agents publics exerçant les missions de DTN auprès des fédérations sportives.

Les promotions à la hors-classe sont prononcées par le ministre chargé de la jeunesse et des sports pour les deux domaines dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi par l'administration.

#### Accès au grade de la classe exceptionnelle

L'appréciation de la valeur professionnelle est portée par les supérieurs hiérarchiques des agents. Ils apprécient qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels.

Pour le premier vivier :

L'appréciation qualitative porte sur le parcours professionnel, l'exercice des fonctions éligibles et la valeur professionnelle de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée d'exercice des fonctions éligibles, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de l'institution, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

Pour le second vivier :

L'appréciation qualitative porte sur le parcours et la valeur professionnelle de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de l'institution, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

De plus, pour les deux viviers, il est demandé l'établissement d'un classement par le recteur, le chef de service en administration centrale ou les chefs d'établissement. En cas de besoin, le chef de service pourra solliciter l'avis de l'autorité fonctionnelle proche de l'agent (DTN de fédération,...). Le classement transmis au ministère ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration.

Le classement des agents doit être révisé chaque année pour tenir compte notamment des qualités professionnelles manifestées par des agents nouvellement promouvables ou récemment affectés.

#### Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

Le tableau d'avancement à l'échelon spécial est établi par le ministre chargé de la jeunesse et des sports à partir des propositions des recteurs, du directeur des sports ou du directeur de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.

Ces propositions seront concrétisées par une fiche de proposition d'inscription au tableau d'avancement pour l'ensemble des agents éligibles au titre de l'année et devront être revêtues d'un avis (très favorable, favorable ou réservé).

Afin de fluidifier l'accès à cet échelon, une attention particulière sera portée aux agents qui sont le plus expérimentés et dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience semblent les plus de nature à justifier d'une promotion.

#### II.1.2 – Promotion de corps par voie d'inscription sur une liste d'aptitude

Conformément aux dispositions du statut général de la fonction publique, les deux critères à prendre en compte pour l'établissement des promotions par liste d'aptitude sont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

Ces promotions permettent d'identifier les viviers d'agents susceptibles d'exercer des missions d'un haut niveau d'expertise qui les rend apte à exercer les fonctions d'un corps de niveau supérieur. L'accès par voie de liste d'aptitude fait l'objet d'une sélection rigoureuse permettant aux meilleurs agents d'en bénéficier. Elle concerne ceux d'entre eux qui sont les plus motivés pour poursuivre l'enrichissement de leur parcours professionnel au bénéfice de l'institution.

Dans l'établissement des promotions, le ministère portera une attention particulière aux agents exerçant déjà les fonctions d'un corps supérieur.

L'inscription sur une liste d'aptitude permettant d'accéder à un corps et à des fonctions d'un niveau supérieur, implique une mobilité fonctionnelle, sauf si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur.

## ADMINISTRATION

### ADMINISTRATION GÉNÉRALE

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

#### **Lignes directrices de gestion ministérielles du 9 novembre 2020 relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports**

NOR : MENH2030236X

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'État des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité.

Conformément aux dispositions de l'article 8 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document formalise les lignes directrices de gestion du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports en matière de mobilité, applicables aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection ;
- personnels techniques et pédagogiques<sup>1</sup> des filières jeunesse et sports.

Les lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

Le ministère 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.

Le ministère attribue les capacités d'accueil à l'ensemble des académies en fonction des moyens qui lui sont octroyés et des besoins exprimés par les services déconcentrés. Il veille à assurer, dans ce cadre, une répartition équilibrée des personnels entre les académies et départements.

Le ministère porte également une attention particulière sur les zones ou territoires connaissant des difficultés particulières de recrutement (éducation prioritaire, rural isolé, montagne, territoires à forte activité dans les champs de la jeunesse et des sports...).

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 du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports définissent les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité.

Les différents processus de mobilité s'articulent, pour l'ensemble des corps du ministère, 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.

Le ministère 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.

Afin de prendre en compte notamment les particularités de chaque territoire, les recteurs d'académie édictent, en tant que de besoin, leurs propres lignes directrices de gestion qui doivent être rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles.

---

<sup>1</sup> Professeurs de sport, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ), conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS).

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période. S'agissant plus particulièrement des lignes directrices de gestion applicables aux personnels de la jeunesse et des sports<sup>2</sup>, elles feront l'objet d'un réexamen à l'issue de leur première année de mise en œuvre.

Les lignes directrices de gestion ministérielles sont soumises, pour avis, aux comités techniques du ministère. Les lignes de gestion académiques sont soumises, pour avis, aux comités techniques académiques. Elles peuvent être également présentées, pour information, aux comités techniques spéciaux concernés.

Les lignes directrices de gestion ministérielles sont applicables à compter de leur publication au *Bulletin officiel* de l'éducation nationale à l'exception des personnels de la jeunesse et des sports. Pour ces derniers, elles s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

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

## I. – UNE POLITIQUE VISANT À FAVORISER LA MOBILITÉ DES PERSONNELS TOUT EN GARANTISSANT LA CONTINUITÉ DU SERVICE

Le ministère offre à ses agents une grande diversité de postes en matière géographique et fonctionnelle.

La politique de mobilité du MENJS 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.

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 du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

Le ministère organise différents processus de mobilité en France et à l'étranger afin d'aider ses personnels à construire, enrichir, diversifier et valoriser leur parcours de carrière.

#### I.1.1. Les mouvements

Les campagnes annuelles de mutations « à date » permettent de gérer le volume important des demandes, de garantir aux agents de réelles possibilités d'entrée dans les services et établissements du MENJS et du MESRI, en métropole et dans les territoires d'outre-mer et de satisfaire, autant que faire se peut, les demandes formulées au titre des priorités légales.

Pour les personnels ATSS, les mutations au fil de l'eau 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.

#### I.1.2. Les détachements au sein d'un corps relevant du MENJS

L'accueil en détachement a pour objectif de favoriser la mobilité des fonctionnaires et la construction de nouveaux parcours professionnels. Il est un des leviers de la gestion des ressources humaines pour répondre aux besoins du service et garantir la qualité et la continuité du service public de l'éducation, de la jeunesse et des sports.

Les détachements entrants permettent aux personnels du MENJS de diversifier leur parcours professionnel par l'exercice de fonctions nouvelles au sein d'un autre corps du ministère.

Une attention particulière est portée 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.

Ils permettent également d'accueillir des fonctionnaires d'autres fonctions publiques 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.

<sup>2</sup> Inspecteurs de la jeunesse et des sports, professeurs de sport, CEPJ, CTPS.

- Le MENJS accueille dans ses différents corps par la voie du détachement des personnels des fonctionnaires titulaires de l'État, de la fonction publique territoriale ou hospitalière, ou des établissements publics qui en dépendent.

Deux conditions cumulatives sont requises pour pouvoir être candidat :

- les corps d'accueil et d'origine doivent être de catégorie et de niveau comparable, le niveau de comparabilité s'appréciant au regard des conditions de recrutement dans le corps, notamment des titres et diplômes requis, ou du niveau des missions définies par les statuts particuliers ;
- les candidats au détachement doivent par ailleurs justifier de la détention du diplôme exigé par les statuts particuliers du corps d'accueil.

Les personnels en position de disponibilité ou de détachement sont réintégrés dans leurs fonctions ou dans leur corps d'origine avant d'être accueillis en détachement dans leur corps d'accueil.

- Le MENJS accueille également des fonctionnaires d'un État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'espace économique européen.

Les candidats au détachement doivent :

- soit avoir la qualité de fonctionnaire dans leur État d'origine ;
- soit occuper ou avoir occupé un emploi dans une administration, un organisme ou un établissement de leur État membre d'origine dont les missions sont comparables à celles des administrations, des collectivités territoriales ou des établissements publics français.

Les missions des fonctions dévolues aux corps d'accueil auxquels ils peuvent accéder par la voie de détachement doivent correspondre aux fonctions précédemment occupées par les intéressés.

Le niveau de diplôme exigé des candidats ressortissants de l'Union européenne, et remplissant les conditions pour être détachés, est le même que celui demandé aux autres fonctionnaires titulaires selon le corps d'accueil visé.

- Situation particulière des militaires :

L'accueil de ces personnels s'effectue dans le cadre du dispositif particulier du détachement sur emplois contingentés, fixé par l'article L. 4139-2 du code de la défense. La commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI) est chargée de la mise en œuvre de cette procédure de recrutement conjointement avec la DGRH du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

## **1.2. Les mobilités hors du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports**

### *1.2.1. Les détachements sortants en France*

Des possibilités de mobilité par la voie du détachement existent également 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.

### *1.2.2. Les mobilités à l'étranger*

#### **Les détachements sortants**

Les détachements sortants, notamment dans le réseau de l'enseignement français à l'étranger constitué d'écoles ou établissements homologués par le MENJS, d'établissements relevant d'un opérateur ou d'une association tels que l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, la Mission laïque française ou l'Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture, ou établissements partenaires), ou dans le réseau culturel français à l'étranger ou dans d'autres institutions 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 une durée minimale de service<sup>3</sup> 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 encadrée pour permettre à un nombre plus important d'agents de pouvoir bénéficier d'une telle expérience.

<sup>3</sup> Cette durée est de deux ans pour les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale, trois ans pour les pour les personnels ATSS et d'encadrement.

Les agents peuvent demander un nouveau détachement à l'étranger après une durée minimale leur permettant de valoriser en France l'expérience développée à l'étranger.

Les personnels du MENJS peuvent être également détachés pour exercer leurs fonctions auprès de la principauté de Monaco.

### **Les affectations**

Conformément à la convention du 11 juillet 2013 entre le gouvernement de la République française et le gouvernement de la principauté d'Andorre, les personnels du MENJS peuvent être affectés dans les établissements d'enseignement français en principauté d'Andorre, placés sous la responsabilité du délégué à l'enseignement représentant le ministre français chargé de l'éducation nationale.

Des personnels du MENJS peuvent être également affectés au sein des écoles européennes, créées conjointement par l'Union européenne et les gouvernements des États membres et implantées en Belgique, Allemagne, Italie, Espagne, au Luxembourg et aux Pays-Bas.

Enfin, les personnels du MENJS peuvent être mis à disposition, dans le cadre de conventions, auprès de différents organismes en France ou à l'étranger.

## **II. – DES PROCÉDURES TRANSPARENTES DE MOBILITÉ VISANT À GARANTIR UN TRAITEMENT ÉQUITABLE DES CANDIDATURES ET FAVORISANT L'ADÉQUATION PROFIL/POSTE**

Les lignes directrices de gestion ministérielles 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 publiées au BOEN.

### **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.

Selon les filières, ces mobilités peuvent intervenir dans le 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

### II.2.1. *Les détachements au sein d'un corps du MENJS*

Le MENJS veille à ce que ces accueils 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.

Il 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 du MENJS 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 révoqué 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 du MENJS 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.

### II.2.2. *Les détachements sortants*

L'importance, prépondérante pour la France, de l'action conduite par le réseau des établissements d'enseignement français à l'étranger, impose un objectif de qualité du recrutement des personnels appelés à y exercer. Un départ à l'étranger doit être réfléchi et mûri sur les plans professionnel, personnel et familial.

Cette expérience à l'étranger doit s'inscrire dans un parcours professionnel qui leur permettra de capitaliser de nouvelles compétences et être, dans toute la mesure du possible, valorisée lors de leur réintégration en France.

Les détachements sont prononcés sur le fondement des articles 14-6 et 14-7 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.

Les personnels qui ont été retenus pour exercer dans un établissement de l'EFE sont placés en position de détachement et rémunérés par l'opérateur, l'association ou l'établissement recruteur.

Le détachement n'est pas de droit et reste soumis à l'accord du MENJS en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Le détachement est accordé au fonctionnaire, par arrêté ministériel ou académique selon les corps concernés, pour une, deux ou trois années scolaires. La durée coïncide avec la période d'engagement – également fixée en années scolaires – mentionnée dans le contrat de travail proposé par l'opérateur, l'association ou l'établissement. Les contrats de travail ne peuvent proposer une durée d'engagement inférieure à une année scolaire.

Le détachement est renouvelable. Toutefois, afin de favoriser la mobilité des personnels, les agents, autres que les personnels d'encadrement, nouvellement détachés à l'étranger ne peuvent être maintenus dans cette position de détachement au-delà de six années scolaires consécutives. Par dérogation, cette durée peut être portée à neuf années scolaires consécutives lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient.

À l'issue de cette période, les agents doivent accomplir trois années de services effectifs en position d'activité dans les missions de leur corps avant de solliciter à nouveau un détachement. Ce dispositif, qui s'applique depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019, concerne les personnels obtenant un premier détachement ou un détachement pour un nouveau poste à l'étranger.

Les personnels recrutés par l'AEFE en qualité d'expatriés restent soumis à la durée du détachement définie dans le cadre de leurs missions.

### II.2.3. *Le principe de la double carrière des agents détachés*

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. – LE MENJS INFORME SES PERSONNELS ET LES ACCOMPAGNE DANS LEURS DÉMARCHES DE MOBILITÉ

Le ministère accompagne les personnels 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**

Le ministère est engagé dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service avec notamment la mise en place dans les académies du nouveau service de ressources humaines de proximité.

C'est un service personnalisé d'information, d'accompagnement et de conseil ; tout personnel qui le souhaite, quel que soit son statut, doit pouvoir contacter un conseiller RH de proximité au plus près de son lieu d'exercice, dans un lieu dédié 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.

Ce service, généralisé à l'ensemble des académies depuis la rentrée de l'année scolaire 2019-2020, poursuit sa densification pour pouvoir répondre aux besoins et sollicitations de tous les personnels. Le service RH de proximité n'exerce pas de compétence en matière de gestion administrative (avancement et promotion).

### **Une information tout au long du processus**

Le ministère 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 [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr).

La DGRH s'attache notamment à développer des outils facilitant la prise de décision des personnels et l'anticipation de leur stratégie de mutation. Ainsi, un portail des territoires dédié à la mobilité sera accessible à tout agent dès 2021. Pour les personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale, il sera complété d'un comparateur de mobilité.

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 transmis-

sion 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 1<sup>er</sup> septembre.

### III.2.1. Après les processus de mobilité

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/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 ministériel de l'éducation nationale ou du comité technique ministériel de la jeunesse et des sports<sup>4</sup> pour une décision de mutation relevant de la compétence du ministre ;
- 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.

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

Afin de favoriser la prise de fonctions des agents mutés ou en primo affectation, 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 quatre annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de mutation aux :

- personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale ;
- personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé ;
- personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection ;
- personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sports.

Fait le 9 novembre 2020.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur général des ressources humaines,*  
VINCENT SOETEMONT

<sup>4</sup> Décret n° 2018-406 du 29 mai 2018 relatif à différents comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placés auprès des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, des affaires sociales, de la santé, du travail et de l'emploi.

ANNEXE 1

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

**1. Les caractéristiques communes des mouvements des enseignants du premier degré et des personnels du second degré**

1.1. *L'organisation de mouvements annuels*

1.2. *Le développement des postes spécifiques*

1.3. *L'accompagnement des personnels tout au long de leur démarche de mobilité*

1.4. *Le déroulement des opérations des mouvements inter-départemental et inter-académique*

1.4.1. Formulation des demandes

1.4.2. Transmission des confirmations de demande

1.4.3. Modification et annulation d'une demande de changement de département ou d'académie

1.4.4. Demandes tardives

1.4.5. Consultation des barèmes

1.4.6. Résultats des mouvements

**2. Les caractéristiques du mouvement des enseignants du premier degré**

2.1. *L'organisation du mouvement inter-départemental*

2.1.1. Les participants

2.1.1.1. Situations particulières

2.1.1.2. Cumul d'une demande de détachement (France, étranger, COM) ou d'affectation dans une collectivité d'outre-mer et d'une demande de changement de département

2.1.1.3. Demande de congé de formation professionnelle et demande de changement de département

2.1.2. Critères de classement et éléments de barème

2.1.2.1. Demandes liées à la situation familiale

2.1.2.1.1. Demandes formulées au titre du rapprochement de conjoints

2.1.2.1.2. Demandes formulées au titre de l'autorité parentale conjointe

2.1.2.1.3. Demandes formulées au titre de la situation de parent isolé

2.1.2.2. Demandes liées à la situation personnelle

2.1.2.2.1. Demandes formulées au titre du handicap

2.1.2.2.2. Demandes formulées au titre du centre des intérêts matériels et moraux

2.1.2.3. Demandes formulées au titre de l'expérience et du parcours professionnel

2.1.2.3.1. L'éducation prioritaire

2.1.2.3.2. Ancienneté de service (échelon)

2.1.2.3.3. Ancienneté de fonctions dans le département au-delà de trois ans

2.1.2.3.4. Exercice dans un territoire ou une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement (Mayotte)

2.1.2.4. Caractère répété de la demande de mutation – vœu préférentiel

2.1.2.5. Synthèse des éléments de barème

2.1.3. Affectations en départements d'outre-mer

2.1.3.1. Information générale

2.1.3.2. Les conditions de vie

2.1.4. Cas d'annulation d'une mutation obtenue

2.2. *Le mouvement complémentaire : « exeat/ineat »*

### 2.3. *Les spécificités du mouvement intra-départemental*

- 2.3.1. Les participants
- 2.3.2. La publication des postes
- 2.3.3. Les postes spécifiques
  - 2.3.3.1. Les postes à exigence particulière
  - 2.3.3.2. Les postes à profil
- 2.3.4. La formulation des vœux
- 2.3.5. Les affectations

### 3. **Caractéristiques du mouvement des personnels du second degré**

#### 3.1. *Organisation*

- 3.1.1. Participants
  - 3.1.1.1. Les stagiaires
  - 3.1.1.2. Les titulaires
  - 3.1.1.3. Les participants au(x) mouvement(s) spécifique(s)
- 3.1.2. Priorités en cas de participation à différents processus de mobilité
- 3.1.3. Extension des vœux

#### 3.2. *L'organisation du mouvement intra-académique*

#### 3.3. *Éléments de barème de la phase inter-académique*

- 3.3.1. Demandes liées à la situation familiale
  - 3.3.1.1. Rapprochement de conjoints
    - 3.3.1.1.1. Conditions à remplir
    - 3.3.1.1.2. Pièces à produire
    - 3.3.1.1.3. Bonification(s)
  - 3.3.1.2. Mutation simultanée entre conjoints
  - 3.3.1.3. Autorité parentale conjointe
  - 3.3.1.4. Parent isolé
- 3.3.2. Demandes liées à la situation personnelle
  - 3.3.2.1. Situation de handicap
    - 3.3.2.1.1. Conditions à remplir
    - 3.3.2.1.2. Pièces à produire
    - 3.3.2.1.3. Bonification(s)
  - 3.3.2.2. Personnels sollicitant la reconnaissance du centre de leurs intérêts matériels et moraux
  - 3.3.2.3. Mutation simultanée non bonifiée
- 3.3.3. Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel
  - 3.3.3.1. Ancienneté de service (échelon)
  - 3.3.3.2. Ancienneté dans le poste
  - 3.3.3.3. Exercice en établissement relevant de l'éducation prioritaire
    - 3.3.3.3.1. Conditions à remplir
    - 3.3.3.3.2. Pièces à produire
    - 3.3.3.3.3. Bonification(s)
  - 3.3.3.4. Stagiaires n'ayant ni la qualité d'ex-fonctionnaire ni celle d'ex-contractuel de l'EN
    - 3.3.3.4.1. Conditions à remplir
    - 3.3.3.4.2. Pièces à produire
    - 3.3.3.4.3. Bonification(s)

3.3.3.5. Stagiaires ex-contractuels de l'éducation nationale

3.3.3.5.1. Conditions à remplir

3.3.3.5.2. Pièces à produire

3.3.3.5.3. Bonification(s)

3.3.3.6. Bonifications spécifiques stagiaires en Corse

3.3.3.7. 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

3.3.3.8. Réintégration à divers titres (hors fin de détachement et fin de séjour en COM)

3.3.3.9. Bonification spécifique Mayotte et Guyane

3.3.3.10. Personnels ayant la qualité de sportif de haut niveau

3.3.4. Bonifications liées au caractère répété de la demande

3.3.4.1. Vœu préférentiel

3.3.4.2. Vœu unique « Corse » répété

3.3.5. Synthèse

3.4. *Mouvement spécifique national*

3.4.1. Dépôt des candidatures

3.4.2. Affectation

3.4.3. Postes concernés et qualifications requises

3.5. *Spécificités liées aux candidats*

3.5.1. Candidats aux fonctions d'ATER

3.5.1.1. Candidats aux fonctions d'ATER pour la première fois

3.5.1.2. Candidats au renouvellement des fonctions d'ATER

3.5.2. Candidats à une affectation outre-mer

3.5.2.1. Affectation en DOM

3.5.2.2. Candidats à une affectation à Mayotte

3.5.3. Enseignants de S.I.I

3.5.3.1. Participation à la phase inter-académique

3.5.3.2. Participant au mouvement spécifique

3.5.4. Personnels dont le conjoint est nommé dans un emploi fonctionnel relevant du MENJS ou du MESRI

3.5.5. Professeurs d'enseignement général de collègue

3.5.5.1. Dépôt et transmission des demandes

3.5.5.2. Traitement et déroulé du mouvement

3.5.6. Professeurs de la section CPIF/enseignants de la MLDS

Précision de lecture : dans l'annexe 1, l'année « n » est l'année au titre de laquelle est organisé le mouvement. Par exemple : n correspond au mouvement au titre de 2021, pour une affectation au 1<sup>er</sup> septembre 2021, n-1 correspondant alors à l'année 2020.

## 1. Les caractéristiques communes des mouvements des enseignants du premier degré et des personnels du second degré<sup>1</sup>

### 1.1. L'organisation de mouvements annuels

Le mouvement des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale connaît deux phases.

Pour le premier degré, une phase inter-départementale permettant aux enseignants de pouvoir changer de département, suivie d'une phase intra-départementale pour les enseignants qui doivent recevoir une première affectation dans le département ou qui réintègrent un poste après une période de détachement, de disponibilité ou de congé de longue durée et pour ceux qui souhaitent changer d'affectation au sein de leur département. Doivent également participer au mouvement intra-départemental les enseignants du premier degré ayant perdu leur poste à la suite d'une période de congé parental.

Les inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services de l'éducation nationale procèdent aux changements de département des personnels enseignants du premier degré, sur proposition du ministre chargé de l'éducation nationale, et sous la responsabilité des recteurs.

Pour le second degré, une phase inter-académique est organisée, suivie de la phase intra-académique. Les personnels participent au mouvement pour demander une mutation, obtenir une première affectation, ou retrouver une affectation dans le second degré (réintégration).

Le ministère procède à la désignation des personnels changeant d'académie, à la désignation dans les académies des nouveaux titulaires et à l'affectation des professeurs de chaires supérieures. Les rectorats prononcent les premières et nouvelles affectations des personnels nommés dans leur académie.

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 inter et intra départementaux et des mouvements inter et intra-académiques s'appuie sur des barèmes permettant un classement équitable des candidatures.

Outre les priorités de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, les barèmes des mouvements des personnels des premier et second degrés traduisent également celles du décret 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 :

- agents touchés par des mesures de carte scolaire ;
- agents sollicitant un rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant ;
- agents exerçant dans un territoire ou une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement ;
- agents formulant chaque année une même demande de mutation, ancienneté de la demande ;
- agents justifiant d'une expérience et d'un parcours professionnel.

### 1.2. 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 le profil du candidat.

Le ministère souhaite développer le recours aux procédures de sélection et d'affectation sur les postes spécifiques aux niveaux national, intra-académique et intra-départemental.

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

Dans le cadre du mouvement intra-académique, les recteurs s'attachent à identifier, en lien avec les corps d'inspection et avec les chefs d'établissement, les postes spécifiques requérant des qualifications, compétences ou aptitudes particulières au regard des besoins locaux et des spécificités académiques. Ils veillent à développer l'attractivité de ces postes et leur taux de couverture.

Afin de permettre à un large vivier de candidats de prendre connaissance des postes offerts et de leurs particularités, les recteurs sont invités, en lien avec les corps d'inspection, à présenter de façon détaillée les caractéristiques des postes nationaux et académiques spécifiques offerts et les compétences attendues et à assurer leur ample diffusion.

<sup>1</sup> Les termes de « personnels du second degré » désignent dans l'ensemble de cette annexe « les personnels enseignants du second degré, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale ».

Lors de la phase départementale du mouvement des enseignants du premier 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.

Le ministère prend en compte la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le choix des personnels retenus sur l'ensemble de ces postes spécifiques.

### 1.3. *L'accompagnement des personnels tout au long de leur démarche de mobilité*

Le ministère organise la mobilité de ses personnels dans le cadre des mouvements inter-départemental et inter-académique et veille à garantir, tout au long de ces procédures, la meilleure information de ses personnels.

#### 1.3.1. En amont des processus de mobilité

Les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et PsyEN sont destinataires d'informations sur les différents processus de mobilité *via* le portail agent et le site [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr).

#### 1.3.2. Pendant les processus de mobilité

Dans le cadre des mouvements inter et intra-académique et inter et intra-départemental, des dispositifs d'accueil téléphonique et d'information sont mis en place afin d'accompagner les personnels dans leur processus de mobilité.

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

Ainsi, pour les enseignants du premier degré, lors de la phase inter-départementale, pendant la période de saisie de leur demande de mutation, les candidats ont accès à un service ministériel en appelant le 01 55 55 44 44. Après la fermeture des serveurs SIAM/I-Prof, les enseignants bénéficient d'un service identique auprès des « cellules mouvement » mises en place dans les départements.

Dans le second degré, les candidats à une mutation inter-académique ont accès dans les semaines précédant l'ouverture des serveurs de saisie des vœux, à un service chargé de leur apporter une aide individualisée en appelant le 01 55 55 44 45. Après la fermeture des serveurs SIAM/I-Prof, les candidats peuvent s'adresser aux académies qui les informent sur leur dossier jusqu'à la fin des opérations de validation des vœux et des barèmes en janvier .

Les candidats reçoivent des messages dans leur boîte I-Prof à toutes les étapes importantes du calendrier.

#### 1.3.3. Après les processus de mobilité

Le jour des résultats d'affectation des mouvements, les candidats reçoivent communication du résultat de leur demande par message I-Prof et sur leur téléphone portable, dès lors qu'ils auront communiqué, lors de la saisie des vœux, leur numéro de téléphone portable. Il ne sera fait aucun autre usage de ces numéros de téléphone.

Dans le message I-Prof, des informations individuelles sont communiquées aux candidats :

- pour le premier degré, barème du dernier sortant du département d'affectation actuel de l'enseignant, barème du dernier entrant dans le département demandé en vœu 1 en phase de mutation, ainsi que, le cas échéant, le barème du dernier enseignant permuté entre les deux départements en phase de permutation.
- pour le second degré, les précisions suivantes relatives à l'académie sollicitée en vœu 1 : rang de non entrant de l'agent, barème du dernier entrant, nombre de candidats n'ayant pu obtenir satisfaction, nombre d'entrants et de sortants.

Cette transparence sur les résultats du mouvement permet aux personnels de pouvoir mieux situer leur candidature au sein notamment du département ou de l'académie sollicité/e en premier vœu.

En outre, le même jour, des données plus générales sur les résultats des mouvements sont mises à la disposition des personnels :

- pour le premier degré, barème du dernier entrant et du dernier sortant par département et nombre d'entrants et de sortants par département ;
- pour le second degré, barème du dernier entrant par discipline et par académie et nombre d'entrants et de sortants par discipline et par académie.

Les lignes directrices de gestion déconcentrées précisent les modalités d'information des enseignants du premier degré et des personnels du second degré sur les résultats des mouvements intra départementaux et intra-académiques. Des outils sont mis à disposition des services déconcentrés pour

faciliter l'harmonisation des informations communiquées aux personnels. 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.

#### 1.4. Le déroulement des opérations des mouvements inter-départemental et inter-académique

Les calendriers des mouvements inter-départemental et inter-académique sont précisés dans des notes de service annuelles publiées au BOEN.

##### 1.4.1. Formulation des demandes

Les demandes de mobilités se font exclusivement par le portail « I-Prof » accessible en suivant le lien [www.education.gouv.fr/I-Prof-siam](http://www.education.gouv.fr/I-Prof-siam). Ce portail :

- propose des informations sur le mouvement ;
- permet de saisir les demandes ;
- affiche les barèmes des candidats ;
- diffuse les résultats des mouvements.

Dans le premier degré, les participants au mouvement en position de détachement, ceux affectés ou mis à disposition dans une collectivité d'outre-mer qui rencontrent des difficultés à se connecter durant la période de saisie des vœux, peuvent télécharger le formulaire de demande dont le lien est précisé dans la note annuelle publiée au BOEN.

Cas particulier des psychologues de l'éducation nationale :

- les modalités relatives au traitement de la demande de participation au mouvement intra-académique des professeurs des écoles psychologues scolaires non intégrés dans le corps des psychologues de l'éducation nationale sont précisées dans les lignes directrices de gestion académiques, y compris pour les professeurs des écoles détenteurs du diplôme d'État de psychologie scolaire (DEPS). Ces derniers ne peuvent obtenir un poste de psychologue de l'éducation nationale dans le cadre du mouvement intra-académique qu'à la condition qu'ils demandent une intégration ou un détachement dans le corps des psychologues de l'éducation nationale ;
- les personnels appartenant au corps des psychologues de l'éducation nationale constitué par le décret 2017-120 du 1<sup>er</sup> février 2017 ne peuvent participer qu'au seul mouvement inter-académique national organisé dans leur spécialité « éducation, développement et apprentissage » ou « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » ;
- les professeurs des écoles psychologues scolaires, actuellement détachés dans le nouveau corps des psychologues de l'éducation nationale ont la possibilité de choisir entre une participation au mouvement inter-académique des psychologues de l'éducation nationale spécialité « éducation, développement et apprentissage » ou au mouvement inter-départemental des personnels du premier degré. S'ils obtiennent une mutation dans le cadre du mouvement inter-départemental des personnels du premier degré, il sera mis fin à leur détachement. Toute double participation entraînera automatiquement l'annulation de la demande de mutation au mouvement inter-départemental organisé pour les personnels du premier degré.

Les personnels détachés, affectés à Wallis-et-Futuna, mis à disposition de la Polynésie française ou de la Nouvelle-Calédonie, souhaitant être nommés dans une autre académie que leur ancienne académie d'affectation à titre définitif, devront exprimer leurs vœux par ordre de préférence : dans l'hypothèse où ces vœux ne seront pas satisfaits, leur demande sera traitée en extension, sauf s'ils ont mentionné leur académie d'origine en dernier vœu, qu'ils obtiendront en dernier ressort.

Pour les candidatures des personnels actuellement détachés ou mis à disposition qui participent au mouvement inter-académique en vue d'une réintégration conditionnelle, les vœux formulés seront examinés en fonction des nécessités de service.

Il est vivement conseillé aux agents sollicitant une première affectation dans un DOM y compris à Mayotte de formuler au moins un vœu pour une académie métropolitaine.

##### 1.4.2. Transmission des confirmations de demande

Dans le premier degré, les demandes de mutation saisies dans SIAM/I-Prof font l'objet d'un accusé de réception dans la boîte I-Prof des candidats.

Cette confirmation de demande de changement de département accompagnée des pièces justificatives doit être signée par l'intéressé et transmise à l'IA-DASEN. L'absence de la confirmation de demande avant la date fixée dans la note annuelle publiée au BOEN annule la participation au mouvement du candidat.

Dans le second degré, après la clôture des vœux, l'agent<sup>2</sup> reçoit un formulaire de confirmation de demande de mutation en un seul exemplaire. Ce formulaire, signé, accompagné des pièces justificatives et éventuellement corrigés manuscritement, est remis au chef d'établissement<sup>3</sup>. Le chef d'établissement transmet le dossier de demande de mutation au rectorat.

Pour les personnels relevant du bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (DGRH B2-4) :

- les formulaires de confirmation de demande de mutation des phases inter et intra-académiques sont mis à la disposition *via* le portail internet «I-Prof» – SIAM ;
- le formulaire de confirmation de participation au mouvement inter-académique doit être signé, et accompagné des pièces justificatives, et renvoyé au bureau DGRH B2-4, par mail adressé à son gestionnaire *via* la messagerie I-Prof, ou exceptionnellement par courrier postal adressé au bureau DGRH B2-4 ;
- le formulaire de confirmation de participation au mouvement intra-académique est transmis directement aux académies d'arrivée par courrier postal.

Après clôture de la période de saisie des vœux pour la phase inter-académique, chaque agent – à l'exception des personnels relevant pour leur gestion du bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (DGRH B2-4), personnels détachés, psychologues de l'éducation nationale ou conseillers principaux d'éducation affectés à Wallis-et-Futuna ou mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie ainsi que les conseillers principaux d'éducation actuellement affectés à Mayotte ou en mis à disposition de la Polynésie française notamment – reçoit du rectorat, dans son établissement ou service, un formulaire de confirmation de demande de mutation en un seul exemplaire. Ce formulaire, dûment signé par l'agent, accompagné des pièces justificatives demandées et comportant les éventuelles corrections manuscrites, est remis au chef d'établissement qui vérifie la présence des pièces justificatives et complète, s'il y a lieu, la rubrique relative à l'affectation à caractère prioritaire justifiant une valorisation.

Pour la phase inter-académique, le chef d'établissement transmet l'ensemble du dossier de demande de mutation au rectorat en respectant le calendrier fixé par arrêté rectoral.

#### 1.4.3. Modification et annulation d'une demande de changement de département ou d'académie

Après avoir confirmé leur demande de mutation, jusqu'à une date fixée dans les notes de services annuelles, les candidats peuvent demander la modification de leur demande afin de tenir compte d'un enfant né ou à naître, d'une mutation imprévisible du conjoint, ou demander à annuler leur demande de participation.

#### 1.4.4. Demandes tardives

Les participants au mouvement inter-départemental dont la titularisation a été prononcée tardivement à effet du 1<sup>er</sup> septembre n-1, ceux dont la mutation du conjoint est connue après la clôture de la période de saisie de vœux sur SIAM peuvent formuler une demande tardive, à l'aide du formulaire de demande dont le lien est précisé dans la note annuelle publiée au BOEN. La demande tardive de changement de département doit être envoyée avant la date fixée dans la note annuelle publiée au BOEN aux services de la direction des services départementaux de l'éducation nationale de rattachement du candidat. Il est rappelé qu'aucune demande ne doit être transmise à l'administration centrale.

Pour les enseignants du second degré, ces demandes doivent être adressées à l'académie de rattachement avant la date limite de transmission des demandes tardives figurant dans la note de service. Les demandes tardives de participation au mouvement, d'annulation et de modification de demandes sont examinées dans les conditions de l'article 3 de l'arrêté relatif aux dates et modalités de dépôt des demandes de première affectation, de mutation et de réintégration.

#### 1.4.5. Consultation des barèmes

La vérification des vœux et le calcul du barème relèvent de la compétence des IA-DASEN pour le premier degré et des recteurs pour le second degré.

Pour la phase inter-académique, ils sont effectués dans l'académie de départ, y compris pour les candidats en première affectation. Pour les personnels gérés hors académie, l'administration centrale (DGRH B2-4) est compétente.

<sup>2</sup> À l'exception des personnels relevant du bureau des personnels enseignants du second degré hors académie (DGRH B2-4), des personnels détachés, des Psy-EN ou des CPE affectés à Wallis-et-Futuna ou mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie ainsi que les CPE actuellement mis à disposition de la Polynésie française notamment.

<sup>3</sup> Le chef d'établissement vérifie la présence des pièces justificatives et complète si nécessaire la rubrique relative à l'affectation à caractère prioritaire.

Le barème apparaissant lors de la saisie des vœux correspond aux informations déclarées par le candidat et ne constitue pas le barème définitif.

Après vérification en rectorat/DSDEN, le barème est affiché sur I-Prof. L'affichage permet aux personnels de prendre connaissance de leur barème pendant une période de quinze jours et éventuellement d'en demander par écrit la rectification au vu des éléments de leur dossier.

Dans le second degré, le délai supérieur ou égal à quinze jours, est fixé par les recteurs. Les recteurs statuent immédiatement sur ces éventuelles demandes de correction sans appel possible auprès de l'administration centrale. Le barème reste affiché au moins jusqu'au 31 janvier .

Dans le premier degré, le calendrier, fixé nationalement, est indiqué dans la note de service annuelle publiée au BOEN. Après cette phase, les barèmes sont arrêtés et affichés par chaque IA-DASEN et ne sont plus susceptibles d'appel. Aucune contestation de barème ne peut être formulée auprès de l'administration centrale.

Dans le cadre des mouvements intra-départementaux et intra-académiques, une phase de quinze jours est prévue afin de permettre au participant de prendre connaissance de son barème et, le cas échéant, d'en demander la rectification au vu des éléments de son dossier.

#### 1.4.6. Résultats des mouvements

Mention légale : Les décisions individuelles prises dans le cadre des mouvements inter et intra départementaux et des mouvements inter et intra-académiques donnent lieu à la mise en œuvre d'un traitement algorithmique, dont la finalité est d'assurer une répartition équilibrée des personnels entre les différents académies/départements au regard des besoins d'enseignement, en prenant en compte la situation familiale, professionnelle et personnelle des agents concernés, dans le respect des priorités légales et réglementaires en matière de mobilité des fonctionnaires.

Les participants sont invités, le cas échéant, à se rapprocher de l'académie ou département obtenu/e pour participer au mouvement intra-académique ou intra-départemental.

## 2. Les caractéristiques du mouvement des enseignants du premier degré

La mobilité inter-départementale des enseignants du premier degré tient compte des caractéristiques particulières du recrutement et des premières affectations des professeurs des écoles qui passent un concours dans l'académie de leur choix. Les lauréats de ces concours sont affectés en qualité de stagiaires, puis titularisés dans un département de cette académie.

Le nombre de postes offerts aux concours et les possibilités ouvertes au titre du mouvement inter-départemental sont déterminés en même temps, pour permettre à la fois un recrutement suffisamment significatif dans chaque académie et un certain volume de mouvements afin de répondre aux aspirations de mobilité des enseignants dans le cadre des priorités légales. On peut ainsi considérer que le mouvement inter-départemental a pour fonction de compléter le recrutement par concours.

### 2.1. L'organisation du mouvement inter-départemental

Les enseignants peuvent demander jusqu'à six départements différents, classés par ordre préférentiel de 1 à 6.

#### 2.1.1. Les participants

Le mouvement inter-départemental est ouvert aux personnels enseignants du premier degré (professeurs des écoles et instituteurs) titulaires au plus tard au 1<sup>er</sup> septembre 2020 et aptes à exercer leurs fonctions.

Si les enseignants obtiennent satisfaction au mouvement inter-départemental, ils participent obligatoirement au mouvement départemental dans leur département d'accueil afin de pouvoir obtenir une affectation qu'ils doivent impérativement rejoindre à la prochaine rentrée scolaire.

##### 2.1.1.1. Situations particulières

Peuvent participer aux opérations du mouvement inter-départemental les personnels enseignants du premier degré placés dans l'une des situations suivantes :

- les personnels placés en congé parental. Si les enseignants obtiennent satisfaction, ils participent au mouvement départemental dans leur département d'accueil, afin d'obtenir une affectation à titre définitif. Un mois avant la fin de la période de leur congé, dans l'hypothèse où les enseignants souhaitent reprendre leurs fonctions, il leur appartient de déposer auprès de la direction des services départementaux de l'éducation nationale d'accueil une demande de réintégration ;

- les personnels placés en C.L.M., C.L.D. ou disponibilité d'office. Si les enseignants obtiennent satisfaction, ils ne pourront reprendre leurs fonctions dans le département obtenu qu'après avis favorable du comité médical départemental du département d'accueil ;
- les personnels placés en position de disponibilité doivent, dans l'hypothèse où leur demande de mutation est satisfaite, demander leur réintégration auprès de leur département d'origine afin de pouvoir intégrer leur nouveau département ;
- les personnels placés en position de détachement<sup>4</sup> dans les conditions prévues au 2.1.1.2. ;
- les personnels affectés sur des postes adaptés de courte ou de longue durée doivent savoir que leur maintien sur ces types de poste n'est pas systématiquement assuré lors d'un changement de département. Néanmoins, il convient, dans toute la mesure du possible, de préserver une affectation des enseignants sur ce type de postes si leur état de santé le justifie.

Les professeurs des écoles actuellement détachés dans le nouveau corps des psychologues de l'éducation nationale ont la possibilité :

- soit de participer au mouvement inter-départemental pour obtenir un poste de professeur des écoles ; s'ils obtiennent satisfaction, il sera mis fin à leur détachement ;
- soit de participer au mouvement inter-académique des PsyEn spécialité « éducation, développement et apprentissage » (dès lors qu'ils n'auraient pas participé au mouvement inter-départemental des professeurs des écoles et qu'ils souhaiteraient être affectés sur un poste de PsyEn) ;

Toute double participation aux mouvements inter-départemental et inter-académique entraînera automatiquement l'annulation de la demande de participation au mouvement inter-départemental organisé pour les personnels du premier degré.

Les modalités relatives au traitement de la demande de participation au mouvement intra-académique des professeurs des écoles psychologues scolaires non-intégrés dans le corps des PsyEn seront précisées dans les notes académiques, y compris pour les professeurs des écoles détenteurs du diplôme d'État de psychologie scolaire (DEPS). Ces derniers pourront obtenir un poste de PsyEn, dans le cadre du mouvement intra-académique des PsyEn, sous réserve qu'ils demandent, soit un détachement, soit une intégration dans le corps des PsyEn.

Les personnels de catégorie A détachés dans le corps de professeurs des écoles ne sont pas autorisés à participer aux opérations du mouvement inter-départemental.

2.1.1.2. Cumul d'une demande de détachement (France, étranger, COM) ou d'affectation dans une collectivité d'outre-mer et d'une demande de changement de département.

- Agents candidats à un premier détachement : les enseignants du premier degré peuvent simultanément solliciter un changement de département et présenter une demande de détachement en qualité de fonctionnaire de catégorie A ou auprès d'un opérateur (ex : AEFÉ, secteurs associatifs...). Ils peuvent également solliciter une affectation dans une collectivité d'outre-mer pour la même année.

En cas d'obtention de la mutation, le bénéfice du changement de département reste acquis.

Le département d'accueil est dès lors compétent pour apprécier l'opportunité, compte tenu des nécessités de service, d'émettre un avis favorable ou non à la demande de détachement.

Cependant, ces dispositions ne valent pas pour les affectations en Nouvelle-Calédonie et à Wallis-et-Futuna.

- Agents en situation de détachement : dans l'hypothèse où leur demande de mutation est satisfaite, les enseignants du premier degré doivent obligatoirement demander leur réintégration auprès des services centraux du ministère (bureau DGRH B2-1) afin d'exercer leurs fonctions dans le département qu'ils ont obtenu dans le cadre du mouvement inter-départemental.
- Agents affectés en Andorre ou en écoles européennes : les enseignants qui participent aux opérations du mouvement inter-départemental doivent déposer leur demande dans leur département d'origine.
- Agents candidats à une affectation en Andorre ou en écoles européennes : en cas d'obtention de la mutation, le département d'accueil est dès lors compétent pour apprécier l'opportunité, compte tenu des nécessités de service, d'émettre un avis favorable ou non à la demande de départ.

<sup>4</sup> Les conditions de réintégration dans le corps d'origine sont définies par les dispositions du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions.

### 2.1.1.3. Demande de congé de formation professionnelle et demande de changement de département

Les congés de formation professionnelle étant octroyés dans la limite des autorisations offertes à l'échelon départemental, il n'est pas possible de cumuler l'obtention d'un congé de cette nature et le bénéfice d'un changement de département au titre de la même année scolaire.

En tout état de cause, le bénéfice du changement de département conduit à la perte du congé de formation professionnelle attribué par le département d'origine.

### 2.1.2. Critères de classement et éléments de barème

Le droit des personnes à un traitement équitable lors de l'examen de leur demande de mutation est garanti par l'utilisation d'un barème inter-départemental défini nationalement qui sert à préparer les décisions.

Pour chaque élément de barème, sont précisées les conditions à remplir, le niveau de bonification et les pièces justificatives nécessaires à l'instruction de la demande.

Dans le cadre de l'examen des demandes, certaines pièces justificatives complémentaires pourront être exigées par les services départementaux. L'attention des participants est appelée sur le fait que les fausses déclarations peuvent entraîner des sanctions disciplinaires.

Si les enseignants ne fournissent pas les justificatifs nécessaires dans les délais précisés dans la note de service annuelle, aucun point supplémentaire ne leur sera attribué au titre de la bonification concernée.

#### 2.1.2.1. Demandes liées à la situation familiale

Les bonifications accordées au titre de la situation familiale ne sont pas cumulables entre elles.

##### 2.1.2.1.1. Demandes formulées au titre du rapprochement de conjoints

Les demandes au titre du rapprochement de conjoints ont pour objectif de valoriser la situation d'éloignement géographique du conjoint en bonifiant les demandes ayant pour but de rapprocher l'agent du lieu de travail de son conjoint dans une optique d'amélioration de la qualité de vie du foyer.

#### *Conditions à remplir*

Il y a rapprochement de conjoints lorsque l'enseignant souhaite se rapprocher de la résidence professionnelle de son conjoint qui exerce dans un autre département.

La résidence professionnelle du conjoint s'entend soit du siège de l'entreprise du conjoint, soit de l'une de ses succursales, ou en tous lieux où il exerce effectivement ses fonctions.

Le rapprochement de conjoints peut également être considéré lorsque le conjoint de l'enseignant est inscrit auprès de Pôle emploi. Dans cette hypothèse, la demande de rapprochement de conjoints devra porter sur le lieu d'inscription à Pôle emploi sous réserve de compatibilité avec l'ancienne résidence professionnelle.

En revanche, l'enseignant dont le conjoint s'est installé dans un autre département à l'occasion d'une admission à la retraite ne peut se prévaloir de la priorité relative à un rapprochement de conjoints.

Ainsi, sont considérés comme conjoints les personnes mariées, les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) et les personnes non mariées ayant un ou des enfants reconnus par les deux parents.

Le rapprochement de conjoints prend en compte trois éléments en fonction de la situation du demandeur :

- la situation de rapprochement de conjoints ;
- l'(les) enfant(s) à charge ;
- l'(les) année(s) de séparation professionnelle.

#### *Les situations familiales ou civiles ouvrant droit au rapprochement de conjoints*

- Celles des agents mariés ou dont le mariage est intervenu au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre n-1 ;
- celles des agents liés par un pacte civil de solidarité (PACS), établi au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre n-1 ;
- celles des agents ayant un enfant à charge âgé de moins de 18 ans, né et reconnu par les deux parents au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier n ou ayant reconnu par anticipation au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier n, un enfant à naître. Les enfants adoptés ouvrent les mêmes droits.

Les demandes de rapprochement de conjoints pour raisons professionnelles sont recevables sur la base de situations à caractère familial ou/et civil établies au plus tard au 1<sup>er</sup> septembre n-1 sous réserve de fournir les pièces justificatives au plus tard à la date fixée par la note annuelle publiée au BOEN.

La situation professionnelle liée au rapprochement de conjoints est, quant à elle, appréciée jusqu'au 31 août n.

*Les situations ouvrant droit à la prise en compte des enfants*

Un enfant est à charge dès lors qu'il réside habituellement au domicile de l'agent et que celui-ci assure financièrement son entretien sans qu'il soit nécessaire de justifier d'un lien de parenté. Il doit être déclaré sur le foyer fiscal de l'agent et avoir moins de 18 ans, le 31 août n.

L'enfant à naître est considéré comme enfant à charge.

*Les situations ouvrant droit aux années de séparation professionnelle*

Pour chaque année de séparation demandée, le décompte s'effectue à la date à laquelle survient l'événement à caractère familial et/ou civil du candidat (date du mariage, date du PACS...).

- lorsque l'agent est en activité, la situation de séparation doit être justifiée et être au moins égale à six mois de séparation effective par année scolaire considérée ;
- lorsque l'agent est en congé parental ou en disponibilité pour suivre le conjoint, la période de congé comme de disponibilité doit couvrir l'intégralité de l'année scolaire étudiée.

Pour le décompte des années de séparation, ne sont pas considérées comme des périodes de séparation :

- les périodes de disponibilité pour un motif autre que pour suivre le conjoint ;
- les congés de longue durée, les congés de longue maladie ;
- les périodes de non activité pour raisons d'études de son conjoint ;
- les périodes pendant lesquelles le conjoint est inscrit comme demandeur d'emploi (sauf s'il justifie d'une activité professionnelle d'au moins six mois pendant l'année scolaire considérée ou effectue son service civique ;
- le congé de formation professionnelle ;
- la mise à disposition, le détachement (excepté les professeurs des écoles détachés dans le corps des PsyEN).

Ces situations sont suspensives, mais non interruptives, du décompte des années de séparation.

*Les autres conditions à remplir dans le cadre d'une demande de rapprochement de conjoint*

Pour bénéficier de ces points de rapprochement de conjoints, doit être demandé en premier vœu le département où le conjoint exerce son activité professionnelle principale ou est inscrit à Pôle emploi. Les vœux suivants seront également bonifiés si ces derniers portent sur des départements limitrophes au vœu 1 et s'ils sont formulés de manière continue au premier vœu.

Lorsque le conjoint exerce dans un pays étranger limitrophe de la France, les points pour rapprochement sont attribués pour un des départements frontaliers, le plus proche de l'adresse professionnelle du conjoint (Allemagne, Andorre, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg, Monaco et la Suisse), complétés le cas échéant par les départements limitrophes à ce département frontalier.

*Niveau de bonification*

Bonification « rapprochement de conjoints » :

RAPPROCHEMENT DE CONJOINT	POINTS
Bonification de base au titre du rapprochement de conjoint	150

Bonification « enfant(s) à charge » et/ou « enfant(s) à naître » :

RAPPROCHEMENT DE CONJOINT	POINTS
Par enfant à charge	50

Bonification « année(s) de séparation » :

Le tableau suivant précise les différents cas de figure pouvant se présenter, avec mention pour chacun des cas, des années de séparation retenues (à inscrire lors de la saisie de la demande) et des bonifications afférentes.

Les périodes de congé parental ainsi que les périodes de disponibilité pour suivre le conjoint seront comptabilisées pour moitié de leur durée dans le calcul des années de séparation.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

ANNÉE(S) DE SÉPARATION		CONGÉ PARENTAL OU DISPONIBILITÉ POUR SUIVRE LE CONJOINT				
		0 année	1 année	2 années	3 années	4 années et +
ACTIVITÉ	0 année	0 année ▼	½ année ▼	1 année ▼	1 année ½ ▼	2 années ▼
		0 point	25 points	50 points	75 points	200 points
	1 année	1 année ▼	1 année ½ ▼	2 années ▼	2 années ½ ▼	3 années ▼
		50 points	75 points	200 points	225 points	350 points
	2 années	2 années ▼	2 années ½ ▼	3 années ▼	3 années ½ ▼	4 années ▼
		200 points	225 points	350 points	375 points	450 points
	3 années	3 années ▼	3 années ½ ▼	4 années ▼	4 années ▼	4 années ▼
		350 points	375 points	450 points	450 points	450 points
	4 années et +	4 années ▼	4 années ▼	4 années ▼	4 années ▼	4 années ▼
		450 points	450 points	450 points	450 points	450 points

Pour la lecture du tableau, il convient d'une part, de considérer le nombre d'années pendant lesquelles l'agent séparé de son conjoint est en activité et d'autre part, de cumuler les années pendant lesquelles l'agent séparé de son conjoint est soit en congé parental soit en disponibilité pour suivre le conjoint.

Ainsi, deux années d'activité et une année de congé parental ouvrent droit à deux années et demi de séparation, soit 225 points ;

Une année d'activité suivie de deux années de congé parental, puis de trois années de disponibilité pour suivre le conjoint, ouvrent droit à trois années de séparation soit 350 points.

Pour chaque année de séparation et lorsque l'agent est en activité, la situation de séparation doit couvrir au moins une période de six mois. Pour chaque période de séparation en congé parental ou disponibilité pour suivre le conjoint, la période de congé comme de disponibilité doit couvrir l'intégralité de l'année scolaire étudiée.

Dans l'hypothèse où, au cours d'une même année scolaire, un agent se trouve en position d'activité pour une durée inférieure à six mois et en congé parental ou disponibilité pour suivre son conjoint pour une durée supérieure à six mois (exemple : cinq mois d'activité, puis sept mois de congé parental), il bénéficiera d'une année de séparation comptabilisée pour moitié.

La date de début de la séparation ne peut être antérieure à la date de titularisation du candidat.

Aucune année de séparation n'est comptabilisée entre les départements suivants : 75 et 92, 75 et 93, 75 et 94.

Lorsque l'enseignant a toujours été séparé de son conjoint pour raisons professionnelles et que le département d'exercice professionnel du conjoint change pendant la période de séparation, la durée de celle-ci comprend les périodes comptabilisées au titre de chaque département où celui-ci a exercé. Lorsqu'un candidat qui a formulé plusieurs vœux obtient sa mutation pour un autre département que celui d'exercice professionnel de son conjoint, sollicité en premier rang de vœu, il peut prétendre au maintien des points liés aux années de séparation.

**Bonification complémentaire liée à l'éloignement du conjoint**

Pour les candidats bénéficiant de la bonification au titre des années de séparation et afin de prendre en compte les situations d'éloignement les plus critiques, une majoration forfaitaire est accordée au candidat à la mutation, dès lors qu'il exerce son activité professionnelle dans un département d'une académie non limitrophe de celle de son conjoint<sup>5</sup>.

Une majoration forfaitaire de 80 points s'ajoute à la bonification « année(s) de séparation » dès lors que cette dernière est au moins égale à six mois.

MAJORATION ÉLOIGNEMENT	POINTS
Majoration forfaitaire	80

<sup>5</sup> À l'occasion de la création de l'académie de Normandie au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le périmètre de gestion des (ex)académies de Caen et Rouen en matière de mobilité reste inchangé.

*Pièces justificatives à fournir par les enseignants à l'appui d'une demande de rapprochement de conjoints*

- Photocopie du livret de famille et/ou extrait d'acte de naissance de l'enfant à charge ;
- le dernier avis d'imposition dans le cas d'un enfant à charge sans lien de parenté ;
- un justificatif administratif établissant l'engagement dans les liens d'un PACS et l'extrait d'acte de naissance portant l'identité du partenaire et le lieu d'enregistrement du PACS ;
- attestation de reconnaissance anticipée établie le 1<sup>er</sup> janvier n au plus tard, pour les agents non mariés ;
- certificat de grossesse délivré au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier n ;
- attestation de la résidence professionnelle et de l'activité professionnelle principale du conjoint (contrat de travail accompagné des bulletins de salaires ou des chèques emploi service) ;
- pour les personnels de l'éducation nationale, une attestation d'exercice ;
- attestation récente d'inscription auprès de Pôle emploi en cas de chômage et une attestation de la dernière activité professionnelle, ces deux éléments servant à vérifier l'ancienne activité professionnelle du conjoint.

Les documents administratifs en langue étrangère doivent être traduits en français.

*Autres activités :*

- profession libérale : attestation d'inscription auprès de l'URSSAF, justificatif d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés (R.C.S.) ou au répertoire des métiers (R.M)... ;
- chefs d'entreprise, les commerçants, les artisans et les auto-entrepreneurs ou structures équivalentes : joindre une attestation d'immatriculation au registre du commerce ou au répertoire des métiers ainsi que toutes pièces attestant de la réalité de l'activité et de son lieu d'exercice effectif (par exemple : déclaration récente de montant du chiffre d'affaires, bail commercial, preuves d'achat du matériel nécessaire à l'activité professionnelle, preuves de commercialisation de produits ou prestations récente...) ;
- suivi d'une formation professionnelle : joindre une copie du contrat d'engagement précisant la date de début de la formation ainsi que sa durée, accompagnée d'une copie des bulletins de salaire correspondants.

*Demandes formulées au titre des vœux liés*

Sont considérés comme relevant de la procédure de vœux liés, les personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré titulaires dont l'affectation souhaitée est désormais subordonnée à la mutation simultanée dans le même département de leur conjoint (marié, pacsé ou concubin avec enfant).

Dans ce cas, les mêmes vœux doivent être formulés dans le même ordre préférentiel et les demandes sont traitées de manière indissociable sur la base du barème moyen des deux enseignants. Les candidats tous deux mutés à Mayotte ne peuvent formuler de demande au titre des vœux liés que si le même vœu impératif est saisi.

Un candidat affecté à Mayotte ne peut pas lier ses vœux avec un candidat originaire d'un autre département sauf s'ils renoncent tous les deux à leur vœu impératif.

**2.1.2.1.2. Demandes formulées au titre de l'autorité parentale conjointe**

Les demandes formulées au titre de l'autorité parentale conjointe tendent à faciliter le rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant.

*Conditions à remplir et niveau de bonification*

Il y a autorité parentale conjointe lorsque l'agent souhaite se rapprocher de la résidence de vie des enfants qui vivent également dans un autre département à condition que le second détenteur de l'autorité parentale exerce une activité professionnelle dans les conditions définies au paragraphe 2.1.2.1.1.

Peuvent prétendre à cette bonification, les participants ayant à charge un ou des enfants de moins de 18 ans, le 31 août n et exerçant l'autorité parentale conjointe (garde alternée, garde partagée, droits de visite).

*Dans les conditions suivantes :*

- alternance de résidence de l'enfant au domicile de chacun de ses parents ;
- exercice des droits de visite et d'hébergement de l'enseignant dont la résidence de l'enfant n'est pas fixée à son domicile.

Les personnels remplissant ces conditions bénéficient de toutes les bonifications similaires à la demande de rapprochement de conjoints.

*Pièces justificatives à produire par le candidat*

- photocopie du livret de famille ou de l'extrait d'acte de naissance de l'enfant de moins de 18 ans à charge ;
- décisions de justice et/ou justificatifs définissant les modalités d'exercice du droit de visite ou d'organisation de l'hébergement ;
- pièce justificative concernant le département sollicité (attestation liée à l'activité professionnelle de l'autre détenteur de l'autorité parentale conjointe, ou certificat de scolarité de l'enfant et toute pièce pouvant justifier de l'adresse de l'autre détenteur de l'autorité parentale conjointe).

2.1.2.1.3. Demandes formulées au titre de la situation de parent isolé

Les demandes formulées au titre de la situation de parent isolé tendent à faciliter la situation des personnes exerçant l'autorité parentale exclusive (veuves, veufs, célibataires, autre parent déchu de l'autorité parentale...).

*Conditions à remplir*

La situation de parent isolé est prise en compte lorsque :

- le ou les enfant(s) sont âgé(s) de moins de 18 ans le 31 août n ;
- le département sollicité en vœu 1, permet l'amélioration des conditions de vie de l'enfant (facilité de garde quelle qu'en soit la nature, proximité de la famille, etc.).

La séparation géographique d'un couple n'est pas considérée comme une situation d'isolement.

*Niveau de bonification*

SITUATION DE PARENT ISOLÉ	POINTS
Éligibilité à la situation de parent isolé (bonification forfaitaire quel que soit le nombre d'enfants)	40

*Pièces justificatives à produire par le candidat*

- photocopie du livret de famille ou de l'extrait d'acte de naissance du ou des enfants ;
- toute pièce officielle attestant de l'autorité parentale exclusive (enseignant vivant seul et supportant seul la charge du ou de plusieurs enfants) ;
- toute pièce attestant que la demande de mutation améliorera les conditions de vie de l'enfant (proximité de la famille, facilité de garde quelle qu'en soit la nature...).

2.1.2.2. Demandes liées à la situation personnelle

Les demandes formulées au titre du handicap et au titre du CIMM sont cumulables entre elles. La bonification au titre du handicap est également cumulable avec les bonifications liées à la situation familiale.

2.1.2.2.1. Demandes formulées au titre du handicap

Les demandes formulées au titre du handicap tendent à faciliter la mobilité des personnels en situation de handicap afin de leur permettre d'améliorer leurs conditions de vie et/ou de soins.

L'article 2 de la loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées donne une définition du handicap : « constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie par une personne dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

*Conditions à remplir*

Peuvent prétendre à une bonification (bonification 1) de barème au titre du handicap les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi précitée et qui concerne :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie (RQTH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers la capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité ;

- les titulaires de la carte d'invalidité délivrée par la commission des droits et de l'autonomie, à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80 % ou qui a été classée en 3<sup>e</sup> catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité pour les sapeurs-pompiers volontaires ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Par ailleurs, dans le cadre de la politique d'accompagnement de la mobilité, les agents, leur conjoint (marié, pacsé ou concubin avec enfant) bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ou leur enfant à charge, âgé de moins de 20 ans le 31 août n, handicapé ou dans une situation médicale grave, peuvent prétendre à cette priorité de mutation (bonification 2).

#### *Niveau de bonification*

La situation de handicap est valorisée par deux bonifications distinctes et non cumulables :

- bonification 1 : allouée à l'enseignant bénéficiaire de l'obligation d'emploi, sur chaque vœu émis et attribuée d'office au candidat dès lors qu'il est bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- bonification 2 : allouée par les inspectrices et inspecteurs d'académie-directrices et directeurs académiques des services de l'Éducation nationale après avoir pris connaissance de l'avis du médecin de prévention.

Les agents doivent déposer un dossier auprès du médecin de prévention du département dont ils relèvent pour bénéficier de cette bonification dont l'objectif est d'améliorer les conditions de vie de la personne handicapée (agent, conjoint ou enfant).

Si le candidat est détaché ou affecté en collectivité d'outre-mer, le dossier doit être déposé auprès du médecin de prévention de son département d'origine.

Cette bonification ne peut être octroyée que sur le vœu 1 et pourra, le cas échéant être étendue aux vœux suivants de manière continue, dès lors que ces vœux améliorent également les conditions de vie.

Pour les aider dans leur démarche, les enseignants peuvent s'adresser aux DRH et aux « correspondants handicap » dans les départements ou académies.

SITUATION DE HANDICAP	POINTS
Bonification 1	100
Bonification 2	800

*NB* : L'attribution de la bonification 2 au titre du handicap ne permet pas de considérer comme automatiquement acquise la nomination dans le département de son choix. Cette priorité de mutation est en effet réalisée dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service et dans la limite des capacités de sortie et d'accueil des départements.

#### *Pièces justificatives à produire par le candidat*

- La pièce attestant que l'agent entre dans le champ du bénéfice de l'obligation d'emploi (BOE) pour l'attribution de la bonification de 100 points.
- Tous les justificatifs attestant que la mutation sollicitée améliorera les conditions de vie de la personne handicapée, pour l'attribution des 800 points.

Pour cela, les enseignants doivent, sans attendre la saisie des vœux de mutation, entreprendre les démarches auprès des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) afin d'obtenir, soit la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), soit la reconnaissance de l'invalidité (selon les conditions décrites ci-dessus) pour eux, leur conjoint ou au titre du handicap de l'enfant.

#### *Pour les personnes résidant hors de France et ne sachant pas comment obtenir la RQTH*

L'article 7 de la loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap prévoit que « pour les Français établis hors de France, la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) compétente pour instruire leurs demandes est celle par l'intermédiaire de laquelle un droit ou une prestation leur a été antérieurement attribué. En cas de première demande, les Français établis hors de France peuvent s'adresser à la maison départementale des personnes handicapées du département de leur choix ».

#### **2.1.2.2.2. Demandes formulées au titre du centre des intérêts matériels et moraux**

La bonification CIMM permet de prendre en compte la situation spécifique des fonctionnaires de l'État ayant leurs intérêts matériels et moraux dans un département d'outre-mer.

#### *Conditions à remplir*

Peuvent prétendre à une bonification de barème au titre du centre des intérêts matériels et moraux, les agents pouvant justifier de la présence dans un département d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane,

Martinique, Réunion, Mayotte), du centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM), en fonction de critères dégagés par la jurisprudence et précisés dans la circulaire DGAFP B7 n° 2129 du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques. Le département concerné doit être demandé en vœu de rang 1.

Ces critères d'appréciation sont les suivants :

- le domicile des père et mère ou à défaut des parents les plus proches de l'agent (leur lien de parenté avec l'agent, leur âge, leur activité et, le cas échéant, leur état de santé seront précisés) ;
- les biens fonciers situés sur le lieu de résidence habituelle déclarée dont l'agent est propriétaire ou locataire ;
- le domicile avant l'entrée dans l'administration ;
- le lieu de naissance de l'agent ;
- le bénéfice antérieur d'un congé bonifié ;
- le lieu où l'agent est titulaire de compte bancaires, d'épargne ou postaux ;
- la commune où l'agent paie ses impôts, en particulier l'impôt sur le revenu ;
- les affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé son affectation actuelle ;
- le lieu d'inscription de l'agent sur les listes électorales ;
- les études effectuées sur le territoire par l'agent et/ou ses enfants ;
- la fréquence des demandes de mutation vers le territoire considéré ;
- la fréquence et durée des séjours dans le territoire considéré.

Ces critères ne sont ni exhaustifs ni nécessairement cumulatifs. Ils peuvent être complétés, le cas échéant, par tout autre élément d'appréciation pouvant être utile à l'administration. Plusieurs critères, qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, doivent se combiner.

Cette bonification accordée au titre du CIMM n'est pas cumulable avec les vœux liés ou avec les bonifications accordées au titre du rapprochement de conjoint, de l'autorité parentale conjointe et du parent isolé.

#### *Niveau de bonification*

CIMM	POINTS
Bonification au titre du CIMM	600

#### *Pièces justificatives à produire par le candidat*

Afin de faciliter l'analyse des critères d'appréciation permettant la reconnaissance du CIMM, un formulaire accompagné de pièces justificatives devra être transmis par les agents selon les modalités décrites dans la note de service annuelle.

#### 2.1.2.3. Demandes formulées au titre de l'expérience et du parcours professionnel

##### 2.1.2.3.1. L'éducation prioritaire

Les bonifications mises en place dans ce cadre ont pour objectif de valoriser l'expérience en éducation prioritaire et d'y favoriser la stabilité des équipes éducatives.

La politique de l'éducation prioritaire distingue trois niveaux :

- les fonctions exercées dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles (politique de la ville)<sup>6</sup> ;

<sup>6</sup> La liste de ces écoles et établissements est fixée par arrêté du 16 janvier 2001 publié au BOEN n° 10 du 8 mars 2001.

- les fonctions exercées dans les écoles et établissements participant au programme « réseaux d'éducation prioritaire » REP<sup>7</sup> ;
- les fonctions exercées dans les écoles et établissements participant au programme « réseaux d'éducation prioritaire renforcé » REP+<sup>8</sup>.

#### Conditions à remplir

Pour prétendre au bénéfice d'une bonification, les enseignants doivent être :

- en activité et affectés au 1<sup>er</sup> septembre n-1 dans les écoles ou établissements relevant de la politique de la ville et justifier d'une durée minimale de cinq années de services effectifs et continus au 31 août n au sein d'un même département. Les durées de services acquises dans des écoles ou établissements différents relevant de la politique de la ville se totalisent entre elles.
- ou en activité et affectés au 1<sup>er</sup> septembre n-1 dans les écoles ou établissements participant aux programmes REP ou REP+ et justifier d'une durée minimale de cinq années de services effectifs et continus au 31 août n au sein d'un même département. Les durées de services acquises dans des écoles ou établissements différents relevant des réseaux REP et/ou REP+ se totalisent entre elles.

Une même école peut bénéficier de deux labels (politique de la ville et REP ou REP+). Dans ce cas, la règle la plus favorable s'applique.

Dans le calcul de la bonification, l'ancienneté détenue dans l'école ou l'établissement est prise intégralement en compte pour les enseignants y exerçant antérieurement au classement REP ou REP+ de l'école ou de l'établissement.

Pour apprécier cette durée de cinq ans, sont pris en compte les services accomplis depuis la date de titularisation en position d'activité. Les périodes de formation sont également prises en compte et les services à temps partiels sont assimilés à des services à temps plein.

En revanche, le décompte des services est interrompu par :

- le congé de longue durée ;
- la disponibilité ;
- le détachement ;
- la position hors cadres.

Les agents en congé parental au 1<sup>er</sup> septembre n-1 peuvent prétendre aux bonifications au titre de l'éducation prioritaire si les conditions prévues sont remplies à la date du départ en congé parental. Par ailleurs, le congé parental est une position suspensive pour le décompte des cinq années.

#### Niveau de bonification

ÉDUCATION PRIORITAIRE	POINTS
5 années de services continus dans des écoles ou établissements relevant de la politique de la ville	90
5 années de services continus dans des écoles ou établissements relevant du REP+	
5 années de services continus dans des écoles ou établissements relevant du REP	45
5 années de services continus dans des écoles ou établissements relevant du REP et du REP+	

#### 2.1.2.3.2. Ancienneté de service (échelon)

Les bonifications mises en place dans ce cadre ont pour objectif de valoriser l'expérience de l'agent au travers de son ancienneté.

#### Conditions à remplir

Tous les participants au mouvement bénéficient de la prise en compte de cette bonification sans condition.

Des points sont attribués pour l'échelon acquis :

- au 31 août n-1 par promotion ;
- au 1<sup>er</sup> septembre n-1 par classement ou reclassement.

L'échelon des enseignants qui viennent d'être titularisés (ex PE stagiaires) pris en compte est celui du 1<sup>er</sup> septembre n-1.

<sup>7</sup> Le dispositif REP mis en place depuis la rentrée scolaire 2015 regroupe les écoles qui rencontrent d'importantes difficultés sociales et leur permet de bénéficier de moyens renforcés. La liste des établissements est fixée par arrêté ministériel publié au BOEN. La liste des écoles est fixée par arrêté académique.

<sup>8</sup> L'arrêté du 24 août 2014 publié au BOEN n° 31 du 25 août 2014 relatif à la liste des écoles et établissements scolaires inscrits dans le programme REP+ à la rentrée scolaire 2014 est abrogé ; la liste de ces écoles et établissements scolaires est fixée par arrêté ministériel publié au BOEN.

*Niveau de bonification*

ANCIENNETÉ DE SERVICE				POINTS
Instituteurs	Professeurs des écoles			
	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle	
1 <sup>er</sup> échelon				18
2 <sup>e</sup> échelon				18
3 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon			22
4 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon			22
5 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon			26
6 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon			29
7 <sup>e</sup> échelon				31
8 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon			33
9 <sup>e</sup> échelon				33
10 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon			36
11 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon		39
	9 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon		39
	10 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	39
	11 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	42
		5 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	45
		6 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	48
			échelon spécial	53

**2.1.2.3.3. Ancienneté de fonctions dans le département au-delà de trois ans**

Les bonifications mises en place dans ce cadre ont pour objectif de valoriser l'expérience de l'agent au sein de son département d'affectation.

*Conditions à remplir :*

Tous les participants au mouvement bénéficient de la prise en compte de cette bonification sans condition.

Après un décompte des trois années d'exercice en tant qu'enseignant titulaire du 1<sup>er</sup> degré dans le département actuel, l'ancienneté de fonctions est appréciée au 31 août n. Deux douzièmes de points sont attribués pour chaque mois entier d'ancienneté de fonctions auxquels s'ajoutent dix points par tranche de cinq ans d'ancienneté dans le département.

Sont prises en compte les périodes suivantes :

- activité dans le département actuel de rattachement administratif ;
- mise à disposition auprès d'une association complémentaire de l'école ;
- service national actif ;
- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de formation professionnelle ;
- congé de mobilité ;
- congé parental.

Les candidats précédemment détachés, en France ou à l'étranger, qui participent aux opérations du mouvement verront leurs années de détachement prises en compte.

Les professeurs des écoles de Mayotte verront leur ancienneté d'IERM (instituteur de l'État recruté à Mayotte) prise intégralement en compte.

En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de :

- disponibilité, quelle qu'en soit la nature ;
- congé de non activité pour raison d'études.

*Niveau de bonification :*

Deux douzièmes de points sont attribués pour chaque mois entier d'ancienneté de fonctions auxquels s'ajoutent dix points par tranche de cinq ans d'ancienneté dans le département.

Ancienneté de fonctions	Points
1 an	2.00
11 mois	1.83
10 mois	1.67
9 mois	1.50
8 mois	1.33
7 mois	1.17
6 mois	1.00
5 mois	0.83
4 mois	0.67
3 mois	0.50
2 mois	0.33
1 mois	0.17

**2.1.2.3.4. Exercice dans un territoire ou une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement (Mayotte)**

Le ministère s'attache à renforcer l'attractivité de certains départements. Ainsi, pour Mayotte, l'expérience développée au sein de ce département par les personnels est actuellement valorisée pour favoriser la satisfaction de leur demande de mobilité lorsqu'ils souhaitent quitter ce territoire.

Ainsi, les enseignants mutés à Mayotte pourront revenir dans leur département d'origine, c'est-à-dire le département dans lequel ils exerçaient en qualité de titulaire avant d'arriver à Mayotte dès lors qu'ils en feront la demande.

Par ailleurs, à compter de la rentrée scolaire 2024, les enseignants affectés à Mayotte suite à une mobilité, et comptabilisant au moins cinq ans de services effectifs et continus sur le territoire de Mayotte se verront attribuer une bonification de 800 points sur tous les vœux exprimés lors du mouvement inter-départemental 2024.

**2.1.2.4. Caractère répété de la demande de mutation – vœu préférentiel**

Les bonifications mises en place dans ce cadre ont pour objectif de valoriser le caractère répété de la demande de mutation sollicitée par l'agent.

*Conditions à remplir :*

Les candidats, dont le premier vœu n'a pas pu être satisfait lors des précédents mouvements inter-départementaux bénéficient d'une bonification pour chaque renouvellement de ce même premier vœu.

Le capital acquis à chaque demande renouvelée est automatiquement remis à zéro si :

- le département sollicité en vœu 1 est modifié ;
- le candidat interrompt ou annule sa participation au mouvement ;
- le candidat a annulé la mutation qu'il avait obtenue.

*Niveau de bonification :*

CARACTÈRE RÉPÉTÉ DE LA DEMANDE	POINTS
Par renouvellement du vœu 1 sans interruption	5

2.1.2.5. Synthèse des éléments de barème

OBJET	POINTS ATTRIBUÉS	OBSERVATIONS
<b>Situation familiale</b> Les bonifications au titre de la situation familiale ne sont pas cumulables entre elles.		
Rapprochement de conjoint (RC) Autorité parentale conjointe (APC)	150 pts pour le département de résidence professionnelle du conjoint.	Ce département doit être le 1 <sup>er</sup> vœu. Bonifications étendues aux départements limitrophes de ce 1 <sup>er</sup> vœu.
	50 pts par enfant à charge.	Enfant de moins de 18 ans.
	Années de séparation Agents en activité : – 50 points pour 1 an ; – 200 points pour 2 ans ; – 350 points pour 3 ans ; – 450 points pour 4 ans et plus. Sont comptabilisées les années pendant lesquelles l'agent est en activité et dans une moindre mesure les périodes de congé parental et de disponibilité pour suivre le conjoint.	Les départements 75, 92, 93 et 94 forment une seule entité. Une bonification de 80 points supplémentaire est allouée dès lors que les conjoints ont leur résidence professionnelle dans un département d'une académie non limitrophe.
Situation de parent isolé	40 pts Bonification forfaitaire.	Le 1 <sup>er</sup> vœu formulé doit avoir pour objet d'améliorer les conditions de vie de l'enfant.
Vœux liés	Les agents ayant leurs vœux liés obtiennent chacun la moyenne de leur 2 barèmes.	Les vœux formulés doivent être identiques.
<b>Situation personnelle</b>		
Handicap	100 pts sur tous les vœux pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.	Ces deux bonifications ne sont pas cumulables sur un même vœu.
	800 pts sur les vœux améliorant la situation médicale de l'agent, son conjoint ou l'enfant handicapé après avis du médecin de prévention	
CIMM	600 pts pour les départements de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, la Réunion et Mayotte.	Avoir son CIMM dans ce DOM. Formuler le vœu DOM en rang 1. Bonification non cumulable avec celles relevant de la situation familiale
<b>Situation professionnelle</b>		
Ancienneté de service	De 18 pts à 53 pts selon le grade et l'échelon de l'agent. Se reporter à la grille.	Échelons acquis au 31 août n-1 par promotion et au 1 <sup>er</sup> septembre n-1 par classement initial ou reclassement.
Ancienneté de fonction dans le département	2 pts par année + 10 pts par tranche de 5 ans	Calcul après un décompte de 3 années d'exercice en tant qu'enseignant titulaire du 1 <sup>er</sup> degré dans le département actuel. L'ancienneté de fonctions est appréciée au 31 août n
Affectation en éducation prioritaire	90 pts en réseaux « politique de la ville »	Bonification octroyée sous condition d'être affecté au 1 <sup>er</sup> septembre n-1 et d'avoir exercé en continu depuis 5 ans (jusqu'au 31 août n) dans des établissements relevant de la politique de la ville. Liste des établissements fixée par arrêté du 16 janvier 2001 publié au BOEN n° 10 du 8 mars 2001.
	90 pts En réseau REP+	Bonification octroyée sous condition d'être affecté au 1 <sup>er</sup> septembre n-1 et d'avoir exercé en continu depuis 5 ans (jusqu'au 31 août n) dans des établissements relevant d'un réseau REP+. La liste des écoles et établissements scolaires relevant d'un réseau REP+ est fixée par arrêté ministériel publié au BOEN
	45 pts en réseau REP	Bonification octroyée sous condition d'être affecté au 1 <sup>er</sup> septembre n-1 et d'avoir exercé en continu depuis 5 ans (jusqu'au 31 août n) dans des établissements relevant d'un réseau REP. La liste de ces écoles relevant d'un réseau REP est fixée par arrêté académique.
	45 pts en réseau REP ou REP+	Bonification octroyée sous condition d'être affecté au 1 <sup>er</sup> septembre n-1 et d'avoir exercé en continu depuis 5 ans (jusqu'au 31 août n) dans des établissements relevant des réseaux REP ou REP+

OBJET	POINTS ATTRIBUÉS	OBSERVATIONS
Caractère répété de la demande		
Caractère répété de la demande	5 pts par renouvellement du vœu 1 sans interruption	Le vœu 1 doit être identique. L'absence de participation au mouvement entraîne la perte des points cumulés.

### 2.1.3. Affectations en départements d'outre-mer

#### 2.1.3.1. Information générale

Il est vivement recommandé aux personnels concernés ou intéressés par une mutation dans les DOM de prendre connaissance des textes réglementaires suivants :

- décret n° 2013-964 du 28 octobre 2013 portant création d'une majoration de traitement allouée aux fonctionnaires de l'État et de la fonction publique hospitalière et aux magistrats en service dans le département de Mayotte ;
- la circulaire relative à la situation des agents originaires de Mayotte et/ou affectés à Mayotte NOR : RFFF1421498C, accessible sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) ;
- décret n° 2013-965 du 28 octobre 2013 portant application de l'indemnité de sujétions géographiques aux fonctionnaires de l'État titulaires et stagiaires et aux magistrats affectés à Mayotte ;
- décret n° 98-843 du 22 septembre 1998 modifiant le décret n° 89-271 du 12 avril 1989 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais de déplacement des personnels civils à l'intérieur des départements d'outre-mer, entre la métropole et ces départements, et pour se rendre d'un département d'outre-mer à un autre.

Les agents qui sont affectés immédiatement à Mayotte après un détachement n'ont pas droit au versement des frais de changement de résidence à l'exception des agents qui sont détachés au titre de l'article 14-1 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 et qui doivent avoir été réintégrés dans une académie ou un DOM et y avoir exercé un service effectif.

Décret n° 98-844 du 22 septembre 1998 fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils de l'État à l'intérieur d'un territoire d'outre-mer, entre la métropole et un territoire d'outre-mer, entre deux territoires d'outre-mer et entre un territoire d'outre-mer et un département d'outre-mer, la collectivité territoriale de Mayotte ou celle de Saint-Pierre-et-Miquelon, article 41.

#### 2.1.3.2. Les conditions de vie

Les conditions de vie en outre-mer sont très diversifiées suivant que le poste se trouve dans une ville ou éloigné de toute agglomération.

En tout état de cause, selon les départements, les repères métropolitains ne sont pas ceux de l'environnement local : cherté de la vie, climat social difficile, tissu économique peu diversifié, communications difficiles, les réseaux peuvent ne pas couvrir l'ensemble des départements.

La possibilité, pour le conjoint, de trouver un emploi, est très dépendante de son secteur d'activité. Il est recommandé de bien se renseigner avant de formuler une demande de départ pour l'outre-mer,

Pour toutes informations complémentaires, les candidats sont invités à consulter les sites Internet des services académiques des DOM et du vice rectorat de Mayotte qui donnent un aperçu utile du système éducatif et des conditions de vie dans les départements d'outre-mer.

S'agissant plus particulièrement de Mayotte :

Un bon équilibre psychologique et une bonne santé sont les conditions indispensables aux enseignants qui envisagent d'exercer à Mayotte. Le climat, de type tropical humide, est éprouvant et incompatible avec certaines pathologies. L'affectation à Mayotte n'est plus soumise à la visite médicale obligatoire, cependant, elle nécessite d'établir un bilan exhaustif de son état de santé avant de faire acte de candidature. Un seul service d'urgence fonctionne à l'hôpital de Mamoudzou. On trouve quelques médecins libéraux et des dispensaires. Certains services spécialisés sont absents de l'île.

Les enfants doivent bénéficier de toutes les vaccinations incluses dans le calendrier vaccinal français – consulter le site du ministère de la santé. Pour les adultes, la mise à jour des vaccinations tétanos et poliomyélite est également recommandée.

En ce qui concerne le département de la Guyane, il convient de rappeler que travailler dans ce département requiert de la part des personnels une certaine adaptabilité en raison d'affectations parfois très éloignées et isolées. Un bon équilibre psychologique et une bonne condition physique sont également les conditions indispensables pour bien vivre en Guyane.

Par ailleurs, la mise à jour des vaccinations contre le paludisme et la fièvre jaune est obligatoire (consulter le site du ministère de la santé).

#### 2.1.4. Cas d'annulation d'une mutation obtenue

Les résultats du mouvement annuel étant définitifs, aucune annulation de mutation obtenue ne peut être accordée en dehors d'une situation exceptionnelle à apprécier par les services départementaux et seulement dans la mesure où l'annulation ne compromet pas l'équilibre postes-personnels dans chacun des départements.

Les motifs suivants peuvent notamment être invoqués :

- décès du conjoint ou d'un enfant ;
- perte d'emploi du conjoint ;
- mutation du conjoint dans le cadre d'un autre mouvement des personnels du ministère de l'éducation nationale ;
- mutation imprévisible et imposée du conjoint ;
- situation médicale aggravée.

#### 2.2. Le mouvement complémentaire : « exeat/ineat »

Après réception des résultats du mouvement inter-départemental, dans le respect des orientations ministérielles fixées par ces lignes directrices de gestion et en tenant compte de l'équilibre postes-personnels du département et de l'académie, un mouvement complémentaire appelé « exeat/ineat » peut être organisé par les IA-DASEN si la situation prévisible des effectifs d'élèves de leur département le justifie.

Cette phase doit nécessairement intégrer les priorités légales de mutation de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 et du décret du 25 avril 2018.

En tout état de cause, le nombre d'entrées réalisées lors de cette phase ne peut égaler ou excéder le nombre d'entrées de la phase inter-départementale.

Les demandes sont examinées au regard de la situation particulière des agents et en fonction de la situation prévisionnelle des effectifs. L'obtention d'une promesse d'exeat n'implique pas l'effectivité immédiate de la mutation souhaitée, dans la mesure où l'intégration est conditionnée à l'accord du département demandé. Les situations particulières qui ne relèvent pas d'une priorité légale de mutation seront appréciées par les IA-DASEN et pourront le cas échéant se voir bonifiées.

Il apparaît souhaitable que les départements qui organisent un mouvement complémentaire mettent en ligne les procédures à suivre ainsi que le calendrier de cette phase permettant aux personnels enseignants susceptibles d'être concernés de formuler une demande de mutation dans les meilleures conditions.

Dans l'hypothèse où l'agent n'a pas participé à la phase inter-départementale, les services procéderont au calcul du barème de l'agent dans les mêmes conditions que s'il avait participé à la phase inter-départementale. Les demandes formulées lors de cette phase complémentaire devront être accompagnées des pièces justificatives telles qu'elles sont exigées lors de la phase inter-départementale.

Les personnels susceptibles d'être concernés par ce mouvement ne doivent pas s'adresser directement à l'administration centrale ou à la DSDEN du département d'accueil souhaité. Aucune demande ne sera traitée en administration centrale.

Seule la demande d'exeat adressée à la DSDEN du département dont les intéressés relèvent, accompagnée de la demande d'ineat à destination de la DSDEN du département sollicité, est prise en compte.

C'est à l'occasion du mouvement complémentaire que les demandes de mutation vers Saint-Pierre-et-Miquelon peuvent être formulées auprès de ce territoire.

#### 2.3. Les spécificités du mouvement intra-départemental

Les lignes directrices de gestion académiques décrivent les règles et modalités d'organisation des mouvements intra-départementaux de leur ressort. Une harmonisation entre les départements d'une même académie est préconisée afin de mutualiser les bonnes pratiques.

Le mouvement intra-départemental est optimisé dès lors qu'il intègre un maximum de postes ainsi que de nouveaux participants.

De ce fait, le mouvement automatisé gagne à se dérouler le plus tardivement possible dans l'année scolaire afin d'intégrer un maximum de situations nouvelles et de limiter les ajustements manuels.

Ces ajustements manuels prennent la forme d'affectations à titre provisoire. De manière exceptionnelle, ils pourront se dérouler jusqu'à la fin du mois d'août pour couvrir les supports libérés pendant l'été.

Dans l'intérêt des élèves et des personnels et afin de ne pas désorganiser les classes et optimiser l'affectation des enseignants, l'ensemble des opérations de mobilité est finalisé le plus en amont de la rentrée scolaire.

### 2.3.1. Les participants

Le mouvement départemental est ouvert aux enseignants du premier degré qui désirent changer d'affectation ou qui doivent obligatoirement participer au mouvement.

Afin d'éviter la multiplication des affectations à titre provisoire qui génèrent l'instabilité des équipes enseignantes, il convient de faire participer le plus grand nombre d'enseignants au mouvement intra-départemental.

C'est ainsi que doivent obligatoirement participer au mouvement :

- les personnels dont le poste à titre définitif a fait l'objet d'une mesure de carte scolaire ;
- les entrants dans le département suite au mouvement inter-départemental ;
- les personnels titulaires affectés à titre provisoire durant l'année précédente ;
- les personnels qui reprennent leurs fonctions dans le département à la suite d'une réintégration après détachement, disponibilité ou congé de longue durée ;
- les personnels ayant perdu leur poste à la suite d'une période de congé parental ;
- les fonctionnaires stagiaires nommés au 1<sup>er</sup> septembre n-1 ;

À titre facultatif, participent au mouvement les personnels titulaires d'un poste à titre définitif qui souhaitent changer d'affectation. La non-obtention d'un des postes demandés lors des vœux conduit automatiquement au maintien de l'agent sur le poste actuel.

### 2.3.2. La publication des postes

Tout poste est susceptible d'être vacant du fait du mouvement des personnels. La liste des postes vacants publiée sur SIAM est indicative et non exhaustive ; s'ajoutent, en effet, tous les postes qui se libèrent en cours de mouvement. Il est donc conseillé aux candidats de ne pas limiter les vœux formulés lors de cette phase aux seuls postes mentionnés comme vacants.

Par ailleurs, il convient de préciser que sont mentionnés autant de postes vacants qu'il y a de participants obligatoires à la phase intra-départementale.

À cette fin, les IA-DASEN proposent à la publication, outre des postes précis, des zones géographiques (secteur, commune, regroupement de communes, circonscription...) et des vœux larges correspondant au couplage de certaines typologies de postes (adjoints, directeurs, TRS, Ulis école...) avec une zone géographique.

### 2.3.3. Les postes spécifiques

Afin d'améliorer l'adéquation poste/enseignant et la qualité de l'enseignement prodigué aux élèves, il peut être fait appel à des procédures de sélection des candidats spécifiques. À l'occasion de cette sélection, une attention particulière est portée au respect de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il peut alors être procédé à des affectations hors barème en raison des spécificités particulières attachées à certains postes ou relevant de contextes locaux particuliers. Les IA-DASEN sont invités à développer les affectations spécifiques, selon les procédures décrites ci-après.

#### 2.3.3.1. Les postes à exigence particulière

Certains postes nécessitent la vérification préalable auprès du candidat de la détention de titres ou de diplômes ou de la possession d'une compétence ou d'une expérience particulière.

Plusieurs catégories peuvent être distinguées :

- les postes justifiant d'un pré-requis (titres, diplômes ou liste d'aptitude) : les postes de direction d'école, de maîtres formateurs titulaires du CAFIPEMF, d'enseignement spécialisé où les personnels doivent justifier du CAPPEI ou d'un diplôme antérieur similaire, de référents handicap ou d'enseignants mis à la disposition des MDPH, ou nécessitant une langue régionale, etc. ;
- les postes privilégiant une certification complémentaire de type français langue seconde (FLS), disciplines non linguistiques (DNL) anglais, etc. ;
- les postes nécessitant une compétence particulière dans un domaine comme l'informatique (par exemple les référents TICE/TUIC), etc.

Le recrutement, pour ces postes à exigence particulière, nécessite une vérification préalable de la compétence détenue ; le départage des candidats retenus se faisant au barème.

Dans le souci de constituer un vivier de personnels et d'alléger la procédure, bénéficiant tant aux services qu'aux personnels, il est préconisé, pour certaines fonctions, d'établir des listes de candidats pour une durée de 3 à 5 ans.

Après avoir affecté les enseignants disposant des titres requis, il peut être procédé à un appel à candidature d'enseignants justifiant d'une expérience professionnelle avérée.

L'affectation sur certains de ces postes n'est prononcée qu'après consultation d'une commission d'entretien, si nécessaire.

#### 2.3.3.2. Les postes à profil

Il s'agit d'une modalité de recrutement pour laquelle l'adéquation poste/profil doit être la plus étroite, dans l'intérêt du service. La sélection des candidats s'effectue hors barème.

Sont concernés par une affectation sur postes spécifiques :

- les conseillers techniques auprès de l'IA-DASEN ;
- les conseillers pédagogiques ;
- les coordonnateurs REP/REP+ ;
- les délégués USEP (union sportive des écoles primaires).

Il est recouru autant que possible aux postes à profil pour le recrutement des personnels enseignants des écoles isolées en zones rurales ou de montagne (en particulier les classes uniques).

Certains postes relevant de façon générique de la catégorie « poste à exigence particulière » peuvent relever de la catégorie « poste à profil », lorsqu'un projet spécifique nécessitant une adéquation forte entre le poste et le profil le justifie (ex : des directions d'écoles les plus complexes situées en REP+).

Un appel à candidatures est privilégié et les personnels qui se portent candidats accompagnent leur demande d'un *curriculum vitae* et d'une lettre de motivation sur laquelle l'avis de l'IEN est porté. Une commission d'entretien peut être constituée afin d'éclairer le choix de l'IA-DASEN.

Les candidats doivent être informés de la suite réservée à leur demande en particulier pour ceux d'entre eux ayant reçu un avis défavorable.

Par ailleurs, les IA-DASEN s'assurent que les enseignants amenés à exercer en classe de CP dédoublé bénéficient d'une expérience suffisante.

#### 2.3.4. La formulation des vœux

Tous les participants à la phase départementale (participants obligatoires et non-obligatoires) procèdent à la saisie de leurs vœux sur le serveur SIAM. Ils peuvent formuler des vœux précis ou larges.

Les enseignants devant participer obligatoirement au mouvement peuvent exprimer des vœux précis et doivent formuler au moins un vœu large ou plus en fonction des lignes directrices de gestion académiques.

#### 2.3.5. Les affectations

En dehors des affectations spécifiques décrites au 2.3.3, l'examen des demandes de mutation intra-départementale des enseignants du premier degré s'appuie sur des barèmes définis dans les lignes directrices de gestion académiques.

La modalité normale d'affectation pour un enseignant est l'affectation à titre définitif. Des affectations à titre provisoire sont néanmoins nécessaires mais ce type d'affectation doit rester le plus résiduel possible (affectation d'enseignants n'ayant pas les titres requis pour un poste, enseignants devant participer obligatoirement au mouvement n'ayant obtenu satisfaction sur aucun de ses vœux, y compris ses vœux larges, etc.).

Un enseignant devant participer obligatoirement au mouvement n'ayant exprimé aucun vœu est affecté à titre définitif sur tout poste restant vacant dans le département.

Afin de favoriser l'affectation à titre définitif, certaines pratiques doivent être privilégiées :

- mieux utiliser les rompus de temps partiels et les décharges de directeurs d'écoles. Si individuellement les quotités peuvent varier d'une année sur l'autre, il est cependant possible de prévoir le volume global de temps partiel et de décharges de service des directeurs d'école. Il s'agit de proposer, l'affectation à titre définitif, des titulaires de secteurs dont le support a été créé par regroupement de rompus de temps partiels et de décharges de directeurs d'écoles ;
- reverser au mouvement, les postes libérés par des candidats retenus sur des postes à profil.

### 3. Caractéristiques du mouvement des personnels du second degré

Les affectations prononcées à l'issue des mouvements tiennent compte de la situation personnelle et professionnelle des agents et sont prononcées dans la limite des capacités d'accueil pour chaque académie par discipline<sup>9</sup>.

#### 3.1. Organisation

##### 3.1.1. Participants

###### 3.1.1.1. Les stagiaires

###### 3.1.1.1.1. Participation au mouvement inter-académique

Les personnels stagiaires devant obtenir une première affectation en tant que titulaires, ainsi que ceux dont l'affectation au mouvement inter-académique n-1 a été annulée (renouvellement ou prolongation de stage), doivent obligatoirement participer au mouvement n,

- y compris ceux affectés dans l'enseignement supérieur (dans l'hypothèse d'un recrutement dans l'enseignement supérieur à l'issue de leur stage, l'affectation obtenue au mouvement inter-académique sera annulée) et ceux placés en position de congé sans traitement en vue d'exercer des fonctions d'ATER, de moniteur ou de doctorant contractuel ayant accompli la durée réglementaire de stage, conformément aux dispositions du décret 2010-1526 du 8 décembre 2010 ;
- à l'exception des ex-titulaires d'un corps de personnels enseignants des premier ou second degrés, d'éducation ou de psychologues de l'éducation nationale et des stagiaires des concours de recrutement de professeurs certifiés et de professeurs de lycée professionnel de la section « coordination pédagogique et ingénierie de formation »

Pour les agents en prolongation de stage, deux cas sont à distinguer :

- les agents stagiaires qui n'auront pas pu être évalués avant la fin de l'année scolaire ou qui seront proposés pour un renouvellement de stage recevront une annulation de leur affectation aux mouvements inter et intra-académiques. Ils seront maintenus à titre provisoire dans l'académie où ils avaient commencé leur stage et devront l'année suivante participer de nouveau aux mouvements inter et intra-académiques ;
- les agents stagiaires qui auront été évalués positivement avant la fin de l'année scolaire termineront leur stage dans l'académie obtenue au mouvement inter-académique et sur le poste obtenu au mouvement intra-académique et seront titularisés au cours de l'année.

###### 3.1.1.1.2. Participation au mouvement intra-académique

- Les personnels stagiaires (devant être titularisés à la rentrée scolaire), nommés dans l'académie à la suite de la phase inter-académique du mouvement, à l'exception des agents qui ont été retenus pour les postes spécifiques, doivent obligatoirement participer au mouvement intra-académique n.
- Les stagiaires, précédemment titulaires d'un corps de personnels enseignants du premier degré ou du second degré, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale ne pouvant pas être maintenus sur leur poste, à l'exception des stagiaires des concours de recrutement de professeurs certifiés et de professeurs de lycée professionnel de la section « coordination pédagogique et ingénierie de formation » doivent obligatoirement participer au mouvement intra-académique n.

###### 3.1.1.2. Les titulaires

###### 3.1.1.2.1. Participation au mouvement inter-académique

###### *Participation obligatoire au mouvement inter-académique*

Doivent obligatoirement participer au mouvement inter-académique, les personnels titulaires :

- affectés à titre provisoire au titre de l'année scolaire n-1 (à l'exception des sportifs de haut niveau) ;
- actuellement affectés à Wallis-et-Futuna ou mis à disposition de la Polynésie française ou de la Nouvelle-Calédonie en fin de séjour, qu'ils souhaitent ou non retourner dans leur dernière académie d'affectation à titre définitif avant leur départ en collectivité d'outre-mer ;

<sup>9</sup> À l'intérieur de chaque académie, le mouvement intra-académique permet la couverture la plus complète possible des besoins par des titulaires, y compris sur des postes, des établissements ou des services qui s'avèrent moins attractifs en raison de leur isolement géographique ou des conditions et modalités particulières d'exercice qui y sont liées. Les affectations dans certains postes revêtent un caractère prioritaire pour faciliter leur prise en charge effective et continue par des titulaires. En conséquence, il appartient aux recteurs de déterminer, au plus près de la carte scolaire académique et des besoins du service, les affectations, qui par leur caractère sensible, doivent être réalisées avec la plus grande efficacité.

NB 1 : les personnels affectés à Wallis-et-Futuna relèvent de la compétence de l'administration centrale (DGRH/B2-4).

NB 2 : les conseillers principaux d'éducation actuellement affectés à Mayotte mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie ou de la Polynésie française et les psychologues de l'éducation nationale mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie relèvent de la compétence de l'administration centrale (DGRH/B2-4)

- désirant retrouver une affectation dans l'enseignement du second degré, parmi lesquels ceux qui sont affectés dans un emploi fonctionnel ou à Saint-Pierre-et-Miquelon ou en écoles européennes, qu'ils souhaitent ou non changer d'académie ainsi que les personnels affectés en établissement expérimental ou faisant fonction au sein de l'éducation nationale (y compris à l'UNSS) dans une académie autre que leur académie d'exercice précédente ;

NB 3 : les personnels affectés en Andorre relèvent de la compétence de l'académie de Montpellier, les personnels affectés en écoles européennes de l'académie de Strasbourg et les personnels affectés à Saint-Pierre-et-Miquelon de l'académie de Caen.

- affectés dans l'enseignement privé sous contrat dans une académie autre que leur académie d'exercice précédente et qui souhaitent réintégrer l'enseignement public du second degré ;
- affectés en formation continue et souhaitant obtenir une affectation en formation initiale doivent participer à la phase inter-académique. Toutefois, en cas d'impossibilité dûment vérifiée par les services académiques de maintien en formation continue et notamment en cas de suppression du poste en formation continue, l'agent ne participera qu'à la phase intra-académique.

#### *Participation facultative au mouvement inter-académique*

Peuvent participer au mouvement inter-académique n, les personnels titulaires :

- qui souhaitent changer d'académie ;
- qui souhaitent réintégrer en cours ou à l'issue d'un détachement ou en cours de séjour, soit l'académie où ils étaient affectés à titre définitif avant leur départ (vœu prioritaire éventuellement précédé d'autres vœux), soit une autre académie ;
- qui souhaitent retrouver un poste dans une académie autre que celle où ils sont gérés actuellement et qui sont en disponibilité, en congé avec libération de poste ou affectés dans un poste adapté (« postes adaptés de courte durée » [PACD] et « postes adaptés de longue durée » [PALD]).

Les personnels titulaires affectés à titre définitif dans l'enseignement supérieur (PRAG, PRCE...) et souhaitant être affectés dans le second degré en restant dans l'académie où ils sont affectés dans le supérieur, n'ont pas à participer à la phase inter-académique du mouvement.

Les personnels titulaires affectés dans l'enseignement privé sous contrat dans leur académie d'origine et souhaitant réintégrer l'enseignement public du second degré en restant dans cette même académie n'ont pas à participer à la phase inter-académique du mouvement.

Par dérogation aux dispositions de droit commun, les professeurs des écoles psychologues scolaires, actuellement détachés dans le nouveau corps des psychologues de l'éducation nationale ont la possibilité de choisir entre une participation au mouvement inter-académique des psychologues de l'éducation nationale spécialité « éducation, développement et apprentissage » ou au mouvement inter-départemental des personnels du premier degré. S'ils obtiennent une mutation dans le cadre du mouvement inter-départemental des personnels du premier degré, il sera mis fin à leur détachement. Toute double participation entraînera automatiquement l'annulation de la demande de mutation au mouvement inter-départemental organisé pour les personnels du premier degré.

#### 3.1.1.2.2. Participation au mouvement intra-académique

##### *Participation obligatoire au mouvement intra-académique*

- Les personnels titulaires nommés dans l'académie à la suite de la phase inter-académique du mouvement, à l'exception des agents qui ont été retenus pour les postes spécifiques, doivent obligatoirement participer au mouvement intra-académique n.
- Les personnels titulaires faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire pour l'année en cours doivent obligatoirement participer au mouvement intra-académique n.

##### *Participation facultative au mouvement intra-académique*

Peuvent participer au mouvement intra-académique n, les personnels titulaires :

- souhaitant changer d'affectation dans l'académie ;
- gérés par l'académie et souhaitant réintégrer après une disponibilité, après un congé avec libération de poste, après une affectation dans un poste adapté (PACD ou PALD), dans l'enseignement supérieur, dans l'enseignement privé, dans un centre d'information ou d'orientation spécialisé ou en qualité de conseiller pédagogique départemental pour l'EPS. Les agents titulaires

et néo-titulaires affectés dans une académie au 1<sup>er</sup> septembre et placés, à cette même date et par cette même académie, en disponibilité ou congés divers ne participeront qu'à la seule phase intra-académique s'ils désirent obtenir un poste dans cette académie ;

- gérés hors académie (détachement, affectation en COM) ou mis à disposition, sollicitant un poste dans leur ancienne académie.

### 3.1.1.3. Les participants au(x) mouvement(s) spécifique(s)

Le mouvement spécifique national et le mouvement spécifique académique (*cf.* circulaire rectorale relative au mouvement intra-académique) sont ouverts aux personnels stagiaires et titulaires :

- souhaitant occuper un poste spécifique ;
- souhaitant changer de poste spécifique.

### 3.1.2. Priorités en cas de participation à différents processus de mobilité

Pour les personnels sollicitant concurremment plusieurs mobilités, priorité sera donnée, dans cet ordre, à :

- la demande d'affectation dans l'enseignement supérieur si elle est effectuée cadre de la «1<sup>re</sup> campagne» ;
- la demande d'affectation au mouvement spécifique ;
- la demande de détachement ;
- la demande d'affectation dans une COM ;
- la demande de mutation inter-académique.

Les décisions de détachement ou d'affectation dans l'enseignement supérieur, ou sur un poste spécifique national, ou une mise à disposition de la Polynésie française entraînent l'annulation des demandes de mutation du mouvement national à gestion déconcentrée.

Par ailleurs, toute demande de réintégration ou de mutation dans le cadre du mouvement national à gestion déconcentrée est considérée comme prioritaire pour les agents déjà placés en position de détachement. En conséquence, la réintégration ou la désignation dans une nouvelle académie entraîne automatiquement l'interruption du détachement.

### 3.1.3. Extension des vœux

Le nombre de vœux possibles est fixé à 31, ces vœux ne pouvant porter que sur des académies.

Si l'agent doit impérativement recevoir une affectation à la rentrée et s'il ne peut avoir satisfaction pour l'un des vœux qu'il a formulés, sa demande est traitée selon la procédure dite d'extension des vœux, en examinant successivement les académies selon un ordre défini nationalement et repris dans SIAM/I-Prof (*cf.* annexes de la note de service). Il est conseillé dans ce cas de procéder au classement du maximum d'académies.

L'extension s'effectue à partir du premier vœu formulé par l'intéressé et avec le barème le moins élevé attaché à l'un des vœux. Le barème le moins élevé retenu, quel que soit le nombre de vœux formulés, ne comporte aucune bonification attachée à un vœu spécifique. Ce barème conserve néanmoins les points d'ancienneté de service, d'ancienneté de poste et, le cas échéant, liés à la demande au titre du handicap pour la seule bonification « automatique » de 100 pts liée à la RQTH, du rapprochement de conjoints, de l'autorité parentale conjointe et de l'exercice en établissement prioritaire ainsi qu'aux bonifications relevant de l'article 60 modifié de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 sauf s'agissant de la bonification liée à la reconnaissance du CIMM.

## 3.2. L'organisation du mouvement intra-académique

Les recteurs ont reçu délégation de pouvoirs du ministre pour procéder aux premières et nouvelles affectations des personnels nommés dans leur académie. Le mouvement intra-académique relève donc de leur compétence. Les lignes directrices de gestion académiques décrivent les règles et modalités d'organisation des mouvements intra-académiques.

Ces règles doivent notamment garantir une majoration significative aux priorités légales et réglementaires de mutation. Ainsi, aucun élément de barème ne peut avoir une valeur supérieure à celle conférée au titre des priorités légales fixées par l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 et le décret n° 2018-303 du 25 avril 2018.

À l'intérieur de chaque académie, le mouvement intra-académique doit permettre la couverture la plus complète possible des besoins par des personnels titulaires, y compris sur des postes ou dans des établissements et des services qui s'avèrent les moins attractifs en raison de leur isolement géographique ou encore des conditions et des modalités particulières d'exercice qui y sont liées. Une attention particulière doit être portée sur la situation des agents affectés dans un territoire ou

une zone connaissant des difficultés particulières de recrutement notamment en zone rurale isolée. Les recteurs sont invités à cet effet à mettre en place des systèmes de bonifications adaptés. Les affectations dans certains postes ou services doivent revêtir un caractère prioritaire pour faciliter leur prise en charge effective et continue par des personnels titulaires.

Les conditions de durée d'affectation en vue de leur valorisation académique sont celles fixées pour le mouvement inter-académique, à savoir 5 ans.

Un régime académique de bonification unique doit s'appliquer aux agents « entrants » dans une académie à l'issue des mouvements inter-académiques et précédemment nommés dans un établissement REP+, REP ou relevant de la politique de la ville d'une part et aux personnels déjà en fonction dans l'académie relevant du même dispositif, d'autre part.

Lors de la phase intra-académique du mouvement, les recteurs mettent en œuvre par voie de bonification, le cas échéant sur tous types de vœux, une politique de stabilisation sur poste fixe des titulaires sur zone de remplacement, qui a pour objectif de permettre aux agents concernés, à leur demande, d'obtenir une affectation sur poste définitif en établissement. Les recteurs arrêtent les types de vœux et bonifications qui s'y rattachent.

Le classement des demandes de mutation des personnels qui ont accompli des efforts de mobilité disciplinaire ou fonctionnelle (participation à un enseignement différent de leur spécialité, professeur de lycée professionnel affecté en collège, exercice au sein de structures expérimentales ou à l'étranger...) sera valorisé au plan académique. De même, et afin d'améliorer l'adéquation poste/enseignant, les détenteurs du 2CA-SH ou du CAPPEI seront valorisés pour l'affectation sur poste de l'enseignement adapté et de l'enseignement spécialisé.

Le principe de protection des travailleurs handicapés au regard des mesures de carte scolaire est respecté : les services doivent procéder à un examen au cas par cas en tenant compte de l'avis du médecin de prévention. Celui-ci indiquera, en fonction de la nature du handicap et de ses besoins de compensation, s'il y a nécessité de maintenir l'agent sur son poste.

Les professeurs agrégés assurent leur service dans les classes préparatoires aux grandes écoles, dans les classes de lycée, dans des établissements de formation et, exceptionnellement, dans les classes de collège. Les recteurs définiront des bonifications significatives pour affecter les professeurs agrégés en lycées dans le cadre du mouvement intra-académique.

Les recteurs porteront une attention particulière à toutes les situations humaines qui l'exigent. Après un examen individuel de la situation de ces agents et après comparaison de leurs dossiers, dans le respect des priorités légales et réglementaires de mutation, il pourra être procédé à des affectations dans l'intérêt du service et des personnes.

Les recteurs veillent également à valoriser, le cas échéant, les mutations de conjoints affectés dans des départements non limitrophes au sein de leur académie.

Les recteurs fixent le calendrier et l'organisation des opérations de la phase intra-académique en tenant compte de l'ensemble des opérations du mouvement national à gestion déconcentrée.

Les recteurs précisent les modalités retenues pour la saisie (délais, nombre de vœux...), la transmission (délais, pièces justificatives...) et le traitement des demandes des candidats au mouvement intra-académique, et détaillent notamment les procédures relatives à la consultation et au contrôle des barèmes. Ils mentionnent également les modalités de traitement des candidats à égalité de barème qui peuvent être départagés dans l'ordre suivant : mesures de carte scolaire, situation familiale, situation des personnels handicapés.

Les décisions d'affectation et de mutation sont communiquées aux intéressés par l'administration et publiées sur I-Prof selon un calendrier fixé par les recteurs.

### 3.3. *Éléments de barème de la phase inter-académique*

#### 3.3.1. Demandes liées à la situation familiale

Les bonifications au titre de la situation familiale ne sont pas cumulables entre elles.

##### 3.3.1.1. Rapprochement de conjoints

Les demandes de rapprochement de conjoints sont recevables jusqu'à la date de clôture du dépôt des demandes.

##### 3.3.1.1.1. Conditions à remplir

Situations familiales ouvrant droit au rapprochement de conjoints :

- agents mariés au plus tard le 31 août n-1 ;
- agents liés par un pacte civil de solidarité (PACS), établi au plus tard le 31 août n-1 ;

- agents ayant un enfant à charge âgé de moins de 18 ans au 31 août n, né et reconnu par les deux parents au plus tard le 31 décembre n-1, ou ayant reconnu par anticipation au plus tard le 31 décembre n-1, un enfant à naître. Les enfants adoptés ouvrent les mêmes droits.

#### *Situations ouvrant droit à la prise en compte des enfants*

Un enfant est à charge dès lors qu'il réside habituellement au domicile d'un des deux parents et que celui-ci assure financièrement son entretien sans qu'il soit nécessaire de justifier d'un lien de parenté. Il doit être déclaré sur le foyer fiscal de l'agent et avoir moins de 18 ans au 31 août n.

L'enfant à naître est considéré comme enfant à charge.

#### *Autres conditions à remplir dans le cadre d'une demande de rapprochement de conjoints*

- Le conjoint doit exercer une activité professionnelle ou être étudiant engagé dans un cursus d'au minimum trois années au sein d'un établissement de formation professionnelle diplômante recrutant exclusivement sur concours et dès lors qu'il n'est pas possible de changer d'établissement jusqu'à l'obtention du diplôme ou être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi, après cessation d'une activité professionnelle intervenue après le 31 août n-3.

En cas d'inscription auprès de Pôle emploi, le rapprochement pourra porter sur la résidence privée sous réserve qu'elle soit compatible avec l'ancienne résidence professionnelle.

La réalité de l'ensemble de ces situations sera examinée par les services rectoraux dans le cadre de la procédure de vérification des vœux et barèmes.

- Les demandes de rapprochement de conjoints ne sont donc recevables que sur la base de situations à caractère familial ou civil établies au 31 août n-1. Néanmoins, la situation professionnelle liée au rapprochement de conjoints peut, quant à elle, être appréciée jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre n sous réserve de fournir les pièces justificatives aux dates fixées par les recteurs pour le retour des confirmations de demande.

- Les candidats doivent impérativement formuler en premier vœu l'académie correspondant à la résidence professionnelle de leur conjoint. Si la résidence professionnelle du conjoint se situe dans un des pays ayant des frontières terrestres communes avec la France (voir liste exhaustive des pays considérés ci-après), la demande de rapprochement de conjoints devra porter sur l'académie comportant le département frontalier français le plus proche de l'adresse professionnelle du conjoint dans le dit pays (Allemagne, Andorre, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg, Monaco et la Suisse).

Le rapprochement de conjoints pourra aussi porter sur la résidence privée dans la mesure où cette dernière est compatible avec la résidence professionnelle. Cette compatibilité est appréciée par les gestionnaires académiques au vu notamment des pièces fournies à l'appui du dossier.

Dans le cas particulier de deux agents des corps de personnels d'enseignement du second degré, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale, sont considérés comme relevant du rapprochement de conjoints, les personnels affectés ou non à titre définitif, n'exerçant pas dans la même académie que leur conjoint, ainsi que les stagiaires sollicitant une première affectation dans l'académie de résidence professionnelle de leur conjoint.

Aucun rapprochement de conjoints n'est possible vers la résidence d'un fonctionnaire stagiaire, sauf si celui-ci est assuré d'être maintenu dans son académie de stage (stagiaire du second degré ex-titulaire d'un corps enseignant, d'éducation et de psychologue de l'éducation nationale...).

*NB 1 :* Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3 de l'arrêté fixant les dates et modalités de dépôt des demandes de première affectation, de mutation et de réintégration, lors de la phase intra-académique, les candidats entrant dans l'académie ne peuvent se prévaloir d'une demande de rapprochement de conjoints que lorsque celle-ci a été introduite et validée lors de la phase inter-académique.

*NB 2 :* Lorsque la recevabilité d'une demande de rapprochement de conjoints a été examinée dans le cadre de la phase inter-académique, celle-ci n'est pas susceptible d'un réexamen lors de la phase intra-académique.

#### **3.3.1.1.2. Pièces à produire**

L'attribution des bonifications est subordonnée à la production, dans les délais fixés par les recteurs, de pièces justificatives récentes. Ces pièces permettent de vérifier la réalité de la situation civile ou familiale à la date du 31 août n-1 (voir ci-dessus dans le cas d'un enfant né ou à naître) et la réalité de la situation professionnelle du conjoint entre les dates du 1<sup>er</sup> septembre n-1 et du 1<sup>er</sup> septembre n inclus :

- photocopie du livret de famille ou extrait d'acte de naissance de l'enfant à charge ;
- le dernier avis d'imposition dans le cas d'un enfant à charge sans lien de parenté ;
- les certificats de grossesse, délivrés au plus tard le 31 décembre n-1 sont recevables à l'appui d'une demande de rapprochement de conjoints. Pour bénéficier de cette disposition, l'agent non marié doit joindre une attestation de reconnaissance anticipée établie au plus tard le 31 décembre n-1 ;

- justificatif administratif établissant l'engagement dans les liens d'un pacte civil de solidarité auquel doit être joint un extrait d'acte de naissance obligatoirement délivré postérieurement au 31 août n-1 ou toute autre pièce permettant d'attester de la non dissolution du PACS à cette date et portant l'identité du partenaire ;
- attestation de la résidence professionnelle et de l'activité professionnelle du conjoint (CDI, CDD sur la base des bulletins de salaire ou des chèques emploi service, immatriculation au registre du commerce ou au répertoire des métiers...). En cas de chômage, il convient de joindre une attestation de la dernière activité professionnelle interrompue après le 31 août n-3, et de fournir également une attestation récente d'inscription à Pole emploi sous réserve de sa compatibilité avec la dernière résidence professionnelle. Ces deux éléments servent à vérifier l'ancienne activité professionnelle du conjoint ;
- la promesse unilatérale de contrat de travail (promesse d'embauche) pourra être considérée comme pièce justificative recevable sous réserve qu'elle comporte le lieu de travail, l'emploi proposé (avec la définition du poste), la date d'entrée en fonction envisagée et la rémunération ;
- pour les conjoints chefs d'entreprise, les commerçants, les artisans et les auto-entrepreneurs ou structures équivalentes, joindre une attestation d'immatriculation au registre du commerce ou au répertoire des métiers ainsi que toutes pièces attestant de la réalité de l'activité et de son lieu d'exercice effectif (par exemple : déclaration récente de montant du chiffre d'affaires, bail commercial, preuves d'achat du matériel nécessaire à l'activité professionnelle, preuves de commercialisation récente de produits ou prestations...) ;
- pour les conjoints étudiants engagés dans un cursus d'au minimum trois années au sein d'un établissement de formation professionnelle diplômante recrutant exclusivement sur concours, toutes pièces pouvant être délivrées par l'établissement de formation justifiant la situation (attestation d'inscription, attestation de réussite au concours ...) ;
- pour les conjoints ATER ou doctorants contractuels, joindre une copie du contrat précisant la date de début de la formation ainsi que sa durée, et les bulletins de salaire correspondant (disposition valable pour les seuls personnels titulaires, aucun rapprochement de conjoints n'étant possible vers la résidence d'un fonctionnaire stagiaire) ;
- pour les conjoints engagés dans une formation professionnelle d'une durée au moins égale à six mois : joindre une copie du contrat d'engagement précisant la date de début de la formation ainsi que sa durée, accompagnée d'une copie des bulletins de salaire correspondants ;
- pour les demandes de rapprochement de conjoints portant sur la résidence privée, toute pièce utile s'y rattachant (facture EDF, quittance de loyer, copie du bail...).

Certaines pièces justificatives complémentaires pourront être exigées de la part des services académiques.

#### 3.3.1.1.3. Bonification(s)

- 150.2 points sont accordés pour l'académie de résidence professionnelle du conjoint et les académies limitrophes.
- 100 points sont attribués par enfant à charge âgé de moins de 18 ans au 31 août n.

#### *Points pour années dites de « séparation » professionnelle*

Les conjoints sont dits séparés dès lors qu'ils exercent leur activité professionnelle dans deux départements distincts. Toutefois, dans le cas d'un rapprochement de conjoints demandé sur la résidence privée, c'est le département où se situe cette résidence privée qui se substituera au département d'exercice professionnel du conjoint et sera pris en compte pour le calcul des points liées à la « séparation ».

Les années de séparation ne sont par ailleurs pas comptabilisées au sein de l'entité formée des départements de la petite couronne parisienne (75, 92, 93 et 94)

Précision : pour chaque année de séparation professionnelle justifiée, le décompte s'effectue à partir de la date à laquelle survient l'événement à caractère familial et/ou civil du candidat (date du mariage, date du PACS, etc.).

Pour les personnels stagiaires du second degré devant obtenir une première affectation en tant que titulaires, c'est le département d'implantation de l'établissement d'exercice qui doit être considéré comme résidence professionnelle.

Pour chaque année de séparation demandée, lorsque l'agent est en activité, la situation de séparation doit être justifiée et au moins égale à six mois de séparation effective par année scolaire considérée. Toutefois les agents qui ont participé au mouvement n-1, et qui renouvellent leur demande, ne justifient leur situation que pour la seule année de séparation n-1/n. Ils conservent le bénéfice des années validées lors du mouvement précédent.

Les périodes de congé parental ainsi que les disponibilités pour suivre le conjoint seront comptabilisées pour moitié de leur durée dans le calcul des années de séparation à la condition qu'elles ne soient pas entrecoupées durant l'année étudiée d'une période de congé autre que parental ou de disponibilité autre que pour suivre le conjoint.

Dans l'hypothèse où, au cours d'une même année scolaire, un agent se trouve en position d'activité pour une durée inférieure à six mois et en congé parental ou disponibilité pour suivre son conjoint pour une durée supérieure à six mois (exemple : 5 mois d'activité puis 7 mois de congé parental), il bénéficiera d'une année de séparation comptabilisée pour moitié.

Ne sont pas considérées comme des périodes de séparation :

- les périodes de disponibilité pour suivre le conjoint quand ce dernier a son activité professionnelle située dans un pays ne possédant pas de frontières terrestres communes avec la France (Allemagne, Andorre, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg, Monaco et la Suisse), conformément aux règles d'attribution de la bonification en rapprochement de conjoints lorsque la résidence professionnelle du conjoint est située à l'étranger ;
- les périodes de disponibilité pour un motif autre que pour suivre le conjoint ;
- les périodes pendant lesquelles l'agent est mis à disposition ou en détachement ;
- les autres cas pendant lesquels les agents ne sont pas en position d'activité ;
- les congés de longue durée et de longue maladie ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles le conjoint est inscrit comme demandeur d'emploi ou est en disponibilité (sauf s'il justifie d'une activité professionnelle d'au moins six mois au cours de l'année scolaire considérée) ou effectue son service civique ;
- les années pendant lesquelles l'enseignant titulaire n'est pas affecté à titre définitif dans l'enseignement du second degré public ou dans l'enseignement supérieur ;
- l'année ou les années pendant laquelle (lesquelles) l'enseignant stagiaire est nommé dans l'enseignement supérieur.

Ces situations sont suspensives, mais non interruptives, du décompte des années de séparation.

Lorsqu'un candidat qui a formulé plusieurs vœux, obtient sa mutation pour une autre académie que celle d'exercice professionnel de son conjoint, sollicitée en premier rang de vœu, il peut prétendre au maintien des points liés aux années de séparation, en cas de renouvellement ultérieur.

Agents en position d'activité :

- 190 points sont accordés pour la première année de séparation ;
- 325 points sont accordés pour deux ans de séparation ;
- 475 points sont accordés pour trois ans de séparation ;
- 600 points sont accordés pour quatre ans et plus de séparation.

Agents placés en congé parental ou en disponibilité pour suivre le conjoint :

- 95 points sont accordés pour la première année soit 0.5 année de séparation ;
- 190 points sont accordés pour deux ans soit 1 année de séparation ;
- 285 points sont accordés pour trois ans soit 1,5 année de séparation ;
- 325 points sont accordés pour quatre ans et plus soit 2 années de séparation.

Le tableau suivant précise les différents cas de figure pouvant se présenter, avec mention pour chacun des années de séparation retenues et des bonifications afférentes :

		CONGÉ PARENTAL OU DISPONIBILITÉ POUR SUIVRE LE CONJOINT				
		0 année	1 année	2 années	3 années	4 années et +
ACTIVITÉ	0 année	0 année 0 points	½ année 95 points	1 année 190 points	1 année ½ 285 points	2 années 325 points
	1 année	1 année 190 points	1 année ½ 285 points	2 années 325 points	2 années ½ 420 points	3 années 475 points
	2 années	2 années 325 points	2 années ½ 420 points	3 années 475 points	3 années ½ 570 points	4 années 600 points
	3 années	3 années 475 points	3 années ½ 570 points	4 années 600 points	4 années 600 points	4 années 600 points
	4 années et +	4 années 600 points	4 années 600 points	4 années 600 points	4 années 600 points	4 années 600 points

Pour la lecture du tableau, il convient d'une part de considérer le nombre d'années pendant lesquelles l'agent séparé de son conjoint est en activité et d'autre part de cumuler les années pendant lesquelles l'agent séparé est soit en congé parental soit en disponibilité pour suivre le conjoint.

Ainsi, par exemple, deux années d'activité et une année de congé parental ouvrent droit à deux années et demi de séparation soit 420 points (325 pts + 95 pts) ; une année d'activité suivie de deux années de congé parental, puis de trois années de disponibilité pour suivre le conjoint ouvrent droit à trois années de séparation soit 475 points.

Pour les stagiaires ex-titulaires d'un corps relevant de la DGRH (premier ou second degré), le calcul des années de séparation intègre l'année de stage ainsi que les années de séparation antérieures.

Les fonctionnaires stagiaires ayant accompli leur stage dans le second degré de l'enseignement public peuvent prétendre à la prise en compte d'une année de séparation au titre de leur(s) année(s) de stage, s'ils remplissent les conditions précitées.

En cas de renouvellement ou de prolongation de stage, les années de stage sont comptabilisées pour une seule année.

- dès lors que la séparation est effective entre des académies non limitrophes<sup>10</sup>, une bonification complémentaire de 100 points s'ajoute à celles décrites dans le tableau mentionné supra ;
- dès lors que la séparation est effective entre des départements non limitrophes relevant d'académies limitrophes, une bonification complémentaire de 50 points s'ajoute à celles décrites dans le tableau mentionné supra.

#### 3.3.1.1.4. Mutation simultanée entre conjoints

La demande de mutation simultanée (bonifiée ou non) et les demandes au titre de la situation familiale sont exclusives les unes des autres.

Cette disposition est uniquement applicable pour les agents reconnus conjoints.

Sont considérés comme relevant de la procédure de mutation simultanée les personnels dont l'affectation souhaitée est subordonnée à la mutation concomitante dans la même académie d'un autre agent appartenant à l'un des corps des personnels d'enseignement du second degré, d'éducation ou de psychologue de l'éducation, à condition que les deux agents soient conjoints. Les vœux doivent être identiques et formulés dans le même ordre.

Les mutations simultanées ne sont possibles qu'entre :

- deux agents titulaires ;
- deux agents stagiaires ;
- un agent titulaire et un agent stagiaire mais seulement si ce dernier est ex-titulaire d'un corps géré par le service des personnels de l'enseignement scolaire de la DGRH.

Les agents concernés doivent choisir entre rapprochement de conjoints ou mutation simultanée, sans possibilité de panachage y compris lors de la phase intra-académique.

Pièces à fournir :

- photocopie du livret de famille ou extrait d'acte de naissance de l'enfant de moins de 18 ans à charge ;

OU

- certificat de grossesse délivré au plus tard le 31 décembre n-1 avec une attestation de reconnaissance anticipée au plus tard le 31 décembre n-1 ;

OU

- justificatif administratif établissant l'engagement dans les liens d'un pacte civil de solidarité auquel doit être joint un extrait d'acte de naissance obligatoirement délivré postérieurement au 31 août n-1 ou toute autre pièce permettant d'attester de la non dissolution du PACS à cette date et portant l'identité du partenaire

80 pts sont accordés sur l'académie saisie en vœu n° 1 correspondant au département saisi sur SIAM/I-Prof et les académies limitrophes.

#### 3.3.1.1.5. Autorité parentale conjointe

Les demandes formulées à ce titre tendent à faciliter le regroupement de la cellule familiale autour de l'enfant. Sont concernés les personnels ayant à charge au moins un enfant âgé de moins de 18 ans au 31 août n et exerçant l'autorité parentale conjointe (garde alternée ou garde partagée ou droit de visite).

<sup>10</sup> À l'occasion de la création de l'académie de Normandie au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le périmètre de gestion des (ex)académies de Caen et Rouen en matière de mobilité est inchangé.

Pièces à fournir :

- photocopie du livret de famille ou extrait d'acte de naissance de l'enfant de moins de 18 ans à charge ;
- décisions de justice et/ou justificatifs définissant les modalités d'exercice du droit de visite ou d'organisation de l'hébergement ;
- toutes pièces justificatives concernant l'académie sollicitée (attestation liée à l'activité professionnelle de l'autre parent, ou certificat de scolarité de l'enfant et toute pièce pouvant justifier de l'adresse de l'autre parent détenteur de l'autorité parentale conjointe)

250,2 pts sont accordés pour un enfant ;

- de plus, les personnels dans cette situation peuvent –sous réserve de produire les pièces justificatives demandées– bénéficier de toutes les bonifications liées à la demande de rapprochement de conjoints, si les conditions liées à l'activité de l'autre parent définies supra sont remplies (soit à hauteur de 250,2 pts minimum pour un enfant, puis 100 pts de plus par enfant supplémentaire plus d'éventuels points pour années dites de « séparation »).

#### 3.3.1.1.6. Parent isolé

Les demandes formulées à ce titre tendent à faciliter la situation des personnes exerçant l'autorité parentale exclusive ayant à charge un ou des enfants âgés de moins de 18 ans au 31 août n, sous réserve que la demande soit motivée par l'amélioration des conditions de vie de l'enfant (facilité de garde quelle qu'en soit la nature, proximité de la famille...). Le 1<sup>er</sup> vœu formulé doit impérativement correspondre à l'académie susceptible d'améliorer les conditions de vie de l'enfant.

Pièces à fournir :

- photocopie du livret de famille ou de l'extrait d'acte de naissance ou de toute pièce officielle attestant de l'autorité parentale exclusive ;
- toute pièce attestant que la demande de mutation améliorera les conditions de vie de l'enfant (proximité de la famille, facilité de garde quelle qu'en soit la nature...).

150 points sont accordés sur le 1<sup>er</sup> vœu et les académies limitrophes.

#### 3.3.2. Demandes liées à la situation personnelle

Les bonifications liées à la situation personnelle ci-dessous énoncées sont cumulables entre elles ainsi qu'avec les bonifications liées à la situation familiale.

##### 3.3.2.1. Situation de handicap

L'article 2 de la loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie par une personne dans son environnement, par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

##### 3.3.2.1.1. Conditions à remplir

Peuvent prétendre à une priorité de mutation au titre du handicap les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi précitée et qui concerne :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers la capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les titulaires de la carte d'invalidité délivrée par la commission des droits et de l'autonomie, dès lors qu'elle constate un pourcentage d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou lorsque la personne a été classée en 3<sup>e</sup> catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité pour les sapeurs-pompiers volontaires ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

La procédure concerne les personnels titulaires et stagiaires.

Par ailleurs, dans le cadre de la politique d'accompagnement de la mobilité, les agents dont le conjoint ou l'enfant à charge âgé de moins de 20 ans au 31 août n est en situation de handicap peuvent, sous conditions détaillées ci-dessous, également prétendre à cette même priorité de mutation.

#### 3.3.2.1.2. Pièces à produire

- Pièce(s) justifiant de la situation de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- tous les justificatifs attestant que la mutation sollicitée améliorera les conditions de vie de l'agent, de son conjoint ou de l'enfant handicapés ;
- s'agissant d'un enfant non reconnu handicapé mais souffrant d'une maladie grave, toutes les pièces concernant le suivi médical notamment en milieu hospitalier spécialisé.

Les agents qui sollicitent un changement d'académie au titre du handicap doivent déposer un dossier auprès du médecin-conseiller technique de leur recteur, pour pouvoir prétendre à une bonification spécifique dont l'objectif est d'améliorer les conditions de vie de l'agent, de son conjoint ou de l'enfant handicapés.

Pour cela, ils doivent, sans attendre la saisie des vœux de mutation, entreprendre les démarches auprès des maisons départementales des personnes handicapées afin d'obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour eux, leur conjoint ou du handicap pour un enfant. Pour les aider dans leur démarche ils peuvent s'adresser aux DRH et aux correspondants handicap dans les académies.

S'ils sont détachés ou affectés en collectivité d'outre-mer, le dossier doit être déposé auprès du médecin conseil de l'administration centrale : 72, rue Regnault, 75243 Paris Cedex 13.

Les recteurs, après avoir pris connaissance de l'avis de leur médecin-conseiller technique, attribuent éventuellement la bonification spécifique dans le respect des orientations exposées dans la circulaire DGRH n° 2016-0077.

De la même façon, s'agissant des personnels détachés\* ou affectés en collectivité d'outre-mer, après avoir recueilli l'avis du médecin conseil de l'administration centrale, le directeur général des ressources humaines attribuera éventuellement la bonification spécifique.

\* Ces mesures ne concernent pas les PE ex-psychologues scolaires actuellement détachés dans le corps des psychologues de l'éducation nationale.

#### 3.3.2.1.3. Bonification(s)

- 100 points de bonification automatique alloués aux candidats bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur chaque vœu émis ;
- 1000 points de bonification spécifique peuvent être attribués par les recteurs sur l'académie (ou exceptionnellement les académies) dans laquelle la mutation demandée améliorera la situation de l'agent, de son conjoint ou de l'enfant handicapés.

Pour les personnels détachés, c'est le directeur général des ressources humaines qui attribue la bonification.

Cette bonification s'applique aussi aux situations médicales graves concernant un enfant.

Les bonifications de 100 points et de 1000 points décrites ci-dessus ne sont pas cumulables.

#### 3.3.2.2. Personnels sollicitant la reconnaissance du centre de leurs intérêts matériels et moraux

L'article 85 de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique, qui modifie l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984, érige le centre des intérêts matériels et moraux dans l'une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution et en Nouvelle-Calédonie en priorité légale d'affectation pour tous les fonctionnaires de l'État.

Sont concernées, dans le cadre du MNGD, les demandes formulées pour les seuls départements d'outre-mer au sens de l'article 73 de la Constitution (la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte et La Réunion).

Le vœu doit être formulé en rang 1.

Les agents doivent pouvoir justifier de la présence dans ce département du centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM), en fonction de critères dégagés par la jurisprudence et précisés dans la circulaire DGAFP n° 02129 du 3 janvier 2007. Ces critères d'appréciation sont les suivants :

- le domicile des père et mère ou à défaut des parents les plus proches de l'agent (leur lien de parenté avec l'agent, leur âge, leur activité et, le cas échéant, leur état de santé seront précisés) ;
- les biens fonciers situés sur le lieu de résidence habituelle déclarée dont l'agent est propriétaire ou locataire ;
- le domicile avant l'entrée dans l'administration ;
- le lieu de naissance de l'agent ;

- le bénéfice antérieur d'un congé bonifié ;
- le lieu où l'agent est titulaire de comptes bancaires, d'épargne ou postaux ;
- la commune où l'agent paye ses impôts, en particulier l'impôt sur le revenu ;
- les affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé son affectation actuelle ;
- le lieu d'inscription de l'agent sur les listes électorales ;
- les études effectuées sur le territoire par l'agent et/ou ses enfants ;
- la fréquence des demandes de mutation vers le territoire considéré ;
- la fréquence et durée des séjours dans le territoire considéré

Ces critères ne sont ni exhaustifs ni nécessairement cumulatifs. Ils peuvent être complétés le cas échéant par tout autre élément d'appréciation pouvant être utile à l'administration. Plusieurs de ces critères, qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, doivent se combiner (*cf.* note de service).

1 000 points peuvent être attribués pour le seul vœu formulé en rang 1.

### 3.3.2.3. Mutation simultanée non bonifiée

La demande de mutation simultanée (bonifiée ou non) et les demandes au titre de la situation familiale sont exclusives les unes des autres.

Sont considérés comme relevant de la procédure de mutation simultanée les personnels du second degré dont l'affectation souhaitée est subordonnée à la mutation concomitante dans la même académie d'un autre agent appartenant à l'un des corps des personnels d'enseignement du second degré, d'éducation ou de psychologue de l'éducation, sans condition liée à leur situation familiale. Les vœux doivent être identiques et formulés dans le même ordre.

Les mutations simultanées ne sont possibles qu'entre :

- deux agents titulaires ;
- deux agents stagiaires ;
- un agent titulaire et un agent stagiaire mais seulement si ce dernier est ex-titulaire d'un corps géré par le service des personnels de l'enseignement scolaire de la DGRH.

Aucune pièce n'est à fournir.

Aucune bonification n'est accordée.

### 3.3.3. Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel

Les bonifications liées à la situation professionnelle ci-dessous énoncées sont pour partie cumulables entre elles ainsi qu'avec la bonification familiale et une ou des bonification(s) au titre de la situation personnelle.

#### 3.3.3.1. Ancienneté de service (échelon)

Des points sont attribués en fonction de l'échelon acquis :

- au 31 août n-1 par promotion ;
- au 1<sup>er</sup> septembre n-1 par classement initial ou reclassement.

#### *Cas particuliers*

Pour les stagiaires précédemment titulaires d'un corps de fonctionnaires, non reclassés à la date de stagiarisation, l'échelon à prendre en compte est celui acquis dans le corps précédent, sous réserve que l'arrêté justificatif du classement soit joint à la demande de mutation.

Cas des stagiaires en prolongation ou en renouvellement de stage : l'échelon pris en compte est celui du classement initial.

Pour les stagiaires précédemment titulaires d'un corps de fonctionnaires il faut joindre l'arrêté justificatif du classement.

Classe normale	7 points par échelon acquis au 31 août n-1 par promotion et au 1 <sup>er</sup> septembre n-1 par classement initial ou reclassement, 14 pts du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup> échelon. + 7 pts par échelon à partir du 3 <sup>e</sup> échelon.
Hors-classe	– 56 points forfaitaires + 7 points par échelon de la hors-classe pour les certifiés et assimilés (PLP, PEPS) ; – 63 points forfaitaires + 7 points par échelon de la hors-classe pour les agrégés. Les agrégés hors classe au 4 <sup>e</sup> échelon pourront prétendre à 98 points forfaitaires dès lors qu'ils détiennent deux ans d'ancienneté dans cet échelon.
Classe exceptionnelle	77 points forfaitaires + 7 points par échelon de la classe exceptionnelle dans la limite de 98 points.

### 3.3.3.2. Ancienneté dans le poste

Le poste peut être une affectation dans le second degré ou le premier degré pour les psychologues de l'éducation nationale de la spécialité « éducation, développement et apprentissage » (affectation définitive dans un établissement, section ou service, zone de remplacement...), une affectation dans l'enseignement supérieur, un détachement ou une mise à disposition auprès d'une administration ou d'un organisme. Pour les personnels en affectation ministérielle provisoire, l'ancienneté antérieurement acquise dans la dernière affectation définitive s'ajoute à celle(s) acquise(s) dans le cadre de cette affectation ministérielle provisoire.

Pour les fonctionnaires stagiaires ex-titulaires d'un corps de personnels gérés par le service des personnels de l'enseignement scolaire de la DGRH (premier ou second degré), l'ancienneté de poste occupée dans la dernière affectation définitive avant la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire s'ajoute à l'année de stage. Point d'attention : la prise en compte de la période de stage ne peut excéder une année dans le calcul de l'ancienneté de poste.

#### *Règles relatives à la détermination de l'ancienneté de poste*

En cas de changement de type de poste (passage d'un poste « classique » à un poste spécifique académique ou national, et inversement), y compris au sein d'un même établissement, l'ancienneté de poste acquise n'est pas conservée.

En cas de réintégration, sont suspensifs mais non interruptifs de l'ancienneté dans un poste :

- le congé de mobilité ;
- le détachement en cycles préparatoires (CAPET, PLP, ENA, ENM) ;
- le détachement en qualité de personnel de direction ou d'inspection stagiaire, de professeur des écoles ou de maître de conférences ;
- le congé de longue durée, de longue maladie ;
- le congé parental.

Ces règles admettent toutefois quelques exceptions :

- les personnels, maintenus ou non dans leur poste, mais ayant changé de corps par concours ou liste d'aptitude, conservent l'ancienneté acquise en qualité de titulaire de ce poste avant leur promotion, même si ce changement est accompagné d'un changement de discipline ;
- cette disposition n'est applicable qu'aux seuls fonctionnaires qui étaient précédemment titulaires dans un corps de personnels gérés par le service des personnels de l'enseignement scolaire de la DGRH (premier ou second degré) ;
- les personnels ayant fait l'objet d'une ou plusieurs mesures de carte scolaire conservent l'ancienneté d'affectation acquise sauf s'ils ont demandé et obtenu un poste sur un vœu non bonifié ;
- pour les personnels en position de détachement, sera retenue l'ancienneté obtenue au titre des services accomplis consécutivement en détachement en tant que titulaires ;
- les conseillers en formation continue qui participent aux opérations du mouvement national verront leurs années d'ancienneté dans les fonctions de conseiller en formation continue s'ajouter aux années d'ancienneté acquises dans le poste précédent, conformément aux dispositions de la note de service n° 90-129 du 14 juin 1990 publiée au BOEN n° 25 du 21 juin 1990 ;
- pour les personnels affectés sur un poste adapté, est prise en compte l'ancienneté dans l'ancien poste augmentée du nombre d'années effectuées sur un poste adapté (PACD, PALD) ;

S'agissant des enseignants d'EPS cadres de l'UNSS affectés dans les services déconcentrés et qui sollicitent une mutation, l'ancienneté acquise sur le poste occupé au 1<sup>er</sup> septembre 2014 prend en compte l'ensemble des années passées dans la même fonction avant cette date, sans préjudice des modifications de la position administrative (mise à disposition ou détachement auprès de l'UNSS).

Aucune pièce n'est à fournir sauf cas particuliers pour lesquels il appartient alors aux services académiques de réclamer au candidat à la mutation tout document nécessaire à la bonne prise en compte de l'ancienneté de poste à comptabiliser.

- 20 points sont accordés par année de service dans le poste actuel en tant que titulaire ou dans le dernier poste occupé avant une mise en disponibilité, un congé ou une affectation ministérielle à titre provisoire ;

Toutefois, l'éventuelle ancienneté acquise dans l'ancien poste ne sera pas prise en compte lors d'une future demande de réintégration si l'agent a immédiatement bénéficié d'une disponibilité ou d'un congé à la suite d'un changement d'académie ou d'affectation. En effet, l'agent concerné reste titulaire de l'académie obtenue qui procède à la mise en disponibilité ou en congé.

- 50 points supplémentaires sont accordés par tranche de quatre ans d'ancienneté dans le poste.

### 3.3.3.3. Exercice en établissement relevant de l'éducation prioritaire

Trois situations doivent être distinguées :

- les établissements classés REP+ ;
- les établissements classés REP ;
- les établissements relevant de la politique de la ville et mentionnés dans l'arrêté du 16 janvier 2001.

Seules les affectations en établissements relevant de ces dispositifs seront valorisées dans le cadre du mouvement national à gestion déconcentrée.

#### 3.3.3.3.1. Conditions à remplir

Sont concernés les agents ayant accompli une période d'exercice continue et effective de 5 ans dans le même établissement (sauf si le changement d'affectation dans un autre établissement REP, REP+ ou politique de la ville a été dû à une mesure de carte scolaire).

De plus :

- les personnels en position d'activité doivent toujours être en exercice dans cet établissement l'année de la demande de mutation ;
- les personnels qui ne sont pas en position d'activité doivent avoir exercé dans cet établissement (dans les conditions citées ci-dessus) sans avoir changé d'affectation au 1<sup>er</sup> septembre n-1.

Dans le calcul de la bonification, l'ancienneté détenue dans l'établissement est prise intégralement en compte pour les agents y exerçant antérieurement au classement REP+, REP ou politique de la ville. Cette ancienneté prendra également en compte les services effectués de manière effective et continue dans l'établissement en qualité de titulaire sur zone de remplacement en affectation à l'année (AFA), en remplacement (REP) et en suppléance (SUP) ou en qualité de titulaire affecté à titre provisoire (ATP).

Pour le décompte des années prises en considération, seules seront prises en compte les années scolaires au cours desquelles l'agent aura exercé des services correspondant au moins à un mi-temps et à une période de six mois répartis sur l'année.

Les périodes de congé de longue durée, de congé parental et les autres cas pendant lesquels les agents ne sont pas en position d'activité suspendent le décompte de la période à retenir pour le calcul de la bonification.

#### 3.3.3.3.2. Pièces à produire

Confirmation de demande dûment complétée dans la partie réservée au chef d'établissement.

#### 3.3.3.3.3. Bonification(s)

L'attribution des bonifications prévues dans ce cadre se fait selon les modalités suivantes :

- établissements REP+ : 400 points sont accordés dès lors que l'agent a accompli une période d'exercice continue et effective de 5 ans dans le même établissement ;
- établissements classés REP : 200 points sont accordés pour une période d'exercice continue et effective de 5 ans dans le même établissement ;
- établissements relevant de la politique de la ville : 400 points sont accordés dès lors que l'agent a accompli une période d'exercice continue et effective de 5 ans dans le même établissement.

### 3.3.3.4. Stagiaires n'ayant ni la qualité d'ex-fonctionnaire ni celle d'ex-contractuel de l'EN

#### 3.3.3.4.1. Conditions à remplir

Deux bonifications sont possibles et cumulables entre elles et avec les bonifications familiales :

- une bonification est accordée aux candidats, nommés dans le second degré et en première affectation\* pour les vœux correspondant à l'académie de stage (automatiquement) et l'académie d'inscription au concours de recrutement lorsqu'ils la demandent. Cette bonification n'est pas prise en compte en cas d'extension. Pour les trois académies d'inscription aux concours de recrutement en Ile de France (inscription au SIEC), cette bonification non cumulable est accordée dans les mêmes conditions pour chacun des trois vœux correspondant aux académies de Paris, Créteil et Versailles lorsqu'ils la demandent.

\* *Cas particulier des personnels du second degré stagiaires n-2/n-1 finalement titularisés à effet rétroactif en cours d'année* : ils peuvent bénéficier des 20 pts d'ancienneté de poste (correspondant à l'année scolaire n-1/n), mais a contrario ne peuvent se prévaloir de la bonification mentionnée supra.

- les stagiaires non ex-fonctionnaires et non ex-contractuels enseignants, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale qui effectuent leur stage dans le second degré de l'éducation nationale se verront également attribuer à leur demande, pour une seule année et au cours d'une période de trois ans, une bonification pour leur premier vœu.

*NB 1* : L'agent ayant bénéficié de cette bonification au mouvement inter-académique la conserve au mouvement intra-académique sous réserve que le recteur ait retenu cet élément de barème lors de l'élaboration du barème intra-académique. Dans cette hypothèse, cette bonification, ainsi définie, sera attribuée même si l'agent n'a pas été muté sur son premier vœu au mouvement inter-académique. En outre, un ex-stagiaire n-3/n-2 ou n-2/n-1 qui ne participe pas au mouvement inter-académique peut utiliser la bonification pour le mouvement intra-académique sous réserve qu'il n'en ait pas bénéficié précédemment et dès lors que le recteur a intégré ce critère de classement dans le barème intra-académique.

*NB 2* : L'agent stagiaire en n-2/n-1 et dont la mutation au 1<sup>er</sup> septembre n-1 a été annulée suite à non titularisation conserve la possibilité de demander à nouveau cette bonification dans les trois ans à compter de ce MNGD.

#### 3.3.3.4.2. Pièces à produire

- Aucune pour la bonification liée au vœu correspondant à l'académie de stage (automatisation) ;
- Demande écrite pour la bonification liée au vœu correspondant l'académie d'inscription au concours de recrutement (vérification faite par les services académiques) ;
- Demande écrite (sur la confirmation de demande, en rouge) pour la bonification « stagiaire non ex-fonctionnaire et non ex-contractuel enseignant »

#### 3.3.3.4.3. Bonification(s)

- 0,1 point automatique pour le vœu correspondant à l'académie de stage et 0,1 point à la demande pour le vœu correspondant l'académie d'inscription au concours de recrutement ;
- 10 points pour leur premier vœu (pour une seule année et si demandé au cours d'une période de trois ans).

#### 3.3.3.5. Stagiaires ex-contractuels de l'éducation nationale

##### 3.3.3.5.1. Conditions à remplir

Deux bonifications sont possibles et cumulables entre elles et avec les bonifications familiales :

- une bonification est accordée aux candidats, nommés dans le second degré et en première affectation\* pour les vœux correspondant à l'académie de stage (automatiquement) et l'académie d'inscription au concours de recrutement lorsqu'ils la demandent. Cette bonification n'est pas prise en compte en cas d'extension. Pour les trois académies d'inscription aux concours de recrutement en Ile de France (inscription au SIEC), cette bonification non cumulable est accordée dans les mêmes conditions pour chacun des trois vœux correspondant aux académies de Paris, Créteil et Versailles lorsqu'ils la demandent.

\* *Cas particulier des personnels du second degré stagiaires n-2/n-1 finalement titularisés à effet rétroactif en cours d'année* : ils peuvent bénéficier des 20 pts d'ancienneté de poste (correspondant à l'année scolaire n-1/n) mais, a contrario, ne peuvent se prévaloir de la bonification mentionnée supra.

- une bonification sur tous les vœux pour les fonctionnaires stagiaires (y compris les personnels dont la mutation au 1<sup>er</sup> septembre n-1 a été annulée suite à non titularisation) ex enseignants contractuels de l'enseignement public dans le premier ou le second degré de l'éducation nationale, ex CPE contractuels, ex psyEN, ex MA garantis d'emploi, ex AED et ex AESH, ex contractuels en CFA public, ex étudiants apprentis professeurs (EAP). Pour cela, et à l'exception des ex étudiants apprentis professeurs (EAP), ils doivent justifier de services en cette qualité dont la durée, traduite en équivalent temps plein, est égale à une année scolaire au cours des deux années scolaires précédant leur stage. Cette bonification est forfaitaire quel que soit le nombre d'années de stage. S'agissant des ex étudiants apprentis professeurs (EAP), ils doivent justifier de deux années de services en cette qualité.

##### 3.3.3.5.2. Pièces à produire

Pour la bonification liée au vœu correspondant à l'académie de stage : aucune (automatisation).

Pour la bonification liée au vœu correspondant à l'académie d'inscription au concours de recrutement : une demande écrite (vérification faite par les services académiques).

Pour la bonification « stagiaires ex contractuels de l'enseignement public » :

- un état des services pour les ex enseignants contractuels de l'enseignement public dans le premier ou le second degré de l'éducation nationale, ex CPE contractuels, ex psyEN, ex MA garantis d'emploi, ex AED et ex AESH ;
- un contrat pour les ex étudiants apprentis professeurs (EAP) et ex contractuels en CFA public.

#### 3.3.3.5.3. Bonification(s)

- 0,1 point automatique pour le vœu correspondant à l'académie de stage et 0,1 point à la demande pour le vœu correspondant à l'académie d'inscription au concours de recrutement ;
- la bonification pour les stagiaires ex-contractuels de l'enseignement public est attribuée en fonction du classement au 1<sup>er</sup> septembre n-1 :
  - classement jusqu'au 3<sup>e</sup> échelon : 150 points
  - classement au 4<sup>e</sup> échelon : 165 points
  - classement au 5<sup>e</sup> échelon et au-delà : 180 points

#### 3.3.3.6. Bonifications spécifiques stagiaires en Corse

Le cumul est possible avec certaines bonifications notamment le vœu préférentiel ou les bonifications personnelles et/ou familiales.

Les personnels stagiaires dans l'académie de la Corse pendant l'année scolaire n-1/n et formulant le vœu « académie de la Corse » en vœu unique bénéficient d'une bonification.

- Les personnels stagiaires dans l'académie de la Corse pendant l'année scolaire n-1/n ayant la qualité d'ex enseignants contractuels de l'enseignement public dans le premier ou le second degré de l'éducation nationale, ex CPE contractuels, ex psyEN ou ex professeurs des écoles psychologues scolaires contractuels, ex MA garantis d'emploi, ex contractuels en CFA public, ex étudiants apprentis professeurs (EAP), justifiant de services en cette qualité dont la durée, traduite en équivalent temps plein, est égale à une année scolaire au cours des deux années scolaires précédant leur stage (à l'exception des ex étudiants apprentis professeurs -EAP- qui doivent eux justifier deux années de services en cette qualité) et formulant le vœu « académie de la Corse » en vœu unique bénéficient d'une bonification majorée.

Cette bonification n'est pas cumulable avec la bonification pour les stagiaires ex contractuels.

Un état des services d'ex-contractuel (vérification faite par les services académiques de la Corse) est à fournir.

- 600 points sont accordés pour les seuls agents effectuant leur stage dans l'académie de la Corse en n-1/n ;
- 1400 points sont accordés pour les seuls agents effectuant leur stage dans l'académie de la Corse en n-1/n et ayant la qualité d'ex-contractuels du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> degré public ;

Ces deux bonifications ne sont pas cumulables.

#### 3.3.3.7. 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

Une seule bonification cumulable avec les bonifications familiales, mais non cumulable avec les autres bonifications dites « stagiaires ».

Il faut appartenir à un corps de fonctionnaire titulaire de la fonction publique d'état, territoriale ou hospitalière hors personnel du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> degré de l'éducation nationale, et fournir un arrêté de titularisation

1000 points sont accordés pour l'académie correspondant à l'ancienne affectation avant réussite au concours.

#### 3.3.3.8. Réintégration à divers titres (hors fin de détachement et fin de séjour en COM)

Sont concernés les personnels ayant changé d'académie lorsqu'ils ont été affectés, par arrêté ministériel, dans un emploi fonctionnel ou en école européenne ou à Saint-Pierre-et-Miquelon ou désignés dans un établissement d'enseignement privé sous contrat, un établissement expérimental ou dans un emploi de faisant fonction au sein de l'éducation nationale (y compris à l'UNSS) et qui souhaitent réintégrer l'enseignement public « classique ».

Il faut fournir l'arrêté ministériel d'affectation ou de désignation.

1000 points sont attribués pour l'académie dans laquelle l'enseignant exerçait précédemment. Aucune bonification particulière pour l'académie d'exercice actuelle. La demande est traitée en extension.

### 3.3.3.9. Bonification spécifique Mayotte et Guyane

Il faut être affecté et avoir été en activité dans l'académie de Mayotte ou de la Guyane pendant au moins cinq ans à la date du 31 août n-1.

Aucune pièce n'est à fournir (vérification faite par les services académiques).

100 points sont attribués sur chaque vœu, cumulable avec l'attribution d'une bonification rattachée aux dispositifs REP+ / REP et ville ainsi qu'avec celle liée à l'application du dispositif transitoire pour les agents affectés dans un lycée précédemment classé APV.

À compter du mouvement 2024, les personnels comptabilisant au moins 5 ans d'exercice effectif et continu sur le territoire de Mayotte se verront attribuer 1000 points sur tous les vœux exprimés lors du mouvement inter-académique 2024.

*NB* : Les personnels exerçant à Mayotte conservent la possibilité de revenir à chaque MNGD dans l'académie au sein de laquelle ils étaient affectés à titre définitif avant de rejoindre l'académie de Mayotte.

### 3.3.3.10. Personnels ayant la qualité de sportif de haut niveau

Les personnels qui assurent un service tout en se consacrant au sport de haut niveau peuvent être affectés à titre provisoire dans l'académie où ils ont leur intérêt sportif. Pour cela, ils doivent :

- figurer à la date du 1<sup>er</sup> novembre n-1 sur la liste des sportifs de haut niveau (SHN), arrêtée par le ministre chargé des sports. Cette inscription ne peut, à elle seule, justifier l'application de cette disposition ;
- dans le cadre du suivi de leur carrière de sportif de haut niveau, constituer un dossier pour la direction des sports, qui établira et transmettra au bureau DGRH/B2-2 une attestation précisant notamment les obligations sportives de l'enseignant : centre d'entraînement, appartenance à un club, préparation et sélection aux compétitions internationales... ;
- pour la première demande, présenter un dossier d'affectation pour la seule académie où ils ont leur intérêt sportif.

Les personnels SHN affectés à titre provisoire pour l'année n-1/n ne sont pas tenus de participer au MNGD s'ils souhaitent un renouvellement de leur affectation provisoire pour l'année n/n+ 1.

Dès que l'enseignant sportif de haut niveau souhaitera recevoir une affectation à titre définitif, au plus tard à la fin de la dernière année d'inscription, il devra présenter une demande de mutation au mouvement inter-académique. Son barème sera calculé selon les règles en vigueur et majoré selon les modalités prévues ci-dessous.

Dans le cadre du suivi de leur carrière de sportif de haut niveau, les personnels concernés doivent constituer un dossier pour la direction des sports, qui établira et transmettra au bureau DGRH/B2-2 une attestation précisant notamment les obligations sportives de l'enseignant : centre d'entraînement, appartenance à un club, préparation et sélection aux compétitions internationales...

50 points sont attribués par année successive d'affectation provisoire pendant quatre années et pour l'ensemble des vœux académiques formulés. En cas de perte de la qualité de sportif de haut niveau en date du 1<sup>er</sup> novembre n-1 en référence à la liste des SHN arrêtée par le ministre chargé des sports, la bonification reste acquise pour le mouvement n.

## 3.3.4. Bonifications liées au caractère répété de la demande

### 3.3.4.1. Vœu préférentiel

Cette bonification n'est pas cumulable avec les bonifications liées à la situation familiale.

Il faut exprimer, pour la deuxième fois consécutive le même premier vœu académique que le premier vœu académique exprimé l'année précédente. Pour continuer à obtenir la bonification annuelle, il y a obligation d'exprimer chaque année de manière consécutive en premier rang le même vœu académique. En cas d'interruption de la demande ou de changement de stratégie, les points cumulés sont perdus (si demande de « mutation simultanée », par exemple).

Aucune pièce n'est à fournir.

20 points sont attribués par an, à compter de la 2<sup>e</sup> année. Cette bonification est plafonnée à l'issue de la sixième année consécutive, soit à hauteur de 100 points. Toutefois, les agents conservent à titre individuel le bénéfice de l'intégralité des bonifications acquises antérieurement au MNGD 2016.

### 3.3.4.2. Vœu unique « Corse » répété

Le cumul est possible avec certaines bonifications notamment le vœu préférentiel ou les bonifications familiales.

Il faut formuler le vœu « académie de la Corse » en vœu unique pour la deuxième fois consécutive dans le cadre du MNGD.

Aucune pièce n'est à fournir (vérification faite par les services académiques).

La bonification liée au vœu unique « Corse » répété est de deux niveaux :

- 800 pts pour la 2<sup>e</sup> expression consécutive du vœu unique Corse ;
- 1000 pts à partir de la 3<sup>e</sup> expression consécutive du vœu unique Corse.

### 3.3.5. Synthèse

OBJET	POINTS ATTRIBUÉS	OBSERVATIONS
<b>Situation familiale</b>		
Rapprochement de conjoint (RC)	150,2 pts pour l'académie de résidence professionnelle du conjoint et les académies limitrophes.	Cette académie doit être le 1 <sup>er</sup> vœu. Non cumulable avec les bonifications « autorité parentale conjointe », « parent isolé », « mutation simultanée ».
	100 pts par enfant à charge.	Enfants de moins de 18 ans.
	Années de séparation Agents en activité : - 190 points pour 1 an ; - 325 points pour 2 ans ; - 475 points pour 3 ans ; - 600 points pour 4 ans et plus. Sont comptabilisées les années pendant lesquelles l'agent est en activité et dans une moindre mesure les périodes de congé parental et de disponibilité pour suivre le conjoint.	Les départements 75, 92, 93 et 94 forment une seule entité. Une bonification de 50 points supplémentaire est allouée dès lors que les conjoints ont leur résidence professionnelle dans deux départements non limitrophes relevant d'académies limitrophes Une bonification de 100 points supplémentaire est allouée dès lors que les conjoints ont leur résidence professionnelle dans deux académies non limitrophes.
Mutation simultanée entre deux agents titulaires ou deux agents stagiaires (MS)	80 pts sur l'académie saisie en vœu n° 1 correspondant au département saisi sur SIAM/I-Prof et les académies voisines pour les agents conjoints.	Bonification non cumulable avec les bonifications « RC », « parent isolé », « autorité parentale conjointe », « vœu préférentiel ».
Autorité parentale conjointe	250,2 pts pour un enfant (150,2 + 100) pour l'académie de résidence professionnelle de l'autre parent (et les académies limitrophes) puis 100 pts par enfant supplémentaire + éventuelles années de séparation (cf. « points attribués » du RC).	À demander dans le cadre de la procédure et des conditions déjà existantes liées au RC. Non cumulable avec les bonifications « RC », « parent isolé », « mutation simultanée ».
Situation de parent isolé	150 pts sur le 1 <sup>er</sup> vœu et les académies limitrophes.	Le 1 <sup>er</sup> vœu formulé doit avoir pour objet d'améliorer les conditions de vie de l'enfant. Non cumulable avec les bonifications « RC », « autorité parentale conjointe », « mutation simultanée ».
<b>Situation personnelle</b>		
Handicap	100 points sur tous les vœux pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi. 1000pts éventuels pour l'académie (ou exceptionnellement les académies) dans laquelle la mutation demandée améliorera la situation de l'agent, son conjoint ou l'enfant handicapés.	Ces deux bonifications ne sont pas cumulables sur un même vœu.
Demande d'affectation en DOM, y compris à Mayotte	1000 pts pour les académies de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion et le vice-rectorat de Mayotte.	Avoir son CIMM dans ce DOM. Formuler le vœu DOM ou Mayotte en rang 1. Bonification non prise en compte en cas d'extension.
<b>Critères de classement liés à la situation professionnelle</b>		
Ancienneté de service	Classe normale : 14 pts du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup> échelon. + 7 pts par échelon à partir du 3 <sup>e</sup> échelon.	Échelons acquis au 31 août n-1 par promotion et au 1 <sup>er</sup> septembre n-1 par classement initial ou reclassement.
	Hors classe : - 56 points forfaitaires + 7 points par échelon de la hors classe pour les certifiés et assimilés (PLP, PEPS) ; - 63 points forfaitaires + 7 points par échelon de la hors classe pour les agrégés.	Les agrégés hors classe au 4 <sup>e</sup> échelon pourront prétendre à 98 points dès lors qu'ils ont deux ans d'ancienneté dans cet échelon.
	Classe exceptionnelle : 77 pts forfaitaires. + 7 pts par échelon de la classe exceptionnelle.	Bonification plafonnée à 98 pts.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

OBJET	POINTS ATTRIBUÉS	OBSERVATIONS
Ancienneté dans le poste	20 pts par année de service dans le poste actuel en tant que titulaire ou dans le dernier poste occupé avant une mise en disponibilité, un congé ou une affectation à titre provisoire. + 50 points par tranche de 4 ans.	Les années de stage ne sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté de poste (forfaitairement pour une seule année) que pour les fonctionnaires stagiaires ex-titulaires d'un corps de personnels gérés par le service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire de la DGRH.
Affectation en éducation prioritaire	En REP + et en établissement relevant de la politique de la ville : 400 points à l'issue d'une période de 5 ans d'exercice. En établissement classé REP : 200 points à l'issue d'une période de 5 ans d'exercice.	Exercice continu dans le même établissement
Stagiaires	0,1 pt pour le vœu « académie de stage » et pour le vœu « académie d'inscription au concours de recrutement ».	Être candidat en 1 <sup>re</sup> affectation*. Bonification non prise en compte en cas d'extension. * <i>Excepté pour les agents titularisés rétroactivement</i>
	Pour les fonctionnaires stagiaires ex enseignants contractuels du 1 <sup>er</sup> ou du 2 <sup>nd</sup> degré de l'EN, ex CPE contractuels, ex COP/Psy-EN ou ex PE psychologues scolaires contractuels, ex MA garantis d'emploi, ex cont. CFA public, ex AED, ex AESH ou ex EAP, une bonification est mise en place en fonction du classement : – jusqu'au 3 <sup>e</sup> échelon 150 points ; – au 4 <sup>e</sup> échelon 165 points ; – à partir du 5 <sup>e</sup> échelon 180 points.	À l'exception des EAP, justifier de services en cette qualité dont la durée, traduite en équivalent temps plein, est égale à une année scolaire au cours des deux années scolaires précédant le stage. S'agissant des EAP, justifier de deux années de service en cette qualité. Forfaitaire quelle que soit la durée du stage.
	10 pts sur le 1 <sup>er</sup> vœu pour tous les autres stagiaires qui effectuent leur stage dans le 2 <sup>nd</sup> degré de l'EN.	Sur demande. Valable pour 1 seule année au cours d'une période de 3 ans.
Stagiaires demandant l'académie de la Corse en vœu unique	– 600 pts pour les seuls agents effectuant leur stage dans l'académie de la Corse en n-1/n ; ou – 1400 pts pour les seuls agents effectuant leur stage dans l'académie de la Corse en n-1/n et ex enseignants contractuels du 1 <sup>er</sup> ou du 2 <sup>nd</sup> degré de l'EN, ex CPE contractuels, ex COP/Psy-EN ou ex psychologues scolaires contractuels, ex EAP, ex MA garantis d'emploi, ex contractuels en CFA public.	Mouvement INTER seulement. Le vœu doit être unique. Cumul possible avec certaines bonifications. – Justifier de services en cette qualité dont la durée, traduite en équivalent temps plein, est égale à une année scolaire au cours des deux années scolaires précédant le stage. – S'agissant des ex EAP, justifier de deux années de service en cette qualité.
Stagiaires précédemment titulaires d'un corps autre que ceux des personnels enseignants, CPE ou psyEN	1000 pts pour l'académie de l'ancienne affectation avant réussite au concours.	
Personnels sollicitant leur réintégration à titres divers	1000 pts pour l'académie d'exercice avant une affectation dans un emploi fonctionnel, en école européenne ou à Saint-Pierre-et-Miquelon ou une désignation dans un établissement d'enseignement privé sous contrat, un établissement expérimental ou sur un emploi de faisant fonction au sein de l'éducation nationale.	
Agents affectés à Mayotte	100 points sur tous les vœux dès 5 ans d'exercice.	Les 5 ans doivent avoir été effectués en position d'activité.
Agents affectés en Guyane	100 points sur tous les vœux dès 5 ans d'exercice.	Les 5 ans doivent avoir été effectués en position d'activité.
Sportifs de haut niveau affectés ATP dans l'académie de leur intérêt sportif	50 pts par année successive d'ATP, pendant 4 ans.	Pour l'ensemble des vœux académiques formulés. Non cumulable avec la bonification pour vœu préférentiel.
<b>Critères de classement liés à la répétition de la demande</b>		
Vœu préférentiel	20 pts/an dès la 2 <sup>e</sup> expression consécutive du même 1 <sup>er</sup> vœu (plafonnés à 100 points). Clause de sauvegarde : conservation du bénéfice des bonifications acquises antérieurement au MNGD 2016.	Bonification incompatible avec les bonifications liées à la situation familiale.
Vœu unique répété pour l'académie de la Corse	– 800 pts pour la 2 <sup>e</sup> expression consécutive du vœu unique Corse – 1000 pts à partir de la 3 <sup>e</sup> expression consécutive du vœu unique Corse.	Mouvement INTER seulement. Le vœu doit être unique. Cumul possible avec certaines bonifications.

### 3.4. Mouvement spécifique national

Les recteurs établiront la liste des postes vacants en veillant tout particulièrement à présenter de façon détaillée les caractéristiques de ces postes et des compétences attendues. Ce descriptif doit

permettre de porter ces postes à la connaissance d'un large vivier de candidats qui pourront ainsi se positionner utilement. Les recteurs transmettront cette liste à l'administration centrale à la date prévue par la note de service.

#### 3.4.1. Dépôt des candidatures

La procédure de candidature est dématérialisée. Les candidats, qu'ils soient stagiaires ou titulaires, consultent les postes, constituent leur dossier *via* I-Prof puis saisissent leurs vœux. L'attention des candidats est appelée sur le fait que des postes sont susceptibles d'être créés, de devenir vacants ou de se libérer une fois la période de saisie des vœux close. Les candidats devront donc en tenir compte dans la formulation de leurs vœux (vœux géographiques).

À l'exception des demandes tardives pour les motifs définis à l'article 3 de l'arrêté relatif aux dates et modalités de dépôt des demandes de première affectation, de mutation et de réintégration pour la rentrée n, seules les candidatures formulées sur SIAM/I-Prof sont recevables.

Les titulaires et stagiaires peuvent candidater. Après avoir saisi les vœux sur SIAM/I-Prof aux dates précisées dans les notes de service annuelles, les candidats retournent au rectorat avec visa du chef d'établissement, la confirmation de vœux qui leur est adressée.

Les dossiers de candidatures sont examinés à l'administration centrale.

Les candidats doivent :

- mettre à jour leur CV dans la rubrique I-Prof dédiée (mon CV) en indiquant une adresse courriel et un numéro de téléphone auxquels ils peuvent être joints. Il est conseillé de mettre à jour le *curriculum vitae* sans attendre l'ouverture de la saisie des vœux sur I-Prof ;
- rédiger une lettre de motivation explicitant leur démarche. S'ils sont candidats à plusieurs mouvements spécifiques, une lettre doit être rédigée par candidature. Cette lettre doit comporter une adresse courriel et un numéro de téléphone. La lettre doit faire apparaître leurs compétences à occuper le poste, et en particulier les liens entre le parcours de formation, le parcours professionnel, les diplômes, certifications et attestations obtenus et le poste sur lequel ils candidatent ;
- joindre le dernier rapport d'inspection ou le dernier compte rendu de rendez-vous de carrière sous forme numérisée ;
- formuler jusqu'à quinze vœux, en fonction des postes publiés, mais également des vœux géographiques (académies notamment...) qui seront examinés en cas de postes susceptibles d'être vacants, créés ou libérés au cours de l'élaboration du mouvement spécifique. Pour être valide, la candidature doit obligatoirement comporter au moins un vœu (établissement ou zone géographique) ;
- prendre l'attache du chef de l'établissement ou de service où se situe le poste et lui communiquer son dossier de candidature.

#### 3.4.2. Affectation

Les candidatures sont étudiées par l'inspection générale qui soumet des propositions à la direction générale des ressources humaines. Pour sélectionner les personnels, l'inspection générale s'appuie, entre autres, sur le dossier établi par le candidat (*via* I-Prof), sur les avis du chef d'établissement actuel du candidat, du chef d'établissement d'accueil, de l'IA-IPR (ou IEN-ET/EG) et du recteur de l'académie actuelle du candidat.

Les chefs des établissements d'accueil sont associés à cette sélection. Il est donc conseillé aux candidats de prendre l'attache des chefs des établissements sollicités pour un entretien et de leur transmettre un exemplaire de leur dossier de candidature. L'avis du chef d'établissement d'accueil fait partie des critères de sélection qui seront pris en compte dans l'évaluation de la candidature par l'inspection générale. Les chefs des établissements d'accueil communiquent ensuite à l'inspection générale, *via* l'outil dédié, leur appréciation des candidatures reçues.

Les décisions d'affectation sont communiquées aux intéressés par l'administration par SMS et publiées sur I-Prof.

Les arrêtés de nomination dans l'académie sont de compétence ministérielle. Les recteurs précisent ensuite par arrêté l'affectation dans l'établissement sauf pour les professeurs de chaire supérieure pour lesquels cet arrêté est de compétence ministérielle.

Quand un candidat retenu sur un poste spécifique national a également formulé une demande de participation au mouvement inter-académique, celle-ci est annulée.

Les personnels retenus sur un poste spécifique national ne participent pas au mouvement intra-académique.

### 3.4.3. Postes concernés et qualifications requises

*Postes en classes préparatoires aux grandes écoles.*

*Postes en sections internationales et dans certains établissements à profil international.*

Pour ces postes sont requis :

- une maîtrise de la langue de la section (priorité aux locuteurs natifs ou non de niveau C2 du Cadre européen commun de référence pour les langues dans les compétences langagières) ;
- une expérience internationale avérée (ex. : période d'études ou d'enseignement dans le pays de la section ou dans un autre pays dont la langue est celle de la section) ;
- une disponibilité (ex. : participation à des formations spécifiques ; déplacements à prévoir éventuellement en tant qu'examinateur des oraux de l'option internationale du baccalauréat).

Au plan pédagogique, les aptitudes suivantes sont requises pour l'ensemble des disciplines :

- maîtrise indispensable d'une ou plusieurs langues étrangères ;
- adaptabilité à de jeunes étrangers et à des classes hétérogènes ; des compétences en enseignement du français langue étrangère sont appréciées ;
- connaissance de la pédagogie de l'autonomie, de la pédagogie individualisée et de soutien, adaptabilité à des structures souples, variables dans le temps ;
- capacité d'intégration, de travail et de recherche en équipe en particulier avec des enseignants étrangers dans le domaine pédagogique et de la vie scolaire ;
- esprit de concertation, esprit d'initiative ;
- capacité à mener des activités culturelles.

Le candidat peut prendre contact avec le chef d'établissement pour s'entretenir avec lui du poste.

*Postes en sections binationales*

Pour ces postes sont requis :

- en histoire-géographie, maîtrise de la langue de la section (certification DNL) ;
- en économie-gestion pour le management des organisations en section ESABAC série sciences et technologies du management et de la gestion, maîtrise de l'italien (certification complémentaire DNL) ;
- en langue, capacité à mettre en œuvre le programme spécifique de langue et littérature des sections binationales et de langue, culture et communication des sections Esabac en série STMG ;
- compétences interculturelles ; un parcours d'étude ou une expérience d'enseignement dans l'un des pays de la langue pays de la section ou à l'étranger est un plus ;
- esprit de concertation, esprit d'initiative ;
- capacité d'intégration, de travail et de recherche en équipe, en particulier avec des partenaires étrangers ;
- capacité à mener un projet d'ouverture internationale (ex. : échange avec un établissement scolaire du pays partenaire) et à animer des activités culturelles annexes.

Le candidat peut prendre contact avec le chef d'établissement pour s'entretenir avec lui du poste.

*Postes en dispositifs sportifs conventionnés (discipline EPS)*

Le mouvement spécifique s'adresse à des professeurs d'éducation physique et sportive ou des agrégés d'EPS, titulaires, ayant une expérience significative dans un établissement scolaire.

Les candidats doivent justifier d'une expertise spécifique dans l'activité sportive, certifiée de préférence par un diplôme d'état (*a minima* BPJEPS – brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, brevet d'état 1<sup>er</sup> degré, diplôme fédéral ou équivalent) correspondant au niveau sportif exigé. Un engagement des candidats dans le milieu associatif et sportif sera également demandé.

*Postes en métiers d'Art et du Design (arts appliqués) et les arts appliqués option métiers d'arts : BTS, diplômes des métiers d'art DMA (niveau III), diplômes supérieurs d'arts appliqués DSAA (niveau II), diplôme national des métiers d'art et du design DNMADE (niveau II)*

Les candidats doivent être titulaires du CAPET section arts appliqués ou de l'agrégation arts, option B, arts appliqués ; ils ne sont pas soumis à une condition d'ancienneté d'exercice.

Les postes pour les BTS Arts appliqués et pour le nouveau diplôme national des métiers d'art et du design sont ouverts, dans certaines disciplines, aux professeurs de lycée professionnel.

Concernant les enseignants certifiés et agrégés Arts appliqués (titulaires et stagiaires), parallèlement à la formulation de la demande, ils constituent un dossier de travaux personnels sous la forme d'un

fichier dématérialisé sur clef USB (format PDF, fichiers .flv et/ou Quicktime pour les séquences vidéo) comportant une documentation regroupant des travaux personnels récents, de caractère artistique ou pédagogique, avec des photocopies, photographies (seulement sur support papier, pas de diapositives), articles personnels de presse ou de revues spécialisées, critiques se rapportant à ces travaux ou recherches. Chaque document ou ensemble de documents sera utilement commenté. Ce dossier représente l'élément décisif du choix du candidat par l'inspection générale.

La clef USB est à envoyer en un exemplaire à la DGRH, bureau DGRH B2-2, 72, rue Regnault, 75243 Paris Cedex 13.

Concernant les PLP « Arts appliqués », parallèlement à la formulation de la demande, ils constituent un dossier présenté sous la forme d'un fichier dématérialisé sur clef USB (format PDF, fichiers .flv et/ou Quicktime pour les séquences vidéo) comportant toutes indications et informations utiles, relatives à leurs compétences professionnelles spécifiques, susceptibles de démontrer leurs capacités à assurer l'enseignement spécialisé du ou des postes demandés. Les diplômes et les stages indiqués dans le *curriculum vitae* doivent correspondre aux activités professionnelles et aux travaux professionnels présentés.

Les enseignants titulaires du CAPLP Arts appliqués candidats à un poste en BTS Arts appliqués veillent à joindre une attestation d'expérience professionnelle dans la spécialité concernée.

La clef USB est à envoyer en un exemplaire à la DGRH, bureau DGRH B2-2, 72, rue Regnault, 75243 Paris Cedex 13 en précisant le ou les mouvements auxquels il est postulé.

Concernant les arts appliqués option métiers d'arts (PLP et certifiés), les lauréats de la session de l'année précédant la rentrée scolaire du CAPLP arts appliqués option métiers d'arts doivent candidater au mouvement spécifique PLP requérant des compétences professionnelles particulières et envoyer leur dossier de travaux personnels. De même pour les lauréats de l'année précédant la rentrée scolaire du CAPET arts appliqués option métiers d'arts.

Les enseignants de cette spécialité (certifiés ou PLP), déjà titulaires, souhaitant une mutation doivent candidater au mouvement spécifique correspondant.

*Postes en sections « théâtre expression dramatique » ou « cinéma audiovisuel », avec complément de service*

La détention d'une certification complémentaire (acquise ou en cours d'acquisition) dans le secteur des arts est préconisée.

Il est conseillé aux candidats de prendre l'attache dans leur académie, de l'IA-IPR en charge du dossier pour un entretien. L'attention des candidats est appelée sur le fait qu'ils devront assurer leur service principal dans leur discipline d'origine et le complément de service dans l'une des spécialités.

*Postes de PLP requérant des compétences professionnelles particulières*

Les professeurs doivent être candidats dans leur discipline.

Concernant les postes en hôtellerie-restauration, le profil des postes doit mettre explicitement la nature des attentes de l'établissement (enseignements de gestion, enseignements en production culinaire ou enseignements en services et hébergement). Les candidats doivent également démontrer leur expérience compte tenu des spécificités du poste.

*Postes de directeur délégué aux formations*

Le mouvement spécifique s'adresse aux directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (DDF), titulaires de la fonction, souhaitant un changement d'affectation et aux personnels habilités à exercer cette fonction. Les candidats à la fonction doivent être inscrits sur une liste académique d'aptitude à la fonction de DDF<sup>11</sup>.

Les DDF titulaires en lycée général et technologique ou en lycée polyvalent peuvent demander à exercer la fonction de DDF en lycée professionnel. Les DDF titulaires en lycée professionnel peuvent demander à exercer en lycée général et technologique ou en lycée polyvalent.

Dans la lettre de motivation, les candidats explicitent leur perception de la fonction de DDF, les projets qu'ils envisagent de conduire dans le cadre de la fonction sollicitée, leur démarche de mobilité et plus particulièrement quand, titulaires de la fonction en lycée général et technologique ou en lycée polyvalent ils sollicitent un poste de DDF en lycée professionnel, ou que DDF de lycée professionnel titulaires de la fonction ils sollicitent un poste de DDF en lycée général et technologique ou en lycée polyvalent (ils indiqueront alors les postes sollicités). Ils doivent également décrire sommairement la structure pédagogique de leur établissement actuel.

<sup>11</sup> Circulaire n° 2016-137 du 11 octobre 2016 portant sur la fonction de DDF

Les candidats retenus pour une première nomination dans la fonction sont nommés pour la durée de l'année scolaire. Le maintien dans les fonctions de DDF est subordonné à l'avis favorable du recteur, éclairé par les membres des corps d'inspection. Dans le cas d'un avis défavorable, si l'année probatoire a été effectuée dans une autre académie, les candidats sont réaffectés dans leur académie d'origine.

Dans un souci de continuité des tâches à accomplir et de participation à l'équipe pédagogique, il est souhaitable que les candidats nommés dans les fonctions de DDF restent en poste pendant deux années scolaires au moins après l'année probatoire.

#### *Postes d'enseignement en langue bretonne ou corse*

Ce mouvement spécifique s'adresse à des enseignants recrutés dans une discipline autre que la langue bretonne ou corse et qui bénéficient d'une certification et/ou habilitation à enseigner en langue bretonne ou corse.

#### *Postes en classes de B.T.S. dans certaines spécialités.*

Les professeurs de lycée professionnel sont autorisés à candidater, en fonction de leur discipline de recrutement, sur des postes en section de techniciens supérieurs (annexe de la note de service).

Concernant les postes en CSTS conception et gestion des SI (STS SIO), le profil des postes doit mettre explicitement la nature des attentes de l'établissement : solutions logicielles et applications métiers (SLAM) ou solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux (SISR)

#### *Postes spécifiques nationaux proposés en Polynésie française*

Ces postes sont à pourvoir dans le cadre d'une mise à disposition pour une période maximale de deux ans renouvelable une fois.

#### *Postes en établissement relevant de l'éducation prioritaire et en zone connaissant des difficultés particulières de recrutement*

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de l'éducation prioritaire, en fonction des priorités académiques, les fonctions de coordonnateurs de réseau, coordonnateurs par niveau (ex-préfet des études), professeurs supplémentaires/professeurs référents (ex-RAR) peuvent faire l'objet le cas échéant de postes spécifiques<sup>12</sup>.

#### *Postes de directeur de CIO et en SAIO et en (DR)ONISEP et au CNAM/INETOP pour le corps des psychologues de l'éducation nationale de la seule spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle »<sup>13</sup>.*

Pour les candidats n'ayant jamais exercé de fonctions de DCIO, les candidatures en établissements ayant moins de sept psychologues, et avec une expérience préalable d'au moins cinq ans sont privilégiées.

Pour les postes de DCIO les avis portés sur les candidatures seront les suivants :

- pour les DCIO déjà en poste : IG, à partir des avis du recteur sortant (ou de son représentant) et de l'IEN/IO sortant d'une part, et CSAIO entrant en lien avec l'IEN-IO entrant d'autre part ;
- pour les néo directeurs : IG, à partir des avis des IEN-IO sortant et DCIO sortant d'une part, et CSAIO entrant en lien avec l'IEN-IO entrant d'autre part.

Les compétences recherchées sont les suivantes :

- connaissance des principes éthiques et déontologiques communs à tous les fonctionnaires ;
- maîtrise technique ou expertise scientifique du domaine d'activité, connaissance de l'environnement professionnel et capacité à s'y situer, qualité d'expression écrite, qualité d'expression orale.

Les capacités professionnelles recherchées sont les suivantes :

- capacités professionnelles et relationnelles ;
- capacité à communiquer avec les partenaires et à représenter le service de l'État, se positionner en tant que représentant de l'institution scolaire ;
- capacité à respecter l'organisation collective du travail ;
- aptitude à l'encadrement et/ou à la conduite de projet ;
- capacité d'organisation et de pilotage, aptitude au travail en équipe, au dialogue, à la communication et à la négociation ;

<sup>12</sup> La valorisation retenue au mouvement intra-académique est définie par les recteurs dans le cadre de la circulaire académique. Les conditions de durée d'affectation en vue de leur valorisation académique sont celles fixées pour le mouvement inter-académique à cinq ans.

<sup>13</sup> Seuls les psychologues de l'éducation nationale de la spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » qu'ils soient déjà ou non DCIO, peuvent candidater sur les postes spécifiques suivants : directeur de CIO (DCIO), adjoint au chef du SAIO, et psychologue de l'éducation nationale en (DR)ONISEP (mouvement ONISC et ONISD).

- aptitude à partager l'information, à transférer les connaissances et à rendre compte, capacité à s'investir dans des projets ;
- aptitude à développer les partenariats.

Pour les candidatures en (DR) Onisep, concomitamment à l'enregistrement des vœux les candidats constituent un dossier adressé à la directrice de l'ONISEP, 12, mail Barthélémy-Thimonnier, 77437 Marne-la-Vallée Cedex 2, et comportant :

- l'acte de candidature rédigé sur papier libre ;
- les renseignements d'état civil ;
- le curriculum vitae retraçant la carrière du candidat et les différents emplois occupés ;
- les titres et diplômes obtenus ;
- une réflexion sur la mission du directeur ou du psyEN dans un des postes sollicités ;
- éventuellement, les expériences en rapport avec le poste demandé.

Pour les candidatures au CNAM/INETOP, les candidatures doivent être formulées sur imprimé papier téléchargeable à l'adresse : <http://www.education.gouv.fr/l-Prof-siam> et transmises à la DGRH.

### 3.5. *Spécificités liées aux candidats*

#### 3.5.1. Candidats aux fonctions d'ATER

##### 3.5.1.1. Candidats aux fonctions d'ATER pour la première fois

Les stagiaires placés en congé sans traitement pour exercer les fonctions de doctorant contractuel doivent obligatoirement participer aux phases inter et intra-académiques du mouvement des personnels du second degré.

Leur détachement dans l'enseignement supérieur ne pourra leur être accordé qu'à la condition, d'une part qu'ils aient fait connaître aux services académiques, dès qu'ils la déposent, leur candidature à ces fonctions et, d'autre part qu'ils n'aient demandé que des zones de remplacement lors de la phase intra-académique.

S'ils sont titulaires d'un poste dans un établissement du second degré, qu'ils participent ou non au mouvement inter-académique, ils doivent participer au mouvement intra-académique pour demander une affectation dans une zone de remplacement. Leur détachement dans l'enseignement supérieur ne pourra leur être accordé que s'ils ont, par ailleurs, fait connaître aux services académiques, dès qu'ils la déposent, leur candidature à ces fonctions.

##### 3.5.1.2. Candidats au renouvellement des fonctions d'ATER

Les personnels titulaires qui demandent un renouvellement dans ces fonctions pour une deuxième ou troisième année, qui n'ont jamais obtenu une affectation dans le second degré, doivent obligatoirement participer aux mouvements inter et intra-académiques des personnels du second degré.

Leur détachement dans l'enseignement supérieur ne pourra leur être accordé qu'à la condition, d'une part qu'ils aient fait connaître aux services académiques, dès qu'ils la déposent, leur candidature à ces fonctions et, d'autre part qu'ils aient demandé à être affectés dans une zone de remplacement lors de la phase intra-académique.

Les personnels stagiaires placés en congé sans traitement pour exercer des fonctions d'ATER qui demandent un renouvellement dans ces fonctions en qualité de titulaire doivent obligatoirement participer aux phases inter-académique et intra-académique du mouvement. Leur détachement dans l'enseignement supérieur ne pourra leur être accordé qu'à la condition, d'une part qu'ils aient fait connaître aux services académiques, dès qu'ils la déposent, leur candidature à ces fonctions et, d'autre part qu'ils aient demandé à être affectés dans une zone de remplacement lors de la phase intra-académique.

Les personnels n'ayant pas participé aux phases inter et intra-académiques du mouvement, s'ils n'obtiennent pas un contrat d'ATER, seront affectés à titre provisoire auprès d'un recteur en fonction des nécessités de service.

#### 3.5.2. Candidats à une affectation outre-mer

##### 3.5.2.1. Affectation en DOM

La première affectation en qualité de titulaire en DOM entraînant un changement de résidence de la métropole vers un DOM, d'un DOM vers la métropole ou d'un DOM vers un autre DOM, n'ouvre droit à remboursement des frais de changement de résidence que si elle répond aux conditions arrêtées à l'article 19 du décret n° 89-271 modifié du 12 avril 1989.

L'article 85 de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique, qui modifie l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984, érige le centre des intérêts matériels et moraux dans l'une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution et en Nouvelle-Calédonie en priorité légale d'affectation pour tous les fonctionnaires de l'État.

Sont concernés, dans le cadre du MNGD, les demandes formulées pour les seuls départements d'outre-mer au sens de l'article 73 de la Constitution (la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte et La Réunion).

### 3.5.2.2. Candidats à une affectation à Mayotte

*Nota :* pour les chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive, à l'issue de la phase intra-académique, les propositions d'affectation sur poste sont adressées par le vice-recteur au ministre qui prend les arrêtés d'affectation.

Le décret n° 2014-729 du 27 juin 2014, a supprimé la limitation de la durée de séjour. Les personnels sollicitant désormais Mayotte et qui y sont nommés restent sur le territoire sans limitation de durée.

Il est vivement recommandé aux personnels concernés ou intéressés par une mutation sur Mayotte de prendre connaissance de la circulaire relative à la situation des agents originaires de Mayotte et/ou affectés à Mayotte (référence NOR : RDFF 1421498C) ainsi que des textes réglementaires idoines, accessibles sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), et notamment des textes suivants :

- décret n° 2013-964 du 28 octobre 2013 portant création d'une majoration de traitement allouée aux fonctionnaires de l'État et de la fonction publique hospitalière et aux magistrats en service dans le département de Mayotte ;
- décret n° 2013-965 du 28 octobre 2013 portant application de l'indemnité de sujétions géographiques aux fonctionnaires de l'État titulaires et stagiaires et aux magistrats affectés à Mayotte ;
- décret n° 98-843 du 22 septembre 1998 modifiant le décret n° 89-271 du 12 avril 1989 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais de déplacement des personnels civils à l'intérieur des départements d'outre-mer, entre la métropole et ces départements, et pour se rendre d'un département d'outre-mer à un autre.

Les agents qui sont affectés immédiatement à Mayotte après un détachement n'ont pas droit au versement des frais de changement de résidence à l'exception des agents qui sont détachés au titre de l'article 14-1 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 et qui doivent avoir été réintégrés dans une académie ou un DOM et y avoir exercé un service effectif ;

- décret n° 98-844 du 22 septembre 1998 fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils de l'État à l'intérieur d'un territoire d'outre-mer, entre la métropole et un territoire d'outre-mer, entre deux territoires d'outre-mer et entre un territoire d'outre-mer et un département d'outre-mer, la collectivité territoriale de Mayotte ou celle de Saint-Pierre-et-Miquelon, article 41.

Mayotte est le département le plus jeune de France avec un taux de scolarisation en hausse grâce à une politique éducative ambitieuse. C'est un département en construction où l'enjeu est immense pour sa jeunesse comme plus généralement pour la société mahoraise.

Un bon équilibre psychologique et une bonne santé sont les conditions indispensables aux personnels qui envisagent d'exercer à Mayotte. Le climat, de type tropical humide, est éprouvant et incompatible avec certaines pathologies. L'affectation à Mayotte n'est plus soumise à la visite médicale obligatoire, cependant, elle nécessite d'établir un bilan exhaustif de son état de santé avant de faire acte de candidature. Un seul service d'urgence fonctionne à l'hôpital de Mamoudzou. On trouve quelques médecins libéraux et des dispensaires. Certains services spécialisés sont absents de l'île.

Les enfants doivent bénéficier de toutes les vaccinations incluses dans le calendrier vaccinal français – consulter le site du ministère de la santé. Pour les adultes, la mise à jour des vaccinations tétanos et poliomyélite est également recommandée.

En vue de répondre aux attentes très fortes des élèves et de leur famille en matière scolaire et éducative, un projet académique d'actions a défini des objectifs précis et ambitieux à atteindre. Les candidats doivent être prêts à participer, à leur niveau, aux actions prévues par ce projet, lequel est consultable sur le site internet du vice-rectorat. Il est donc recommandé de le lire avant de faire acte de candidature.

Pour toutes informations complémentaires, les candidats sont invités à consulter le site internet du vice-rectorat de Mayotte : <http://www.ac-mayotte.fr> ou prendre contact avec les services du vice-rectorat.

### 3.5.3. Enseignants de SII

#### 3.5.3.1. Participation à la phase inter-académique

En fonction de leur corps (agrégé ou certifié) et de leur discipline de recrutement, les enseignants de SII du second degré peuvent solliciter leur mobilité dans différentes disciplines.

Les tableaux ci-dessous détaillent par corps les possibilités offertes aux candidats. Leur attention est appelée sur le fait qu'aucun panachage ni aucun cumul ne sera possible.

Le choix effectué lors de la phase inter-académique, lors de la période de saisie des vœux, vaudra également pour la phase intra-académique : aucun changement de stratégie ne sera accepté.

#### *Candidats agrégés*

DISCIPLINE DE MOUVEMENT	DISCIPLINE DE RECRUTEMENT			
	1414A	1415A	1416A	1417A
	Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique	Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie électrique	Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie des constructions	Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie informatique
L1400 Technologie	Oui	Oui	Oui	Oui
L1411 Sciences industrielles de l'ingénieur option architecture et construction	Non	Non	Oui	Non
L1412 Sciences industrielles de l'ingénieur option énergie	Non	Oui	Oui	Non
L1413 Sciences industrielles de l'ingénieur option information et numérique	Non	Oui	Non	Oui
L1414 Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	Oui	Non	Non	Non

#### *Candidats certifiés*

DISCIPLINE DE MOUVEMENT	DISCIPLINE DE RECRUTEMENT			
	1411E	1412E	1413E	1414E
	Sciences industrielles de l'ingénieur option architecture et construction	Sciences industrielles de l'ingénieur option énergie	Sciences industrielles de l'ingénieur option information et numérique	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique
L1400 Technologie	Oui	Oui	Oui	Oui
L1411 Sciences industrielles de l'ingénieur option architecture et construction	Oui	Non	Non	Non
L1412 Sciences industrielles de l'ingénieur option énergie	Non	Oui	Non	Non
L1413 Sciences industrielles de l'ingénieur option information et numérique	Non	Non	Oui	Non
L1414 Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique	Non	Non	Non	Oui

#### À titre d'exemple :

Un certifié dont la discipline de recrutement, mentionnée sur l'arrêté ministériel est « sciences industrielles de l'ingénieur option énergie » (1412E) choisira de participer au mouvement soit en technologie (L1400), soit en sciences industrielles de l'ingénieur option énergie (L1412). Il ne participera au mouvement que dans une seule de ces deux disciplines.

Un agrégé dont la discipline de recrutement, mentionnée sur l'arrêté ministériel est « sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie électrique » (1415A) choisira de participer au mouvement soit en technologie (L1400), soit en sciences industrielles de l'ingénieur option énergie (L1412) soit en sciences industrielles de l'ingénieur option information et numérique (L1413). Il ne pourra pas participer dans plusieurs disciplines.

### 3.5.3.2. Participant au mouvement spécifique

Les nomenclatures afférentes au mouvement spécifique national n'ont pas été modifiées. L'enseignant désireux de postuler dans ce cadre le fera en fonction de la discipline du support sur lequel il souhaite candidater. À titre d'exemple, les supports en CPGE auront la même discipline de poste que celle de la présente année scolaire et les supports de BTS se verront maintenir leur coloration actuelle.

L'attention des candidats est attirée sur le fait que, quelle que soit leur discipline de recrutement appartenant au champ des sciences industrielles de l'ingénieur, ils pourront postuler indifféremment sur tous les postes spécifiques relevant de ce domaine.

### 3.5.4. Personnels dont le conjoint est nommé dans un emploi fonctionnel relevant du MENJS ou du MESRI

Sont concernés :

- les agents dont le conjoint est nommé dans un emploi régi par le décret n° 2016-1413 du 20 octobre 2016 relatif aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale ou dans un emploi d'inspecteur d'académie, inspecteur pédagogique régional, d'inspecteur de l'éducation nationale, d'administrateur de l'éducation nationale, de directeur général des services, de chef de service régional ou départemental ou dans un emploi de direction d'établissement d'enseignement ou de formation (y compris en section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) ;
- les agents dont le conjoint est candidat à l'un de ces emplois, à la condition que cette candidature soit suivie d'une nomination dans l'emploi ;
- les agents dont le conjoint est nommé dans un des emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement.

Dans l'hypothèse où l'intéressé ne peut obtenir sa mutation dans le cadre du mouvement, il pourra néanmoins être procédé à sa nomination à titre provisoire dans l'académie où le conjoint exerce ses fonctions. La demande sera formulée au plus tard le 31 août n.

### 3.5.5. Professeurs d'enseignement général de collège

Les professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) candidats à la mutation participent aux opérations du mouvement inter-académique et/ou intra-académique. Ils formulent cinq vœux au maximum par le portail internet I-Prof selon le calendrier fourni dans la note de service.

#### 3.5.5.1. Dépôt et transmission des demandes

Après clôture de la période de saisie des vœux, chaque agent reçoit du rectorat, dans son établissement ou service, un formulaire de confirmation de demande de mutation en un seul exemplaire. Ce formulaire, dûment signé et comportant les pièces justificatives demandées est remis selon les dates fournies par la note de service au chef d'établissement ou de service qui vérifie la présence des pièces justificatives.

Les personnels détachés, affectés dans une COM ou qui ne sont pas en position d'activité déposeront leur dossier directement auprès du recteur de l'académie d'origine (bureau des PEGC).

Le chef d'établissement ou de service transmet l'ensemble du dossier de demande de mutation au rectorat selon les dates fournies par la note de service en vue du contrôle des vœux et du calcul du barème.

Après avoir recueilli l'avis de la commission administrative académique compétente, sur les vœux et barèmes, toutes les confirmations de demande sur support papier, avec les pièces justificatives, accompagnées d'une fiche de renseignements avec le calcul du barème (cf. annexe de la note de service) et d'un état des services sont adressées ensuite par le recteur de l'académie d'origine au(x) recteur(s) de(s) l'académie(s) demandé(es) en fonction du calendrier de la note de service.

Une liaison informatique permet de transférer les demandes avec le calcul du barème vers l'administration centrale.

#### 3.5.5.2. Traitement et déroulé du mouvement

Les recteurs examinent les demandes de changement d'académie portant sur leur académie. La totalité des candidatures est envoyée à l'administration centrale sous forme de listes, dressées section par section et par ordre décroissant de barème (cf. annexe de la note de service) en respectant le calendrier fourni par la note de service.

Les recteurs transmettent au bureau DGRH B2-2 en respectant le calendrier fourni par la note de service les tableaux recensant leurs capacités d'accueil à partir desquelles sont évaluées les possibilités d'accueil par académie et par section.

La liste des PEGC bénéficiaires d'un changement d'académie est établie en prenant en compte ces vacances initiales et celles résultant de ce mouvement, la capacité libérée par la satisfaction d'une demande permettant une entrée supplémentaire éventuelle dans l'académie et la section correspondante.

À l'issue de ces opérations, les professeurs d'enseignement général des collèges participent au mouvement intra-académique de l'académie obtenue. Le mouvement intra-académique est traité selon les modalités de la note de service n° 97-228 du 19 novembre 1997 publiée au BOEN n° 8 du 20 novembre 1997. Il s'effectue antérieurement au mouvement intra-académique des personnels des corps nationaux du second degré.

### 3.5.6. Professeurs de la section CPIF / Enseignants de la MLDS

Les professeurs certifiés et les professeurs de lycée professionnel de la section « coordination pédagogique et ingénierie de formation » (CPIF) et les personnels exerçant la totalité de leur service au titre de la mission pour la lutte contre le décrochage scolaire (MLDS), qui souhaitent changer d'académie se voient appliquer des règles spécifiques pour le dépôt et l'instruction de leurs candidatures.

Les décisions d'affectation seront communiquées aux intéressés par l'administration en fonction du calendrier de la note de service. Le changement d'académie sera prononcé par la DGRH.

Les postes vacants et susceptibles d'être vacants font l'objet d'une publication au *Bulletin officiel* de l'éducation nationale. Les académies transmettent à la DGRH (DGRH B2-2), par voie dématérialisée, les fiches de poste correspondantes en respectant le calendrier de la note de service.

L'attention des candidats est néanmoins appelée sur le fait que des postes sont susceptibles de devenir vacants ou de se libérer après publication au *Bulletin officiel*.

Les personnels déposent leur candidature auprès de l'académie qu'ils souhaitent rejoindre à l'aide de l'imprimé en annexe de la note de service. Les candidatures, accompagnées d'un *curriculum vitae*, sont à adresser par la voie hiérarchique et doivent revêtir l'avis du recteur de l'académie d'exercice.

Le dossier complet est adressé au recteur de l'académie d'exercice en respectant le calendrier de la note de service.

Les candidatures, revêtues de l'avis du recteur de l'académie d'exercice, sont envoyées au recteur de la (des) académie(s) demandée(s), en respectant le calendrier de la note de service.

Les recteurs examinent toutes les demandes portant sur leur académie et transmettent l'ensemble du dossier (fiche de candidature et *curriculum vitae*), revêtu de leur avis motivé à la DGRH (DGRH B2-2), par voie dématérialisée, à l'adresse suivante : [cpif\\_inter@education.gouv.fr](mailto:cpif_inter@education.gouv.fr) et en respectant le calendrier de la note de service.

## ANNEXE 2

### RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MINISTÉRIELLES RELATIVES À LA MOBILITÉ DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ (ATSS) DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Afin de décliner les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels ATSS du ministère de l'éducation nationale, la jeunesse et des sports (MENJS), les recteurs d'académie édictent leurs propres lignes directrices de gestion pour les opérations relevant de leur compétence. Ces lignes directrices de gestion déconcentrées, qui prennent en compte notamment les particularités de chaque territoire, doivent être rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles. Elles sont soumises, pour avis, au comité technique académique.

Le droit à la mobilité a été consacré par les articles 14 et 14 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. La politique de mobilité ministérielle peut néanmoins être encadrée par des règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses<sup>1</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 ; les situations particulières doivent néanmoins faire l'objet d'un examen attentif, en particulier lorsqu'elles relèvent de priorités légales

Par ailleurs, les procédures de mobilité sont encadrées par les dispositions des articles 60 et 61<sup>2</sup> de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, et du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018<sup>3</sup> pris pour l'application de l'article 61, qui dispose que les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel toutes les vacances d'emplois.

#### I. – LES CAMPAGNES ANNUELLES DE MUTATIONS

Le ministère offre aux agents de la filière ATSS 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/jeunesse et sports et notamment dans les EPLE, les services déconcentrés, l'administration centrale, les établissements publics (administratifs, d'enseignement supérieur, de la jeunesse et des sports) et le réseau de l'enseignement français à l'étranger (EFE).

Parmi les différentes opérations relatives à la mobilité, les campagnes de mutations des personnels titulaires ATSS demeurent prépondérantes, le ministère veillant toutefois au respect d'un équilibre entre les différentes procédures (campagnes annuelles, fil de l'eau, détachement).

#### A. – 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 profil<sup>4</sup>. Le groupe de fonction de l'IFSE auquel se rattache le poste publié est affiché.

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 ou en cas de mutation sous conditions, 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.

<sup>1</sup> Hors situations prévues par l'article 7 (4°) du décret relatif aux LDG 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.

<sup>2</sup> Les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel, dès qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois, sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés.

<sup>3</sup> Décret n° 2018-1351 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

<sup>4</sup> 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.

## 1. Situations des candidats à mutation

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

Une demande peut ainsi être présentée à plusieurs titres :

- rapprochement de conjoints ;
- travailleur handicapé (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) ;
- reconnaissance du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) dans un département ou une collectivité d'outre-mer ;
- politique de la ville ;
- suppression de poste ;
- convenance personnelle.

## 2. Confirmations des demandes de mutation et transmission des pièces justificatives

À 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.

## 3. 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.

### B. – 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 légalité de mutation<sup>5</sup> et, le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus respectivement 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.

#### 1. Focus sur les priorités légales

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.

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

##### 1.1. Le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un PACS

Le rapprochement est considéré comme réalisé dès lors que la mutation est effectuée dans le département où est située l'adresse professionnelle du conjoint ou du partenaire ou dans un département limitrophe pour les agents dont le conjoint ou le partenaire exerce sa profession dans un pays frontalier.

<sup>5</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.

La séparation des agents mariés ou pacsés donne lieu à priorité lorsqu'elle résulte de « raisons professionnelles » : ainsi, ne relèvent pas de la priorité légale, les agents dont le conjoint ou le partenaire n'exerce pas d'activité professionnelle (ex : chômage, retraite, formation non rémunérée) ou exerce une activité insuffisamment caractérisée dans le temps (ex : contrat saisonnier).

Pour les agents liés par un PACS, les obligations déclaratives en matière fiscale sont similaires à celles des couples mariés ; cependant, les droits et garanties attachés à l'article 60 supposent qu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts. L'agent devra, ainsi, produire un avis d'imposition commune.

Il est précisé, par ailleurs, que le mariage ou la conclusion du PACS s'apprécient au 1<sup>er</sup> septembre de l'année d'ouverture des opérations de mutation.

Les demandes de rapprochement de concubins ou de rapprochement familial avec un proche (enfant ou ascendant) ne relèvent pas de l'article 60 ; cependant, conformément à ce même article, de manière générale, et dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées devront tenir compte de la situation de famille des intéressés.

### *1.2. La prise en compte du handicap*

Les agents qui sollicitent un changement d'académie au titre du handicap doivent déposer un dossier auprès du médecin de prévention de l'académie dont ils relèvent qui donnera un avis sur l'impact éventuel de la mutation sur l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'agent. Cet avis sera un des éléments pris en compte lors de l'examen des situations individuelles en cas de candidatures concurrentes relevant des différentes priorités légales.

Le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap prévoit la prise en compte du handicap du conjoint ou de l'enfant handicapé d'un fonctionnaire effectuant une demande de mutation. Cette prise en considération du handicap du conjoint ou de l'enfant handicapé dans les campagnes annuelles de mutation des ATSS ne revient pas pour autant à accorder une priorité au titre du handicap au fonctionnaire effectuant une demande de mutation.

### *1.3. L'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles*

Afin de favoriser l'affectation des agents dans ces établissements et de les inciter à y occuper durablement leurs fonctions, une priorité est accordée aux agents y ayant exercé des services continus accomplis pendant au moins cinq années, conformément à l'article 3 du décret n°95-313 du 21 mars 1995 relatif au droit de mutation prioritaire et au droit à l'avantage spécifique d'ancienneté accordés à certains agents de l'État affectés dans les quartiers urbains particulièrement difficiles. Cette ancienneté d'affectation s'apprécie à la date de réalisation de la mutation, soit le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

### *1.4. La prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux*

La priorité légale au titre du centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM) est accordée aux agents justifiant de la présence de ce CIMM dans l'académie ou la collectivité demandée, en fonction de critères dégagés par la jurisprudence et précisés dans la circulaire DGAFP n°02129 du 3 janvier 2007. Ces critères d'appréciation sont les suivants :

- le domicile des père et mère ou à défaut des parents les plus proches de l'agent (leur lien de parenté avec l'agent, leur âge, leur activité et, le cas échéant, leur état de santé seront précisés) ;
- les biens fonciers situés sur le lieu de résidence habituelle déclarée dont l'agent est propriétaire ou locataire ;
- le domicile avant l'entrée dans l'administration ;
- le lieu de naissance de l'agent ;
- le bénéfice antérieur d'un congé bonifié ;
- le lieu où l'agent est titulaire de comptes bancaires, d'épargne ou postaux ;
- la commune où l'agent paye ses impôts, en particulier l'impôt sur le revenu ;
- les affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé son affectation actuelle ;
- le lieu de naissance des enfants ;
- le lieu d'inscription de l'agent sur les listes électorales ;
- les études effectuées sur le territoire par l'agent et/ou ses enfants ;

- la fréquence des demandes de mutation vers le territoire considéré ;
- la fréquence et durée des séjours dans le territoire considéré.

Ces critères ne sont ni exhaustifs ni nécessairement cumulatifs. Ils peuvent être complétés le cas échéant par tout élément d'appréciation pouvant être utile à l'administration. Plusieurs de ces critères, qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, peuvent se combiner.

## 2. Les critères supplémentaires à caractère subsidiaire

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

- pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : la durée de séparation des conjoints ;
- pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : le nombre d'enfants mineurs ;
- pour les demandes de mutation des agents en position de détachement, de congé parental et de disponibilité dont la réintégration s'effectuerait dans leur académie d'origine et entraînerait de fait une séparation de leur conjoint ou partenaire : la durée de détachement, de congé parental ou de disponibilité ;
- pour l'ensemble des demandes de mutation : l'exercice de l'autorité parentale conjointe (garde alternée, garde partagée, droit de visite) ;
- pour les personnels exerçant sur un poste réunissant des caractéristiques particulières (sujétions particulières ou zones connaissant des difficultés particulières de recrutement)<sup>6</sup>. Pour les mutations inter-académique ou nationales : l'affectation dans un service ou un établissement situé à Mayotte dès 5 ans d'exercice ;
- pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de poste ;
- pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de corps ;
- pour l'ensemble des demandes de mutation : le grade et l'échelon détenu.

Précisions sur les critères supplémentaires à caractère subsidiaire : la phase de départage entre chaque critère supplémentaire à caractère subsidiaire, pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté ci-dessus, est favorable à la candidature présentant la valeur la plus haute du critère supplémentaire à caractère subsidiaire concerné (nombre d'enfant, durée, ancienneté, grade, échelon).

### 2.1. Situation des agents en situation de rapprochement de conjoint

Ne sont pas considérées comme des périodes de séparation :

- les périodes de disponibilité ;
- les périodes de position de non activité ;
- les congés de longue durée et de longue maladie ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles le conjoint est inscrit à Pôle emploi ou sans employeur.

Ces situations sont suspensives, mais non interruptives, du décompte des années de séparation.

### 2.2. Ancienneté dans le poste

- Pour les agents relevant de la priorité légale « politique de la ville », l'ancienneté de poste est déjà un des critères constitutifs de la priorité légale, aussi l'ancienneté de poste prise en compte dans les critères supplémentaires à caractère subsidiaire sera celle dépassant le seuil ayant permis l'attribution de cette priorité légale « politique de la ville ».
- Pour les agents détachés, l'ancienneté dans le poste correspond à celle du dernier poste occupé durant le détachement.
- Pour les agents affectés dans une COM, l'ancienneté de poste correspond à la durée des services effectifs dans la COM et dans le même corps.
- Pour les agents réintégrés après congé parental, ou CLM, l'ancienneté de poste correspond à celle du dernier poste occupé.

<sup>6</sup> Article 9 du décret relatif aux LDG prévoit que les LDG 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

- Pour les agents réintégrés après disponibilité, aucune ancienneté de poste n'est retenue.

### 2.3. Date d'observation des critères supplémentaires à caractère subsidiaire

Il est précisé que la durée de détachement, de congé parental et de disponibilité, les cinq ans d'exercice dans un service ou établissement situé à Mayotte, le grade puis l'échelon s'apprécient au 1<sup>er</sup> septembre n-1 pour une mutation au 1<sup>er</sup> septembre n.

L'ancienneté de poste), l'ancienneté de corps s'apprécient au 1<sup>er</sup> septembre n pour une mutation au 1<sup>er</sup> septembre n.

S'agissant de la durée de séparation pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints, elle s'apprécie au 1<sup>er</sup> septembre n.

Pour les demandes de mutation au titre du rapprochement de conjoint ou les demandes de mutation présentant l'exercice d'une autorité parentale conjointe (garde alternée ou garde partagée ou droit de visite), afin de faire valoir le caractère mineur de l'enfant, l'âge de l'enfant s'apprécie au 1<sup>er</sup> septembre n (jour de la mutation).

## 3. La procédure de départage

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

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

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

- candidatures concurrentes pour un poste donné :

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

- pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales et de convenances personnelles, le départage est favorable aux demandes relevant de priorités légales ;
- pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage entre les priorités légales est favorable aux agents réunissant le plus de priorités légales ;
- 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 ;

- 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.

## C. – SITUATIONS PARTICULIÈRES LIÉES À LA MOBILITÉ

### 1. Agents concernés par une mesure de carte scolaire

Leur situation est examinée dans le cadre de la campagne de mutations intra-académique ou à gestion déconcentrée. Il est rappelé que ces agents, qui auront dû être informés par leur académie de la mesure de carte avant la fin de la phase de formulation des vœux dans le cadre des opérations de mutations qui les concerne, bénéficient d'une priorité de réaffectation dans la ville même ou, à défaut, dans les communes limitrophes puis dans les communes de moins en moins proches du département, puis dans l'académie. La règle de priorité en matière de réaffectation joue d'abord sur un poste de même nature puis sur un poste de nature différente dans la même circonscription géographique. Les agents concernés par une mesure de carte scolaire qui souhaitent une mutation hors de leur académie d'origine doivent participer à la campagne de mutation inter-académique.

Dans le cas d'une notification d'une mesure de carte scolaire intervenue après la phase de formulation des vœux et au plus tard le 15 février de l'année de la campagne de mutations, l'agent formulera

sa demande sous forme manuscrite. Le principe de protection des travailleurs handicapés au regard des mesures de carte scolaire est respecté : un examen au cas par cas est préconisé en lien avec le médecin de prévention qui indiquera, en fonction de la nature du handicap et de ses besoins de compensation, s'il y a nécessité de maintenir l'agent dans l'établissement.

## 2. Agents en situation de réintégration après congé parental

Les agents réintégrés à l'expiration de leur congé parental sont affectés dans les conditions prévues par l'article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

## 3. Agents en situation de réintégration après disponibilité, congé de longue durée ou détachement

Il est rappelé que la réintégration à l'issue d'une période de détachement, de disponibilité ou de congé de longue durée ne constitue pas une mutation, mais un acte de gestion qui précède les opérations de mutation *stricto sensu*. La réintégration des agents titulaires est prioritaire sur tout emploi, y compris sur les emplois occupés par des agents non-titulaires.

Les agents placés dans l'une de ces positions qui souhaitent être réintégrés le sont dans leur dernière académie d'affectation.

Toutefois, si les personnels ATSS souhaitent être réintégrés dans une académie différente de leur académie d'origine, ou s'ils sollicitent un poste fléché, ils doivent formuler une demande dans le cadre de la campagne de mutations des MEN et CTSSAE, ou de la campagne de mutations inter-académique (AAE, SAENES) ou de la campagne de mutations à gestion déconcentrée considérée (INFENES, ASSAE, ADJAENES).

Les AAE arrivant au terme de leur période de détachement sur emploi fonctionnel, sont invités, sous réserve de compatibilité avec les calendriers de gestion, le cas échéant par anticipation, soit à participer à la campagne de mutations intra-académique de leur dernière académie d'affectation en qualité d'AAE, dite académie d'origine, soit à participer à la campagne de mutations des AAE pilotée par la DGRH.

Précisions relatives aux :

- réintégrations après un congé longue durée (CLD) : il est rappelé que l'avis favorable du comité médical compétent est requis ;
- réintégrations après disponibilité : il est exigé un certificat médical d'aptitude physique, établi par un médecin agréé, attestant de l'aptitude physique de l'agent à exercer ses fonctions, en application des dispositions de l'article 49 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié ;
- réintégrations après détachement : comme rappelé plus haut, les agents réintègrent l'académie ou l'établissement dans lequel ils exerçaient avant leur détachement initial quelle que soit la durée de ce dernier. Les agents candidats à une mutation doivent joindre à leur demande de mutation une copie de leur demande de réintégration à la date du premier septembre de l'année des opérations de mutations.

## 4. Aide à la mobilité des conjoints de militaires

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires, le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports s'est engagé à examiner la manière dont les personnels ATSS conjoints de militaires, pourraient rejoindre, dans la mesure du possible, une affection proche de celle du militaire muté.

Une attention particulière est donc portée à ce type de situation.

## 5. Agents en situation de fin de séjour en COM

Les agents en situation de fin de séjour sont réintégrés dans leur dernière académie d'affectation.

Ils doivent formuler une demande dans le cadre des opérations de mutations organisées par leur académie d'origine. Toutefois, s'ils souhaitent être réintégrés dans une académie différente de leur académie d'origine ou s'ils sollicitent un poste précis, ils doivent formuler une demande dans le cadre des opérations de mutations des MEN et CTSSAE, ou de la campagne de mutations pilotée par la DGRH (AAE, SAENES) ou des mutations à gestion déconcentrée (INFENES, ASSAE, ADJAENES).

Dans tous les cas, un document validé par les services du vice-rectorat faisant apparaître la date prévue de fin de leur congé administratif, devra être transmis à la DGRH et joint à la confirmation de demande de mutation.

Pour des raisons tenant à l'intérêt du service, à l'issue d'une affectation ou d'une mise à disposition dans une COM, les attachés des administrations de l'État qui sollicitent leur mutation dans une académie ne pourront postuler pour une agence comptable que si le terme de leur congé administratif est antérieur au 1<sup>er</sup> septembre de l'année de la campagne de mutations. Si le terme de leur congé administratif est postérieur à cette date, ils ne pourront postuler pour une agence comptable que s'ils demandent la réduction de la durée de ce congé.

## **6. Agents en fonction à Mayotte**

Suite à la départementalisation de Mayotte, le décret n° 2014-729 du 27 juin 2014 portant application à Mayotte des dispositions relatives aux congés bonifiés pour les magistrats et fonctionnaires a notamment abrogé les dispositions qui limitaient le séjour à Mayotte à une période de deux ans renouvelable une fois.

Les agents qui sont affectés à Mayotte le sont donc depuis lors sans limitation de séjour.

Les personnels peuvent toutefois demander à retrouver une affectation dans leur dernière académie d'affectation.

Les personnels peuvent également participer aux opérations de mobilité propres à leur corps et candidater sur les postes offerts dans les différentes bourses à l'emploi (PEP, BAE), ils doivent dans ce cas prévenir leur académie d'origine.

## **7. Situation des stagiaires**

Les agents stagiaires ne peuvent pas participer aux campagnes annuelles de mutations, réservées aux seuls titulaires du corps. Pour autant, ce principe ne doit pas faire obstacle à l'examen ponctuel de situations individuelles particulières, notamment lorsque l'agent est susceptible de bénéficier d'une priorité légale de mutation.

## **8. Accompagnement médical des agents affectés dans les COM, en Guyane et à Mayotte**

Dans le cadre des principes généraux définis en matière de santé et sécurité au travail, la DGRH a arrêté une politique spécifique de prévention à l'égard des agents amenés à exercer dans des territoires présentant des risques sanitaires.

Ainsi, les personnels qui ont obtenu une affectation dans une collectivité d'outre-mer, en Guyane ou à Mayotte, sont invités à prendre connaissance d'un certain nombre de précautions et recommandations afin de leur éviter au maximum d'être exposés au cours de leur séjour à un risque pour leur santé.

## **9. Affectation à Wallis et Futuna**

Les agents affectés à Wallis et Futuna sont soumis à un régime particulier, qui prévoit une expertise médicale préalable à leur départ afin de s'assurer de la compatibilité de leur état de santé avec une affectation dans cette collectivité d'outre-mer.

## **10. Affectation à Mayotte**

Votre attention est appelée sur le fait que compte tenu du contexte local, un bon équilibre psychologique et une bonne santé sont indispensables pour vivre à Mayotte. Le climat de type tropical humide est éprouvant et incompatible avec certaines pathologies. L'affectation à Mayotte nécessite d'établir un bilan exhaustif de son état de santé avant de faire acte de candidature, un seul service d'urgence fonctionnant à l'hôpital de Mamoudzou.

## **11. Mutation conditionnelle**

Sont considérées comme demandes de mutations conditionnelles, les demandes liées exclusivement à la situation professionnelle du conjoint ou du partenaire de PACS. Pour les mutations inter-académiques ou nationales (AAE, SAENES, MEN, CTSSAE), les agents concernés doivent communiquer à l'administration le résultat de cette demande de mutation avant le 31 mai de l'année n. Pour les mutations à gestion déconcentrée, cette date butoir sera arrêtée par le recteur de chaque académie.

## II. – LES MUTATIONS AU FIL DE L'EAU SUR DES POSTES À PROFIL

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

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<sup>7</sup> ;
- 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 et se conforment aux bonnes pratiques recensées dans le guide « recruter, accueillir et intégrer sans discriminer ».

---

<sup>7</sup> En cas de non-respect de cette règle, 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.

ANNEXE 3

RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MINISTÉRIELLES RELATIVES À LA MOBILITÉ  
DES PERSONNELS D'ENCADREMENT DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA  
JEUNESSE ET DES SPORTS

La mobilité des personnels de direction, des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) est organisée par l'administration centrale du MENJS, en liaison avec les services compétents.

Si la nature des missions confiées aux corps d'encadrement du MENJS confère aux opérations de mobilité un caractère personnalisé, ces dernières n'en sont pas moins réalisées dans le respect des principes communs édictés dans la première partie des présentes lignes de gestion : transparence des procédures, traitement équitable des candidatures, prise en considération des priorités légales de mutation, recherche de l'adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidats.

L'accompagnement des personnels dans leurs mobilités ainsi que leur bonne information au cours des procédures sont également au cœur de la démarche du service de l'encadrement.

Le droit à la mobilité a été consacré par la loi n° 2009-972 du 3 août 2009. La politique de mobilité ministérielle peut néanmoins être encadrée par des règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses<sup>1</sup>, notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent. Ainsi, pour l'ensemble des personnels d'encadrement, le ministère préconise une stabilité sur poste de trois ans sauf dans certaines situations qui relèvent de priorités légales.

Par ailleurs, les personnels de direction sont soumis à une double obligation statutaire, à la fois de stabilité minimale sur leur poste et de mobilité obligatoire après plusieurs années d'exercice sur le même poste.

La mobilité des personnels d'encadrement s'effectue essentiellement à l'occasion d'une campagne annuelle, à l'exception du mouvement spécifique de recrutement sur certains postes à profil ou de l'examen des candidatures vers les collectivités d'outre-mer.

Cette mobilité s'effectue sans barème et de manière individualisée sur la base des vœux des candidats. Afin de permettre la meilleure adéquation poste/profil et l'équité de traitement de l'ensemble des candidats, des éléments de départage sont définis.

Ces éléments prennent notamment en compte les 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'État.

Ainsi, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées tiennent compte des demandes formulées par les intéressés au titre des critères de priorité suivants :

- demandes liées à la situation familiale :
  - rapprochement de conjoints ;
- demandes liées à la situation personnelle :
  - fonctionnaire, conjoint ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap ;
  - situation des personnels sollicitant la reconnaissance du CIMM.
- demandes liées à leur affectation actuelle :
  - pour les personnels de direction :
    - agents affectés depuis plusieurs années dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire (REP + , REP, établissement relevant de la politique de la ville).
  - en outre, des éléments complémentaires sont pris en compte pour départager les candidats comme :
    - pour les personnels de direction : les anciennetés – notamment la durée d'affectation sur un poste – et l'évaluation professionnelle ;
    - pour les personnels d'inspection : la durée d'affectation sur le dernier poste occupé et en cas d'égalité, l'ancienneté dans le corps.

Le cas échéant, le traitement des demandes tient compte de l'avis des recteurs.

<sup>1</sup> Hors situations prévues au 4° de l'article 8 du décret relatif aux LDG, lequel dispose que des durées d'occupation minimales et maximales d'occupation de certains emplois peuvent être fixées notamment pour des impératifs de continuité de service.

Pour les personnels de direction, le ministère veille également à la cohérence des vœux des agents afin de garantir une progression dans la carrière entre la nature des fonctions (postes de chef d'établissement adjoint et postes de chef d'établissement) et la catégorie des établissements, ces deux critères ayant une incidence sur la rémunération des agents.

## I. – LES PRINCIPES ET MODALITÉS DU MOUVEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION

Sont concernés par ces modalités :

- les personnels de direction occupant un poste en lycée, lycée professionnel ou collège ;
- les personnels de direction occupant un poste de directeur d'EREA, d'ERPD, de directeur adjoint chargé de SEGPA, sollicitant un poste de personnel de direction de lycée, lycée professionnel ou collège à la rentrée scolaire suivante ;
- les personnels de direction en détachement ou affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte, en disponibilité ou en congé, demandant leur réintégration ;
- les personnels de direction souhaitant une affectation dans un collège REP+, un EREA ou une ERPD.

### I.1. Les grands principes du mouvement général

#### *Les différentes phases du mouvement général*

Le mouvement général s'organise en trois phases :

- phase 1 : début avril , mouvement sur les postes de chef d'établissement ;
- phase 2 : début juin , mouvement sur les postes de chef d'établissement adjoint et ajustement du mouvement sur les postes de chef d'établissement ;
- phase 3 : début juillet , ajustement du mouvement sur les postes de chef d'établissement.

Les postes à profil concernent l'affectation des personnels de direction dans un établissement REP+, dans les EREA et les ERPD, distincte du mouvement général, selon des modalités et un calendrier spécifiques.

Ils font l'objet d'une publication sur place de l'emploi public (PEP) et sur les portails intranet académiques (PIA).

Candidatures pour une affectation dans les collectivités d'outre-mer

La saisie des vœux d'affectation dans les collectivités d'outre-mer, l'enregistrement des pièces justificatives et la validation de la demande s'effectuent en une seule période dans le portail « agent ».

#### *L'entretien préalable au mouvement*

Pour les personnels de direction, la mobilité peut être étroitement liée à l'évolution de carrière, dès lors qu'elle permet de passer d'un poste d'adjoint à un poste de chef d'établissement, ou encore de changer de nature ou de catégorie d'établissement.

Dans ce cadre, l'entretien professionnel comprend un temps d'échange relatif aux perspectives de mobilité et son compte-rendu, une partie dédiée à ce thème.

En conséquence, le dernier compte rendu d'entretien professionnel, qui sera joint au dossier de mutation, permettra d'apprécier le niveau de compétence atteint par les candidats à la mobilité.

Pour les personnels de direction exceptionnellement autorisés à participer à la mobilité après seulement deux années de direction et qui n'ont donc jamais bénéficié d'un entretien professionnel, seule la partie dédiée à la mobilité dans le compte rendu d'entretien sera remplie par les autorités académiques et jointe au dossier.

De plus, une évaluation de nature prospective de tous les candidats à la mobilité pour l'année suivante fera l'objet d'un entretien conduit par le directeur académique des services de l'éducation nationale ou son adjoint, et/ou le recteur.

#### *L'obligation de stabilité dans le poste*

Seuls peuvent participer à la mobilité les personnels ayant trois ans au moins d'ancienneté dans le poste, conformément aux dispositions du statut des personnels de direction (article 22 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 précité).

Pour les personnels occupant leur poste depuis deux ans seulement, les cinq situations dérogatoires permettant l'examen de son dossier sont les suivantes :

- personne handicapée ;

- rapprochement de conjoint ;
- centre des intérêts matériels et moraux dans un département d'outre-mer (académies de Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion) ;
- jugement de garde alternée ;
- régularisation de délégation rectorale dans certaines conditions, indiquées au point I.1.4.

Le bénéfice d'une dérogation à l'obligation de stabilité dans le poste sera in fine laissé à l'appréciation de l'administration centrale après examen de la situation personnelle et professionnelle des intéressés et en fonction de l'intérêt du service.

La décision ministérielle leur sera notifiée dans le portail « agent ».

#### *La mise en œuvre de l'obligation de mobilité*

Le statut particulier des personnels de direction dispose qu'ils ne peuvent pas occuper le même poste de direction d'établissement d'enseignement ou de formation plus de neuf ans.

Pour préparer et anticiper cette échéance, il prévoit qu'à l'issue d'une période de sept ans dans le même poste, les personnels de direction concernés sont tenus de participer aux opérations annuelles de mobilité. Il revient aux autorités académiques d'encourager et de soutenir la mise en œuvre de cette disposition.

L'objectif de ces mesures est de favoriser la mobilité géographique et/ou fonctionnelle des personnels d'encadrement sur un poste correspondant pleinement à leurs aspirations professionnelles et d'élargir l'accès à tous les établissements.

Le décret du 11 décembre 2001 prévoit également la possibilité de déroger à cette obligation de mobilité, dans l'intérêt du service ainsi que pour les personnels ayant occupé quatre postes.

Ainsi, peuvent être examinées des demandes de dérogation émanant de personnels qui, âgés de 62 ans et plus au 1<sup>er</sup> septembre de l'année concernée, s'engagent à cesser leurs fonctions dans les deux années suivantes, ou de personnels connaissant des difficultés d'ordre médical.

Dans ce cadre, les demandes de dérogation à l'obligation de mobilité sont examinées eu égard :

- à la date de naissance ;
- au nombre de dérogations accordées qui ne peut être supérieur à deux.

Les dérogations étant accordées au titre d'une année scolaire, elles ne sont pas renouvelées automatiquement. Par conséquent, tous les personnels concernés par l'obligation de mobilité doivent se déterminer, dès le début des opérations, sur leur participation au mouvement ou sur leur demande de dérogation, afin que leur situation personnelle puisse être examinée avant la date fixée pour le retour des dossiers de demande de mobilité aux services académiques.

Un entretien avec les autorités académiques est nécessaire pour permettre aux personnels concernés, soit de justifier des motifs invoqués à l'appui de leur demande de dérogation, soit de disposer de conseils sur l'adéquation de leur profil de compétence à la nature des postes sollicités et d'accroître ainsi leurs chances d'obtenir un poste conforme à leur projet de carrière.

La décision ministérielle est notifiée aux intéressés dans le portail « agent ».

#### *I.1.1. Les modalités d'expression des vœux au mouvement général*

##### *Saisie des demandes initiales*

Pour favoriser la mobilité fonctionnelle et géographique des personnels, il est nécessaire que les vœux soient aussi ouverts que possible et ne se limitent pas aux postes publiés vacants ou susceptibles d'être vacants.

Lors de la saisie de leur demande de mobilité dans le portail « agent », les candidats doivent vérifier les éléments matériels qui seront examinés dans le cadre de leur demande de mutation. Toute erreur constatée est signalée selon les modalités précisées dans le formulaire de demande.

##### *Saisie des ajouts et retraits de vœux*

Pour augmenter leur chance d'obtenir une mobilité, une ou plusieurs périodes supplémentaires d'ouverture du serveur permettent aux candidats au mouvement de consulter la liste des postes vacants et de procéder à l'ajout de vœux et/ou au retrait de leurs vœux initiaux.

Les candidats à la mobilité sont informés que les vœux initiaux non supprimés sont toujours examinés prioritairement dans l'ordre où ils ont été formulés. Ensuite, l'examen porte sur les vœux formulés dans le cadre des vœux ajoutés.

### I.1.2. Le dossier de candidature

Le dossier de candidature au mouvement général, dématérialisé et constitué dans le portail « agent » avant la clôture de la période de saisie des vœux initiaux, doit comporter les éléments suivants :

- la demande de mobilité validée dans le portail « agent » ;
- une copie du dernier compte-rendu d'entretien professionnel ;
- une lettre de motivation qui devra notamment indiquer les principales caractéristiques de l'établissement actuel, les acquis les plus significatifs au cours des dernières années et les principaux problèmes à résoudre dans un avenir immédiat.
- un curriculum vitae ;
- les justificatifs d'une priorité légale (CIMM, rapprochement de conjoint, handicap).

Les candidats à la mobilité sont responsables de la saisie de leurs vœux et de leur hiérarchisation, notamment pour ce qui concerne les fonctions sollicitées et les codes des établissements, communes, groupes de communes, départements ou académies. Ils doivent indiquer, pour les vœux généraux, la ou les catégories souhaitées et compléter la rubrique logement « souhaité ou « indifférent ». Ils doivent cocher obligatoirement la rubrique « Engagement » située au bas de la dernière page du dossier de mobilité pour valider leur demande.

### I.1.3. Les avis portés sur les dossiers de mobilité

Les recteurs attribuent à chaque candidat les lettres codes définies ci-dessous en cohérence avec les appréciations littérales du compte rendu d'entretien professionnel et l'évaluation prospective.

Avis favorable à la demande de mobilité	F : les avis et appréciations doivent éclairer la lettre F en cernant au mieux les capacités du candidat à exercer les fonctions souhaitées.
Avis défavorable à la demande de mobilité	C : la demande de mobilité en elle-même est légitime mais le profil du candidat n'est pas adapté aux postes demandés. La lettre C doit être reportée en regard des emplois sollicités. Le recteur informera ces candidats qu'une extension de vœux sur des établissements plus conformes à leur profil est nécessaire.
	D : la demande ne paraît pas devoir être retenue, la lettre D doit être reportée en regard des emplois sollicités.
Condition de stabilité non remplie	M : lettre code obligatoire lorsque le candidat ne remplit pas la condition de stabilité de 3 ans dans le poste.

Dans le portail « agent », selon le calendrier fixé par la note de service, les candidats prennent connaissance des lettres codes, catégories financières maximales et appréciations littérales de l'évaluation prospective, et le cas échéant, peuvent en demander la révision.

### I.1.4. Situations particulières

#### Mesure de carte scolaire

Les demandes de mobilité de personnels touchés par une mesure de carte scolaire font l'objet d'un examen particulier. Dans la mesure du possible, une priorité est donnée aux vœux portant sur des postes classés dans la même catégorie et implantés à proximité de la précédente affectation.

Il convient toutefois d'appeler l'attention des personnels en mesure de carte scolaire, dont les vœux trop restreints ne pourraient être satisfaits, qu'ils sont susceptibles d'obtenir une affectation en dehors de leurs vœux.

#### Agents bénéficiant d'une clause de sauvegarde

Les demandes émanant de personnels de direction bénéficiant de la clause de sauvegarde en raison du déclassement de leur établissement ou d'une mutation dans un établissement de catégorie inférieure (cf. articles 2 et 3 du décret n° 88-342 du 11 avril 1988) feront l'objet d'une attention particulière.

#### Réintégration après un congé ou une disponibilité

Les personnels de direction placés en congé de longue durée, en congé parental, ou en disponibilité souhaitant être réintégrés à la rentrée scolaire suivante établissent une demande de réintégration. Pour faciliter le traitement de leur demande, ils formulent des vœux dans le portail « agent ».

Il est rappelé que les personnels en disponibilité doivent solliciter leur réintégration trois mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

Leurs vœux d'affectation devront être réalistes, en concordance avec leur parcours professionnel et les appréciations de l'autorité académique. Une affectation hors vœux ne peut être exclue dans le cas de vœux trop restreints.

Affectation à l'issue d'un séjour dans une collectivité d'outre-mer (Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Wallis-et-Futuna ou Saint-Pierre-et-Miquelon) et réintégration après un détachement

Les personnels en poste dans une collectivité d'outre-mer arrivant à la fin de leur séjour réglementé (deux ans ou quatre ans), les personnels en poste à Saint-Pierre-et-Miquelon depuis au moins trois ans ainsi que les personnels en position de détachement qui souhaitent être réintégrés en 2021 doivent participer au mouvement général. Ils feront l'objet d'un suivi individualisé.

Leurs vœux d'affectation devront être réalistes, en concordance avec leur parcours professionnel et les appréciations de l'autorité académique. Une affectation hors vœux ne peut être exclue dans le cas de vœux trop restreints.

Le dossier de réintégration et de candidature au mouvement général, dématérialisé et constitué dans le portail « agent » avant la clôture de la période de saisie des vœux initiaux, doit comporter les éléments suivants :

- la demande de mobilité dans le portail « agent » ;
- une copie du dernier compte-rendu d'entretien professionnel ;
- la dernière lettre de mission ;
- un curriculum vitae ;
- un courrier explicitant les vœux d'affectation et la priorité donnée entre les fonctions ou la localisation géographique ;
- un rapport d'activité, porté à la connaissance de la hiérarchie, qui fera notamment état de l'expérience vécue dans leur établissement et des compétences qu'ils auront pu mobiliser (au maximum trois pages dactylographiées).

L'attention des personnels est appelée sur le fait qu'un nouveau séjour en métropole est fortement recommandé avant une autre mobilité vers une académie d'outre-mer ou une collectivité d'outre-mer.

#### Rapprochement de conjoint

Les personnels de direction peuvent demander une mobilité pour rapprochement de conjoint.

Ces demandes doivent présenter des vœux correspondant à la résidence professionnelle du conjoint et témoigner d'une évidente volonté de rapprochement. À ce titre, les vœux formulés doivent être équivalents au poste occupé (fonctions, type d'établissement, catégorie financière) et porter sur un vœu large de type « département » correspondant à la résidence professionnelle du conjoint.

Ces demandes font l'objet d'un examen particulièrement attentif notamment lorsque le temps de transport entre la résidence administrative du candidat et la résidence professionnelle de son conjoint est égal ou supérieur à une heure et demi par le trajet le plus direct.

L'attention des intéressés est appelée sur le fait que leur demande ne sera pas examinée en l'absence des pièces justificatives suivantes :

- le livret de famille et/ou l'extrait d'acte de naissance de l'enfant ;
- un justificatif administratif établissant l'engagement dans les liens d'un PACS et l'extrait d'acte de naissance portant l'identité du partenaire et le lieu d'enregistrement du PACS ;
- une attestation de la résidence professionnelle et de l'activité professionnelle principale du conjoint ;
- un justificatif de domicile.

#### Personnes en situation de handicap

Les personnels de direction souhaitant faire valoir un handicap ou une situation médicale particulièrement grave doivent fournir à l'appui de leur demande de mobilité une attestation de la maison départementale des personnes handicapées ou toute pièce justificative de leur situation médicale particulièrement grave et d'un justificatif attestant que la mutation sollicitée améliorera leurs conditions de vie.

Un entretien peut également être sollicité auprès du service de l'encadrement de la direction générale des ressources humaines.

Centre des intérêts matériels et moraux dans un département d'outre-mer  
(académie de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de Mayotte ou de la Réunion)

Les personnels de direction dont la résidence habituelle est située dans un département d'outre-mer peuvent demander leur mobilité dans ce même département.

La résidence habituelle s'entend comme le centre des intérêts matériels et moraux dont l'agent doit apporter la preuve. Toutes les pièces justificatives doivent être jointes au dossier de mobilité pour permettre à l'administration centrale d'apprécier la localisation du centre des intérêts matériels et moraux.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION	EXEMPLES DE PIÈCES JUSTIFICATIVES
Résidence des père et mère ou à défaut des parents les plus proches sur le territoire considéré	Pièce d'identité, titre de propriété, taxe foncière, quittance de loyer, taxe d'habitation, etc.
Biens fonciers situés sur le territoire considéré dont l'agent est propriétaire	Bail, quittance de loyer, taxe d'habitation, titre de propriété, taxe foncière, etc.
Résidence antérieure de l'agent sur le territoire considéré	Bail, quittance de loyer, taxe d'habitation, etc.
Lieu de naissance de l'agent ou de ses enfants sur le territoire considéré	Pièce d'identité, extrait d'acte de naissance, etc.
Bénéfice antérieur d'un congé bonifié	Copie de la décision par laquelle a été octroyé le congé bonifié.
Comptes bancaires, d'épargne ou postaux dont l'agent est titulaire sur le territoire considéré	Relevé d'identité bancaire, etc.
Paiement par l'agent de certains impôts, notamment l'impôt sur le revenu, sur le territoire considéré	Avis d'imposition.
Affectations professionnelles antérieures sur le territoire considéré	Attestations d'emploi correspondantes.
Inscription de l'agent sur les listes électorales d'une commune du territoire considéré	Carte d'électeur.
Études effectuées sur le territoire par l'agent et/ou ses enfants	Diplômes, certificats de scolarité, etc.
Demandes de mutation antérieures vers le territoire considéré	Copies des demandes correspondantes.
Durée et nombre de séjours dans le territoire considéré	Toutes pièces justifiant ces séjours.
Autre critère d'appréciation	Deux listes des dirigeants de deux associations

Les vœux formulés doivent être équivalents au poste occupé (fonctions, type d'établissement, catégorie financière).

#### Régularisation de délégation rectorale

Les recteurs sont amenés à pourvoir temporairement certains emplois dont la vacance nuit à l'intérêt du service en y affectant des personnels de direction déjà en fonction dans l'académie, les autorités académiques ne peuvent prendre aucun engagement vis-à-vis des personnels de direction quant à la régularisation ultérieure de cette affectation par l'administration centrale. Chaque situation est examinée au regard des progressions de carrière et de l'ensemble des demandes

La reconnaissance par l'institution du service rendu par le personnel concerné peut en effet se traduire par une affectation dans un autre établissement

En tout état de cause, la régularisation dans les fonctions occupées au titre de la délégation rectorale ne peut intervenir, dans le cadre de la mobilité, que lorsque l'intéressé compte au moins deux ans d'ancienneté dans son affectation ministérielle dont la deuxième année en délégation rectorale dans un autre établissement.

Par la suite, l'agent ainsi régularisé ne peut formuler une nouvelle demande de mobilité qu'après quatre ans d'exercice dans l'établissement (1 an en délégation rectorale et 3 ans d'affectation administrative de gestion ou 2 ans en délégation rectorale et 2 ans d'affectation administrative de gestion).

#### Situations liées à l'établissement demandé

L'administration ne nomme pas de personnels de direction dans des établissements où ils ont exercé des fonctions d'enseignement, d'éducation ou de direction au cours des dix années précédant l'année de la mobilité. Les vœux formulés dans ce sens par les candidats à la mobilité ne peuvent donc aboutir.

D'une manière générale, il n'est pas souhaitable qu'un chef d'établissement ou un chef d'établissement adjoint exerce ses fonctions dans le même établissement que son conjoint, quelle que soit la nature de ses fonctions. En outre, les personnels de direction ne peuvent pas exercer leurs fonctions dans un établissement dont leur conjoint est l'agent comptable

## 1.2. Les modalités spécifiques de recrutement dans les collèges REP+, les EREA et les ERPD

### *Les collèges REP+*

L'affectation des personnels de direction dans les collèges REP+ donne lieu à un recrutement sur profil, distinct du mouvement général, basé sur le volontariat. Il s'effectue selon des modalités et un calendrier spécifiques.

La publication des fiches de profil des postes vacants de chef d'établissement et de chef d'établissement adjoint est effectuée par les recteurs sur « place de l'emploi public » (PEP) et sur les portails intranet académiques (PIA).

Le recteur de l'académie d'origine émet un avis motivé sur l'aptitude du candidat à exercer ses fonctions dans un collège REP+. Il adresse ensuite, dans les délais indiqués sur le calendrier spécifique, les dossiers complets à chaque recteur des académies d'accueil, le cas échéant.

Les recteurs des académies d'accueil reçoivent les candidats pour un entretien au cours duquel ils les informeront de la nature et des exigences du poste. Il est notamment rappelé que la mobilité des personnels de direction en fonction dans un collège REP+ ne peut être envisagée qu'au terme de plusieurs années d'exercice dans leur poste. L'attention des candidats est appelée sur la stabilité nécessaire, de quatre à six ans, pour concevoir et mener à bien un projet.

L'avis des chefs d'établissement sur les candidatures aux postes de chef d'établissement adjoint pourra être recueilli par le recteur qui formulera ensuite un avis sur chacun des vœux émis. Ces avis doivent être motivés et portés à la connaissance des candidats.

### *Les EREA (établissements régionaux d'enseignement adapté) et les ERPD (écoles régionales du premier degré)*

L'affectation des personnels de direction dans les EREA et les ERPD donne également lieu à un recrutement sur profil, distinct du mouvement général, selon des modalités et un calendrier spécifiques. Pour candidater à ces postes, les personnels de direction n'ont plus désormais l'obligation d'être titulaires du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS).

La publication des fiches de profil des postes vacants et susceptibles d'être vacants sera effectuée par les recteurs sur « place de l'emploi public » (PEP) et sur les portails intranet académiques (PIA).

Les recteurs des académies demandées reçoivent les candidats en entretien au cours duquel ils les informent de la nature et des exigences du poste. Ils transmettent ensuite à l'administration centrale les dossiers complets revêtus de leur avis.

Les recteurs examinent prioritairement les candidatures émanant de personnels de direction qui occupent déjà les fonctions de directeur d'EREA ou d'ERPD et qui souhaitent une mobilité dans les mêmes fonctions.

### Ordre d'examen des candidatures

Les candidatures sont examinées dans l'ordre suivant :

- affectations à l'étranger ;
- affectation dans les COM ;
- affectation dans les collèges REP+, les EREA et les ERPD ;
- affectation dans un poste du mouvement général.

## 1.3. Mobilité pour une affectation en collectivité d'outre-mer

### *Modalités de candidature*

a) Saisie des vœux, enregistrement des pièces justificatives et validation de la demande de mobilité

La saisie des vœux d'affectation dans les collectivités d'outre-mer, l'enregistrement des pièces justificatives et la validation de la demande s'effectuent en une seule période.

Au cours de cette période, les candidats peuvent saisir ou modifier leur demande. Les candidats doivent veiller à ne pas attendre le dernier jour pour saisir leur demande.

Les candidats peuvent émettre vingt vœux maximum pour l'ensemble des collectivités d'Outre-mer, dont dix vœux sur des postes de chef d'établissement et dix vœux sur des postes de chef d'établissement adjoint.

Les vœux formulés peuvent porter sur un établissement, une commune, un groupe de communes ou une collectivité d'outre-mer pour un type de poste déterminé (collège, lycée, LP).

Une liste des postes vacants (départs à la retraite connus à la date de début de saisie des vœux, fins de deuxième séjour) ainsi qu'une liste des postes susceptibles d'être vacants (fins de premier séjour, intentions de participer au mouvement général des personnels affectés sans durée réglementée) sont consultables dans le portail « agent » pendant toute la période de saisie des vœux.

Il est à noter que tout poste est susceptible d'être vacant, compte tenu notamment de la mobilité interne.

Dans la mesure où les opérations d'affectation dans les collectivités d'outre-mer relèvent d'un recrutement sur profil, aucune procédure particulière n'est organisée pour les établissements REP+ situés dans ces territoires. En conséquence, il n'est pas nécessaire de constituer un dossier spécifique.

Points d'attention :

- les demandes de mobilité formulées hors délai ne sont pas recevables, sauf pour des cas exceptionnels et imprévisibles ou dans l'intérêt du service ;
- les demandes émanant de personnels de direction stagiaires ou en détachement dans le corps des personnels de direction ainsi que les demandes émanant de personnels de direction ne remplissant pas la condition de stabilité de trois ans dans leur poste ne sont pas recevables ;
- les demandes d'affectation en poste double ne concernent que les conjoints appartenant au corps des personnels de direction. Le candidat peut toutefois signaler que son conjoint, personnel de l'éducation nationale, a fait une demande d'affectation dans une collectivité d'outremer. Il est souligné que l'affectation en poste double reste difficile à réaliser compte-tenu du principe de recrutement sur profil et de la localisation des postes ;
- les demandes d'affectation dans les collectivités d'outremer ou de détachement à l'étranger (AEFE, MLF, etc.) seront examinées prioritairement. Par conséquent, les vœux formulés dans le cadre du mouvement général, dans un établissement REP+, un ÉREA ou un ERPD ne seront examinés que si le candidat n'a pas été retenu pour une affectation dans une collectivité d'outremer ou pour un détachement ;
- si un candidat sollicite à la fois un poste dans une collectivité d'outremer et un détachement à l'étranger, il devra au moment de la saisie des vœux classer ses demandes par ordre de préférence.

#### b) Constitution du dossier de candidature

Le dossier de candidature dématérialisé, constitué dans le portail « agent » avant la clôture de la période de saisie des vœux, comporte les éléments suivants :

- la demande de d'affectation dans les collectivités d'outre-mer ;
- une copie du dernier compte-rendu d'entretien professionnel ;
- une lettre de motivation ;
- un curriculum vitae ;
- les justificatifs d'une priorité légale (CIMM, rapprochement de conjoint).

La qualité de la lettre de motivation et le soin que les candidats apporteront à la constitution de leur dossier constituent un critère supplémentaire de pré-sélection.

Recueil de l'avis des autorités académiques :

Après fermeture de la campagne de saisie des vœux pour une affectation dans les collectivités d'outre-mer, les services académiques peuvent consulter dans l'application Sirhen la liste des candidats de l'académie.

L'annexe « Avis des autorités académiques » permet d'apprécier au mieux les candidatures en vue de la meilleure adéquation entre les profils des candidats et les spécificités des postes à pourvoir dans les territoires demandés. Cette annexe accompagne la note de service relative au calendrier de chaque campagne annuelle

Les recteurs communiquent aux candidats leur avis sur l'ensemble du dossier. Des observations éventuelles peuvent être formulées par les candidats et adressées aux recteurs.

Les avis motivés et portés à la connaissance des candidats doivent être enregistrés dans les dossiers de mobilité des candidats.

Entretiens de recrutement et proposition de poste dans les collectivités d'outre-mer :

Une présélection des candidatures est assurée par le service de l'encadrement de la DGRH, mais les choix sont arrêtés conjointement avec les vice-recteurs, la ministre de l'éducation, de la jeunesse et des sports de Polynésie française ou encore le membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en charge de l'éducation. Les personnels sélectionnés sont convoqués pour un entretien de recrutement pendant le mois de janvier de l'année du mouvement.

Ces entretiens seront conduits par le vice-recteur, un représentant de la DGRH, ainsi que pour la Polynésie française, la ministre de l'éducation, ou son représentant, et pour la Nouvelle-Calédonie, le membre du gouvernement en charge de l'éducation.

Les candidats à la mobilité interne seront reçus sur le territoire par les autorités locales.

À l'issue des auditions, les vice-recteurs ou, pour la Polynésie française, la ministre en charge de l'éducation, transmettront leurs propositions définitives d'affectation au service de l'encadrement.

La proposition d'affectation tiendra compte autant que possible des vœux du candidat, de son parcours, de l'expérience acquise, de son projet personnel et professionnel mais aussi des contraintes des établissements et des priorités éducatives des territoires. Pour ces raisons, il est conseillé aux candidats de faire des vœux larges en termes fonctionnels et géographiques.

Les résultats des affectations sur les postes de chef d'établissement et de chef d'établissement adjoint seront publiés sur le portail « agent » lors de la première phase du mouvement général.

Réintégration à l'issue d'un séjour dans une collectivité d'outre-mer :

À l'issue de leur séjour, les personnels en poste dans une collectivité d'outre-mer doivent participer au mouvement général des personnels de direction. Ils joignent à leur dossier de mobilité un rapport d'activité faisant état de l'expérience vécue dans leur établissement et des compétences qu'ils ont pu y mobiliser. Les personnels en situation de non-renouvellement de séjour s'adressent au vice-rectorat concerné pour constituer un dossier de mobilité en vue d'une réintégration.

L'affectation à Saint-Pierre-et-Miquelon n'est pas soumise à une durée de séjour limitée. Les personnels de direction en poste à Saint-Pierre-et-Miquelon qui souhaitent participer à la mobilité après trois ans au moins d'affectation, font l'objet d'un accompagnement individualisé.

Toutefois, les vœux exprimés doivent être réalistes, en concordance avec le parcours professionnel et les appréciations de l'autorité académique.

#### **I.4. Le recrutement sur les postes à profil**

Le recrutement sur les postes à profil est réalisé selon une procédure particulière précisée dans les avis de vacance de ces postes, publiés sur le site interministériel « place de l'emploi public » (<https://www.place-emploi-public.gouv.fr/>).

Les demandes passent par un dossier de mutation distinct de celui d'une demande de mutation pour le mouvement commun.

Les intéressés sont informés directement par le recruteur de la décision qu'il a prise.

## **II. – LES MODALITÉS DU MOUVEMENT DES IEN ET DES IA-IPR**

Ces modalités concernent l'ensemble des IA-IPR et des IEN (spécialités enseignement du premier degré, enseignement technique, enseignement général et information et orientation), actuellement en fonction ainsi que les inspecteurs souhaitant réintégrer notamment à l'issue d'un détachement.

### **II.1. Les modalités d'expression des vœux au mouvement général**

Le mouvement consiste essentiellement en une campagne annuelle nationale de mutations.

#### *Le dépôt des candidatures*

Les personnels affectés en académie et dans les collectivités d'outre-mer (COM) saisissent leur candidature dans le portail « agent ». Il leur appartient de vérifier tous les éléments matériels et, le cas échéant, juridiques, qui seront examinés dans le cadre de leur demande de mutation (date d'entrée dans le corps, dans le poste actuel, situation familiale, notamment).

Les demandes des IEN affectés en DSDEN et relevant des spécialités « enseignement du premier degré » ou « information et orientation » requièrent un avis motivé de leur supérieur hiérarchique avant avis du recteur.

#### *Procédure pour les personnels affectés dans les COM ou hors académie*

La demande de mobilité est à établir à l'aide de la fiche de vœux figurant en annexe de la note de service relative au calendrier de chaque campagne annuelle. Elle est transmise, revêtue du visa du supérieur hiérarchique direct et accompagnée des pièces justificatives incluses, par messagerie électronique, avant la date limite inscrite dans le calendrier de la campagne.

### *Précisions concernant la mobilité vers les collectivités d'outre-mer*

Les personnels qui candidatent pour les postes situés dans les COM (Polynésie française, Nouvelle-Calédonie et Wallis-et-Futuna) répondent à l'appel à candidature qui se fait par voie de publication des vacances de postes sur le site de la « place de l'emploi public » (PEP – <https://www.place-emploi-public.gouv.fr>).

Des entretiens avec le vice-recteur concerné et les représentants des gouvernements locaux sont organisés par la DGRH.

## **II.2. La formulation des vœux**

Pour les IA-IPR, le nombre de vœux est limité à cinq académies.

Pour les IEN, le nombre de vœux est limité à six, quelle que soit la spécialité de poste. Lors de l'examen des demandes de mutation, seuls sont pris en compte les vœux exprimés conformément aux modalités précisées dans la notice explicative dédiée aux vœux de mutation, annexée à la note relative au calendrier annuel de la campagne.

La liste des postes vacants pour la rentrée suivante est publiée sur le site Internet du ministère et sur le portail « agent ». Toutefois, il est de l'intérêt des candidats de ne pas limiter leurs vœux à ces seuls postes, mais au contraire de les étendre à des postes non déclarés vacants initialement ou d'indiquer « tout poste » au titre de l'un de leurs vœux, afin de pouvoir accéder à des postes se découvrant en cours de mouvement.

Les différentes formulations de vœux possibles selon la spécialité d'IEN :

Spécialité « enseignement du premier degré » : 3 formulations possibles	<ul style="list-style-type: none"><li>• une circonscription du premier degré en particulier (vœu sur un poste particulier) ;</li><li>• tout poste relevant d'une même direction des services départementaux de l'éducation nationale (vœu à l'échelon départemental) ;</li><li>• tout poste relevant d'une même académie (vœu à l'échelon académique).</li></ul>
Spécialités « enseignement technique » et « enseignement général » : 2 formulations possibles	<ul style="list-style-type: none"><li>• un poste dans une académie au rectorat (vœu sur un poste particulier) ;</li><li>• tout poste relevant d'une même académie (vœu à l'échelon académique).</li></ul>
Spécialité « information et orientation » : 4 formulations possibles	<ul style="list-style-type: none"><li>• un poste dans une académie au rectorat ou en DSDEN (vœu sur un poste particulier) ;</li><li>• un poste relevant d'une délégation régionale et/ou du siège de l'ONISEP (vœu sur un poste particulier) ;</li><li>• tout poste relevant d'une direction des services départementaux de l'éducation nationale (vœu à l'échelon départemental) ;</li><li>• tout poste relevant d'une même académie (vœu à l'échelon académique).</li></ul>

## **II.3. Situations particulières**

### *Rapprochement de conjoint*

Les demandes de rapprochement de conjoints doivent impérativement être complètes et accompagnées des pièces justificatives.

Les demandes présentées par les IEN du 1<sup>er</sup> degré sont étudiées avec une attention particulière lorsque le temps de transport entre les deux résidences est supérieur ou égal à une heure et demi par le trajet le plus direct.

L'attention des intéressés est appelée sur le fait que leur demande ne sera pas examinée en l'absence des pièces justificatives suivantes :

- le livret de famille et/ou l'extrait d'acte de naissance de l'enfant ;
- un justificatif administratif établissant l'engagement dans les liens d'un PACS et l'extrait d'acte de naissance portant l'identité du partenaire et le lieu d'enregistrement du PACS ;
- une attestation de la résidence professionnelle et de l'activité professionnelle principale du conjoint ;
- un justificatif de domicile.

### *Personnes en situation de handicap*

Les personnels d'inspection souhaitant faire valoir un handicap ou une situation médicale particulièrement grave doivent fournir à l'appui de leur demande de mobilité une attestation de la maison départementale des personnes handicapées ou toute pièce justificative de leur situation médicale particulièrement grave et d'un justificatif attestant que la mutation sollicitée améliorera leurs conditions de vie.

Un entretien peut également être sollicité auprès du service de l'encadrement de la direction générale des ressources humaines.

*Centre des intérêts matériels et moraux dans un département d'outre-mer  
(académie de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de Mayotte ou de la Réunion)*

Les personnels d'inspection dont la résidence habituelle est située dans un département d'Outre-mer peuvent demander leur mobilité dans ce même département.

La résidence habituelle s'entend comme le centre des intérêts matériels et moraux dont l'agent doit apporter la preuve. Toutes les pièces justificatives doivent être jointes au dossier de mobilité pour permettre à l'administration centrale d'apprécier la localisation du centre des intérêts matériels et moraux.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION	EXEMPLES DE PIÈCES JUSTIFICATIVES
Résidence des père et mère ou à défaut des parents les plus proches sur le territoire considéré	Pièce d'identité, titre de propriété, taxe foncière, quittance de loyer, taxe d'habitation, etc.
Biens fonciers situés sur le territoire considéré dont l'agent est propriétaire	Bail, quittance de loyer, taxe d'habitation, titre de propriété, taxe foncière, etc.
Résidence antérieure de l'agent sur le territoire considéré	Bail, quittance de loyer, taxe d'habitation, etc.
Lieu de naissance de l'agent ou de ses enfants sur le territoire considéré	Pièce d'identité, extrait d'acte de naissance, etc.
Bénéfice antérieur d'un congé bonifié	Copie de la décision par laquelle a été octroyé le congé bonifié.
Comptes bancaires, d'épargne ou postaux dont l'agent est titulaire sur le territoire considéré	Relevé d'identité bancaire, etc.
Paiement par l'agent de certains impôts, notamment l'impôt sur le revenu, sur le territoire considéré	Avis d'imposition.
Affectations professionnelles antérieures sur le territoire considéré	Attestations d'emploi correspondantes.
Inscription de l'agent sur les listes électorales d'une commune du territoire considéré	Carte d'électeur.
Études effectuées sur le territoire par l'agent et/ou ses enfants	Diplômes, certificats de scolarité, etc.
Demandes de mutation antérieures vers le territoire considéré	Copies des demandes correspondantes.
Durée et nombre de séjours dans le territoire considéré	Toutes pièces justifiant ces séjours.
Autre critère d'appréciation	Deux listes des dirigeants de deux associations.

*Carte scolaire et suppression de poste*

Les demandes des IEN du 1<sup>er</sup> degré sollicitées dans le cadre d'une mesure de carte scolaire ou d'une suppression de poste sont étudiées de façon prioritaire. Les inspecteurs concernés sont affectés en priorité sur la ou les circonscriptions issues du redécoupage de leur circonscription antérieure.

Dans le cas d'une suppression de poste, l'inspecteur est affecté, selon les postes vacants, de préférence dans le même département, éventuellement la même académie ou les départements et académies limitrophes, en tenant compte des contraintes de domiciliation de l'agent.

*Réintégration suite à une affectation outre-mer*

Les personnels en fin de séjour dans une collectivité d'outre-mer (Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Wallis-et-Futuna) participent au mouvement général.

*Mutation conjointe*

Les demandes de mutation conjointe sont conditionnelles et ne peuvent être prononcées que dans la mesure où celle du conjoint appartenant à un corps relevant des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur est assurée.

Lorsque le conjoint relève également d'un corps de personnel d'inspection, la demande de mutation conjointe conduit à l'affectation des conjoints :

- dans la même académie pour les IA-IPR et les IEN relevant des spécialités « enseignement technique » ou « enseignement général » ;
- dans la même direction des services départementaux de l'éducation nationale pour les IEN relevant des spécialités « enseignement du premier degré » ou « information et orientation ».

*Changement de spécialité*

Les demandes de changement de spécialité (candidats à un ou plusieurs postes relevant d'une autre spécialité que celle au titre de laquelle ils exercent) présentées par un agent sont soumises à un avis de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR).

#### **II.4. Le recrutement sur les postes à profil**

Le recrutement sur les postes à profil est réalisé selon une procédure particulière précisée dans les avis de vacance de ces postes, publiés sur le site interministériel « place de l'emploi public » (<https://www.place-emploi-public.gouv.fr/>).

Les demandes passent par un dossier de mutation distinct de celui d'une demande de mutation pour le mouvement commun.

Les intéressés sont informés directement par le recruteur de la décision qu'il a prise.

#### **II.5. Communication des résultats**

La publication des résultats du mouvement s'effectue, pour les agents ayant saisi leur candidature en ligne, sur le portail « agent ».

Les arrêtés d'affectation sont également notifiés *via* le portail « agent ».

### **III. – LES MODALITÉS DU MOUVEMENT DES INSPECTEURS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

Ces modalités concernent l'ensemble des inspecteurs de la jeunesse et des sports actuellement en fonction dans leur corps ainsi que ceux en position de détachement. Elles sont mises en œuvre par l'administration centrale, en liaison avec les services ou établissements d'affectation.

#### **Modalités d'expression et d'examen des vœux au mouvement général**

Le mouvement consiste essentiellement en une campagne annuelle nationale de mutations.

La liste des postes vacants pour la rentrée suivante est publiée sur un espace intranet dédié du ministère. Tout poste est susceptible d'être vacant. Il est de l'intérêt des candidats de ne pas limiter leurs vœux aux seuls postes formellement vacants, mais de les étendre, le cas échéant, à ceux déclarés susceptibles de l'être.

Le mouvement général s'organise selon un calendrier établi annuellement dans une note de service.

#### **Transmission des dossiers**

Le dossier de candidature annexé à la note relative au calendrier annuel des opérations de mutation permet de préciser les postes souhaités, classés par ordre de priorité.

Il est transmis par la voie hiérarchique, au plus tard le dernier jour de campagne tel que prévu sur le calendrier annuel, afin de recueillir un avis hiérarchique fondé sur l'intérêt du service. Les avis défavorables doivent être motivés.

L'ensemble des éléments justificatifs relatifs à la situation personnelle de l'agent (priorités légales, situation sociale, notamment) sont joints à la demande.

#### **Examen des candidatures**

Toutes les candidatures sont examinées. Les services ou établissements dans lesquels des postes sont ouverts peuvent convier les candidats déclarés à des entretiens à distance ou en présentiel.

Le service concerné informe la DGRH des candidatures ayant retenu son attention, selon un ordre de préférence qui doit être fondé sur l'adéquation entre les exigences du poste et les profils et compétences des candidats.

La décision de mutation est prise par la DGRH, dans le respect des principes de transparence des procédures, de traitement équitable des candidatures et de prise en compte des priorités légales de mutation communs à tous les corps du MENJS.

La DGRH informe par écrit l'ensemble des candidats du résultat de leur demande de mutation.

#### **Prise de fonction**

La date de prise de fonction dans la nouvelle affectation est, sauf disposition particulière connue des candidats, fixée au 1<sup>er</sup> septembre de l'année considérée.

## ANNEXE 4

### RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MINISTÉRIELLES RELATIVES À LA MOBILITÉ DES PERSONNELS TECHNIQUES ET PÉDAGOGIQUES (PTP)<sup>1</sup> DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Le droit à la mobilité a été consacré par les articles 14 et 14 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. La politique de mobilité ministérielle 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 techniques et pédagogiques, le ministère préconise une stabilité sur poste de trois ans ; les situations particulières doivent néanmoins faire l'objet d'un examen attentif, en particulier lorsqu'elles relèvent de priorités légales.

Par ailleurs, les procédures de mobilité sont encadrées par les dispositions des articles 60 et 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, et du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018<sup>3</sup> pris pour l'application de l'article 61, qui dispose que les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel toutes les vacances d'emplois.

#### I. – LES CAMPAGNES ANNUELLES DE MUTATIONS

##### A. – CADRE DE GESTION DES DEMANDES

Parmi les différentes opérations relatives à la mobilité, les campagnes annuelles de mutations des PTP titulaires (secteur sport et secteur jeunesse) demeurent prépondérantes. Toutefois, le ministère peut procéder à des accueils en détachement ou des mutations au fil de l'eau en complément de la campagne annuelle de mutation.

##### **Mouvement des PTP du secteur sport (professeur de sport, CTPS du domaine sport)**

La campagne annuelle de mutations des PTP du secteur sport est organisée en référence à la vacance des postes visant des fonctions de conseillers d'animation sportive (CAS), de formateurs et de conseillers techniques sportifs (CTS). Les postes publiés dans le cadre de la campagne annuelle de mutations ne peuvent pas dans le même temps faire l'objet d'une publication à la PEP. Cette dernière ne peut intervenir qu'entre deux campagnes annuelles de mutations pour pourvoir au fil de l'eau des postes devenus vacants :

- postes CAS : les agents candidatent sur des postes génériques à l'exception des postes en outre-mer qui sont à profil ;
- postes formateurs et postes de CTS : les agents candidatent sur des postes à profil.

##### **Mouvement des PTP du secteur jeunesse (conseiller d'éducation populaire et de jeunesse, CTPS du domaine jeunesse, éducation populaire et vie associative)**

Tous les postes sont des postes génériques à l'exception de certains postes localisés en établissement et en outre-mer qui peuvent être des postes à profil.

Dans le cadre de la campagne annuelle de mutation, les fiches de poste précisent la spécialité du corps nécessaire pour occuper le poste. Les agents peuvent candidater sur tout poste, indépendamment de leur spécialité de recrutement, de la spécialité de leur poste actuel et, le cas échéant, de l'absence de spécialité de leur poste actuel. Dans le cas d'une mutation entraînant un changement de spécialité, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement et/ou d'une formation sur le nouveau poste, si cela s'avère nécessaire.

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.

<sup>1</sup> Professeurs de sport, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ), conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS).

<sup>2</sup> Hors situations prévues par l'article 7 (4<sup>o</sup>) du décret relatif aux LDG 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.

<sup>3</sup> Décret n° 2018-1351 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

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.

### 1. Situations des candidats à mutation

Les candidats doivent saisir dans le self-service RENOIRH leurs vœux de mutation. La saisie dans RENOIRH doit s'accompagner de l'envoi par courrier postal d'une fiche de candidature à laquelle doivent être jointes toutes les pièces justificatives nécessaires à l'instruction de la demande.

En cas d'absence de connexion, de difficulté de connexion ou toute autre question concernant la saisie de la demande de mobilité sur le self-service RENOIRH, l'agent devra se mettre en contact avec son service de ressources humaines de proximité.

En cas d'impossibilité de saisie dans le self-service, la demande des agents sous format papier sera prise en considération.

Par exception, les agents en position de congé parental, en disponibilité ou en détachement qui souhaitent réintégrer le ministère devront uniquement renseigner la fiche de candidature « papier » :

La fiche de candidature doit comporter l'avis obligatoire et motivé du chef de service actuel de l'agent. Le bureau C2-4 de la DGRH se chargera de demander l'avis du chef de service d'accueil. Il est vivement recommandé qu'un contact préalable puisse être pris par l'agent candidat à une mobilité avec le directeur du service ou de l'établissement concerné. Toutefois, cette recommandation ne doit pas faire obstacle à l'examen de la candidature de l'agent qui n'aurait pas pu bénéficier de ce contact préalable.

### 2. Demandes tardives, modification de demande de mutation et demande d'annulation

Après la fermeture du self-service RENOIRH, 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 accepté par l'administration.

#### B. – 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 légales de mutation<sup>4</sup> et, le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus respectivement 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.

#### 1. Focus sur les priorités légales

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

##### *Le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un PACS*

Le rapprochement est considéré comme réalisé dès lors que la mutation est effectuée dans le département où est située l'adresse professionnelle du conjoint ou du partenaire ou dans un département limitrophe pour les agents dont le conjoint ou le partenaire exerce sa profession dans un pays frontalier.

La séparation des agents mariés ou pacsés donne lieu à priorité lorsqu'elle résulte de « raisons professionnelles » : ainsi, ne relèvent pas de la priorité légale, les agents dont le conjoint ou le partenaire n'exerce pas d'activité professionnelle (ex : chômage, retraite, formation non rémunérée) ou exerce une activité insuffisamment caractérisée dans le temps (ex : contrat saisonnier).

<sup>4</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.

Pour les agents liés par un PACS, les obligations déclaratives en matière fiscale sont similaires à celles des couples mariés ; cependant, les droits et garanties attachés à l'article 60 supposent qu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts. L'agent devra, ainsi, produire un avis d'imposition commune.

Il est précisé, par ailleurs, que le mariage ou la conclusion du PACS s'apprécie au 31 décembre de l'année précédant les opérations de mutation.

Les demandes de rapprochement de concubins ou de rapprochement familial avec un proche (enfant ou ascendant) ne relèvent pas de l'article 60 ; cependant, conformément à ce même article, de manière générale, et dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées devront tenir compte de la situation de famille des intéressés.

#### *La prise en compte du handicap*

Les agents qui sollicitent une mutation au titre du handicap doivent déposer un dossier auprès du médecin de prévention de l'académie dont ils relèvent qui donnera un avis sur l'impact éventuel de la mutation sur l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'agent. Cet avis sera un des éléments pris en compte lors de l'examen des situations individuelles en cas de candidatures concurrentes relevant des différentes priorités légales.

Le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap prévoit la prise en compte du handicap du conjoint ou de l'enfant handicapé d'un fonctionnaire effectuant une demande de mutation. Cette prise en considération du handicap du conjoint ou de l'enfant handicapé dans les campagnes annuelles de mutation des PTP ne revient pas pour autant à accorder une priorité au titre du handicap au fonctionnaire effectuant une demande de mutation.

#### *La prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux*

La priorité légale au titre du centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM) est accordée aux agents justifiant de la présence de ce CIMM dans l'académie ou la collectivité demandée, en fonction de critères dégagés par la jurisprudence et précisés dans la circulaire DGAFP n° 02129 du 3 janvier 2007. Ces critères d'appréciation sont les suivants :

- le domicile des père et mère ou à défaut des parents les plus proches de l'agent (leur lien de parenté avec l'agent, leur âge, leur activité et, le cas échéant, leur état de santé seront précisés) ;
- les biens fonciers situés sur le lieu de résidence habituelle déclarée dont l'agent est propriétaire ou locataire ;
- le domicile avant l'entrée dans l'administration ;
- le lieu de naissance de l'agent ;
- le bénéfice antérieur d'un congé bonifié ;
- le lieu où l'agent est titulaire de comptes bancaires, d'épargne ou postaux ;
- la commune où l'agent paye ses impôts, en particulier l'impôt sur le revenu ;
- les affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé son affectation actuelle ;
- le lieu de naissance des enfants ;
- le lieu d'inscription de l'agent sur les listes électorales ;
- les études effectuées sur le territoire par l'agent et/ou ses enfants ;
- la fréquence des demandes de mutation vers le territoire considéré ;
- la fréquence et durée des séjours dans le territoire considéré.

Ces critères ne sont ni exhaustifs ni nécessairement cumulatifs. Ils peuvent être complétés le cas échéant par tout élément d'appréciation pouvant être utile à l'administration. Plusieurs de ces critères, qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, peuvent se combiner.

## **2. Les critères supplémentaires à caractère subsidiaire**

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

- 9) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : la durée de séparation des conjoints ;
- 10) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : le nombre d'enfants mineurs ;

- 11) Pour les demandes de mutation des agents en position de détachement, de congé parental et de disponibilité dont la réintégration s'effectuerait dans leur académie d'origine et entraînerait de fait une séparation de leur conjoint ou partenaire : la durée de détachement, de congé parental ou de disponibilité ;
- 12) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'exercice de l'autorité parentale conjointe (garde alternée, garde partagée, droit de visite) ;
- 13) Pour les personnels exerçant à Mayotte<sup>5</sup> : l'affectation dans un service ou un établissement situé à Mayotte dès cinq ans d'exercice ;
- 14) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de poste ;
- 15) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de corps ;
- 16) Pour l'ensemble des demandes de mutation : le grade et l'échelon détenu.

Précisions sur les critères supplémentaires à caractère subsidiaire :

La phase de départage entre chaque critère supplémentaire à caractère subsidiaire, pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté ci-dessus, est favorable à la candidature présentant la valeur la plus haute du critère supplémentaire à caractère subsidiaire concerné.

a) Situation des agents en situation de rapprochement de conjoint

Ne sont pas considérées comme des périodes de séparation :

- les périodes de disponibilité ;
- les périodes de position de non activité ;
- les congés de longue durée et de longue maladie ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles le conjoint est inscrit à Pôle emploi ou sans employeur.

Ces situations sont suspensives, mais non interruptives, du décompte des années de séparation.

b) Ancienneté dans le poste

- Pour les agents relevant de la priorité légale « politique de la ville », l'ancienneté de poste est déjà un des critères constitutifs de la priorité légale, aussi l'ancienneté de poste prise en compte dans les critères supplémentaires à caractère subsidiaire sera celle dépassant le seuil ayant permis l'attribution de cette priorité légale « politique de la ville ».
- Pour les agents détachés, l'ancienneté dans le poste correspond à celle du dernier poste occupé durant le détachement.
- Pour les agents affectés dans une COM, l'ancienneté de poste correspond à la durée des services effectifs dans la COM et dans le même corps.
- Pour les agents réintégrés après congé parental, ou CLM, l'ancienneté de poste correspond à celle du dernier poste occupé.
- Pour les agents réintégrés après disponibilité, aucune ancienneté de poste n'est retenue. Toutefois, pour les agents placés en disponibilité d'office<sup>6</sup>, l'ancienneté de poste retenue sera celle du dernier poste occupé.

c) Date d'observation des critères supplémentaires à caractère subsidiaire

Il est précisé que la durée de détachement, de congé parental et de disponibilité, les cinq ans d'exercice dans un service ou établissement situé à Mayotte, le grade puis l'échelon s'apprécient au 1<sup>er</sup> septembre n-1 pour une mutation au 1<sup>er</sup> septembre n.

L'ancienneté de poste, l'ancienneté de corps s'apprécient au 1<sup>er</sup> septembre n pour une mutation au 1<sup>er</sup> septembre n.

S'agissant de la durée de séparation pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints, elle s'apprécie au 1<sup>er</sup> septembre n.

Pour les demandes de mutation au titre du rapprochement de conjoint ou les demandes de mutation présentant l'exercice d'une autorité parentale conjointe (garde alternée ou garde partagée ou droit de visite), afin de faire valoir le caractère mineur de l'enfant, l'âge de l'enfant s'apprécie au 1<sup>er</sup> septembre n (jour de la mutation).

<sup>5</sup> Article 9 du décret relatif aux LDG prévoit que les LDG 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.

<sup>6</sup> Article 51 de la loi 84-16 : « La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office à l'expiration des congés prévus aux 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> de l'article 34 » (CMO/CLM/CLD).

### 3. La procédure de départage

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

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

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

- candidatures concurrentes pour un poste donné :

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

- 5) Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales et de convenances personnelles, le départage est favorable aux demandes relevant de priorités légales.
- 6) Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage entre les priorités légales est favorable aux agents réunissant le plus de priorités légales.
- 7) Dans le cas où la règle de départage prévue au B) 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 3). 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 :

- 8) 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 3).

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.

#### C. – SITUATIONS PARTICULIÈRES LIÉES À LA MOBILITÉ

##### **Situation des agents en fin de mission de conseiller technique national (CTN) ou de conseiller technique régional (CTR)**

Une attention particulière sera portée à la situation des agents dont la mission s'est achevée ou s'achèvera. Le CTS conduit à ne plus pouvoir exercer ses missions est maintenu sur son lieu d'affectation jusqu'à ce qu'il obtienne une nouvelle affectation dans le cadre de la campagne annuelle de mutation des membres du corps auquel il appartient.

Il doit ainsi candidater dans le cadre du mouvement correspondant. En l'absence de candidature ou s'il n'obtient pas la mutation sur l'un de ses vœux, l'administration l'affecte sur un poste vacant correspondant au grade dont il est titulaire et non pourvu dans le cadre de la campagne annuelle de mutations en prenant en compte les souhaits de l'agent dans toute la mesure du possible.

##### **Agents en situation de réintégration après congé parental**

Les agents réintégrés à l'expiration de leur congé parental sont affectés dans les conditions prévues par l'article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

##### **Agents en situation de réintégration après disponibilité, congé de longue durée ou détachement**

Il est rappelé que la réintégration à l'issue d'une période de détachement, de disponibilité ou de congé de longue durée ne constitue pas une mutation, mais un acte de gestion qui précède les opérations de mutation *stricto sensu*. La réintégration des agents titulaires est prioritaire sur tout emploi, y compris sur les emplois occupés par des agents non-titulaires.

Les agents placés dans l'une de ces positions qui souhaitent être réintégrés le sont dans leur dernière académie d'affectation.

Toutefois, si les personnels PTP souhaitent être réintégrés dans une académie différente de leur académie d'origine, ils doivent formuler une demande dans le cadre de la campagne de mutations des PTP (voir ci-dessus).

Précisions relatives aux :

- réintégrations après un congé de longue durée (CLD) : il est rappelé que l'avis favorable du comité médical compétent est requis ;
- réintégrations après disponibilité : il est exigé un certificat médical d'aptitude physique, établi par un médecin agréé, attestant de l'aptitude physique de l'agent à exercer ses fonctions, en application des dispositions de l'article 49 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié ;
- réintégrations après détachement : comme rappelé plus haut, les agents réintègrent l'académie ou l'établissement dans lequel ils exerçaient avant leur détachement initial quelle que soit la durée de ce dernier. Les agents candidats à une mutation doivent joindre à leur demande de mutation une copie de leur demande de réintégration à la date du premier septembre de l'année des opérations de mutations.

### **Situation des stagiaires**

Les agents stagiaires ne peuvent pas participer aux campagnes annuelles de mutations, réservées aux seuls titulaires du corps. Pour autant, ce principe ne doit pas faire obstacle à l'examen ponctuel de situations individuelles particulières, notamment lorsque l'agent est susceptible de bénéficier d'une priorité légale de mutation.

## **II. – LES MUTATIONS AU FIL DE L'EAU SUR DES POSTES À PROFIL**

Les agents peuvent être amenés à effectuer au sein du MENJS 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. En outre, entre deux campagnes annuelles de mutation, il peut s'avérer nécessaire de procéder à des recrutements ponctuels.

Dans ce cadre, les recruteurs doivent néanmoins veiller 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 et se conforment aux bonnes pratiques recensées dans le guide « recruter, accueillir et intégrer sans discriminer ».

## **III. – FOCUS SUR LA MOBILITÉ DES CONSEILLERS TECHNIQUES SPORTIFS (CTS)**

La mobilité des CTS peut s'effectuer dans le cadre de la campagne annuelle de mutation (poste à profil), ou au fil de l'eau lorsqu'un besoin apparaît entre deux campagnes.

La mobilité des CTS relève de la compétence de la direction des sports.

En complément, il convient de rappeler le rôle central du directeur technique national dans l'ensemble du processus de recrutement, d'animation des conseillers techniques sportifs à l'évaluation desquels il contribue. Il exerce notamment l'autorité fonctionnelle sur les CTS (décret n° 2017-374 du 22 mars 2017 relatif aux agents publics exerçant les missions de directeur technique national auprès des fédérations sportives) et est en capacité de favoriser au mieux la bonne adéquation entre les exigences du poste et les compétences du candidat, qu'il soit titulaire ou contractuel.

Enfin, conformément à son rôle dans la gouvernance du sport et à sa convention constitutive, l'Agence nationale du sport (ANS) est associée au dispositif de recrutement des CTS et en particulier le manager général de la haute performance qui, dans le cadre de ses attributions, donne un avis concernant l'affectation et la durée des missions des CTS, (article 17 de la convention constitutive du GIP ANS).

Compte tenu de ces éléments, le cadre général de la mobilité des CTS, hors directeurs techniques nationaux dont les modalités de recrutement sont définies par décret n° 2017-374 du 20 mars 2017, est le suivant :

Les DTN adressent à la direction des sports (CGOCTS) leur demande de recrutement ou de changement d'affectation au moyen d'un dossier type qui comprend la fiche de poste, la date prévisionnelle du recrutement et le support budgétaire utilisé : poste de CTR/CTN. La direction des sports prend l'attache de l'agence nationale du sport pour avis sur cette demande.

Dès validation de cette demande de recrutement par le directeur des sports, le CGOCTS publie la fiche de poste sur la « place de l'emploi public » (PEP) lorsqu'il s'agit d'un recrutement réalisé au fil de l'eau. La publicité de cette vacance de poste est également faite *via* les différents outils de communication mis en place par la direction des sports (flashs infos, CTS Web). Le DTN peut également assurer une publicité de la vacance du poste dans ses propres réseaux, y compris à l'international.

En ce qui concerne les postes de CTR/CTN, le recteur concerné est informé de la publication.

Les dossiers de candidature doivent être adressés uniquement en format dématérialisé, au CGOCTS ([ds.cgocts@sports.gouv.fr](mailto:ds.cgocts@sports.gouv.fr)) qui en accuse réception. Le candidat doit explicitement mentionner dans son dossier de candidature s'il bénéficie d'une priorité légale au titre de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée et produire les pièces justificatives demandées.

Au terme du délai légal de publication du poste le CGOCTS transmet au DTN la liste complète des candidatures et l'ensemble des dossiers sous format informatique.

Le DTN conduit la procédure de recrutement en respectant les règles en la matière décrites ci-dessus

Le DTN transmet à la direction des sports (CGOCTS) le compte rendu des entretiens, l'identité du candidat qu'il souhaite que l'administration affecte (CTR/CTN), et toute pièce administrative utile pour son recrutement ainsi que la date prévisionnelle de prise de fonction.

Le directeur des sports valide la nomination du candidat retenu sur le poste. Pour cela, il recueille l'avis :

- de la DGRH du MENJS en ce qui concerne les aspects administratifs et réglementaires (respect de la procédure, extrait du casier judiciaire...) ;
- du manager de la haute performance de l'ANS, conformément à ses attributions en ce qui concerne l'affectation et la durée des missions du CTS.

Hormis la campagne annuelle de mutation par laquelle l'affectation a lieu le 1<sup>er</sup> septembre, la date de prise de fonction est arrêtée sur proposition du DTN en accord avec l'agent et le cas échéant, en accord avec le service de départ de l'agent.

Le CGOCTS informe le candidat retenu et adresse un mail de réponse à l'ensemble des candidats non retenus.

La DGRH prononce la nomination par arrêté en cas d'affectation.

## SPORT, JEUNESSE ET VIE ASSOCIATIVE

### SPORT

MINISTÈRE DES SPORTS

*Direction des sports*

Sous-direction du pilotage  
et des réseaux

Bureau du pilotage stratégique  
et tutelle des établissements

#### **Instruction n° DS/DS2A/DS2C/2020/189 du 29 octobre 2020 relative à la mise en œuvre du transfert des missions sport de haut niveau des DRJSCS/DRAJES vers les centres de ressources, d'expertise et de performance (CREPS) ou organismes publics équivalents (OPE)**

NOR : SPOV2029594J

*Date application* : immédiate.

Examinée par les membres du COMEX SG-MCAS le 29 octobre 2020.

*Résumé* : la présente instruction a pour objet de déterminer, dans le contexte de l'organisation territoriale de l'État (I), les modalités opérationnelles du transfert des missions relatives au sport de haut niveau et des agents en charge de ces missions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. En appui de la répartition territoriale des effectifs (II) arrêtée par l'Agence nationale du sport (ANS), il convient de définir également le calendrier de mise en œuvre (III) ainsi que les modalités budgétaires garantissant la réussite de cette réforme (IV).

*Mention Outre-mer* : le texte s'applique en l'état dans ces territoires.

*Mots clés* : ministère chargé des sports – sport de haut niveau – CREPS – organisme public équivalent – Agence nationale du sport – organisation territoriale de l'État.

*Textes de référence* :

Circulaire du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État ;

Note du 2 avril 2020 relative à la mission de préfiguration du transfert du sport de haut niveau des DRJSCS.DRAJES vers les CREPS ou organismes publics équivalents.

Circulaire/instruction abrogée : néant.

Circulaire/instruction modifiée : néant.

*Annexes* :

Annexe 1 : répartition territoriale des postes transférés.

Annexe 2 : profils de poste correspondants aux quatre axes de l'ANS et du manager territorial à la haute performance.

*La ministre chargée des sports à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les recteurs de région académique ; Mesdames et Messieurs les directrices et directeurs de CREPS, Madame la directrice du GIP campus de l'excellence sportive de Bretagne ; Mesdames et Messieurs les présidentes et présidents des conseils d'administration des CREPS ; copie à : Madame la cheffe de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche ; Mesdames et Messieurs les directrices et directeurs régionaux et départementaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ; Mesdames et Messieurs les directrices et directeurs régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ; Mesdames et Messieurs les préfiguratrices et préfigureurs des délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et au sport ; Messieurs les directeurs généraux de l'INSEP, l'IFCE et l'ENSM, Monsieur le directeur de l'ENVSN ; Mesdames et Messieurs les directrices et directeurs techniques nationaux.*

## I. – LE CONTEXTE

Au regard des évolutions induites par la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE), les compétences « sport de haut niveau », à l'exception de l'agrément des centres de formation des clubs professionnels (CFCP) et des dynamiques interministérielles, jusqu'alors exercées par les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), sont transférées aux centres d'expertise, de ressources et de performance sportive (CREPS) ou, en l'absence de CREPS sur le territoire, au sein d'organismes publics équivalents (OPE). Ces derniers deviennent les établissements publics d'appui au déploiement de la politique nationale du sport de haut niveau.

L'objectif de l'Agence est d'apporter, dans chaque région avec les CREPS et OPE, une réponse la plus adaptée possible à tous les sportifs inscrits sur les listes ministérielles ou engagés dans les projets de performance fédéraux (PPF). Cet accompagnement, dit à 360°, se déploiera dans les champs des quatre axes stratégiques identifiés par l'Agence :

- l'optimisation de la performance et le suivi médical ;
- l'environnement socioprofessionnel ;
- l'accompagnement Paralympique ;
- l'analyse de la performance.

Cette réforme doit rendre le pilotage du sport de haut niveau plus lisible et plus efficient afin d'améliorer la performance sportive, dans la perspective notamment des jeux Olympiques et Paralympiques de 2024. À l'issue de plusieurs mois de travaux préparatoires, les conditions sont désormais réunies pour une mise en œuvre rapide de cette réforme.

## II. – LES MISSIONS ASSURÉES PAR LES CREPS ET OPE DANS LE DOMAINE DU SPORT DE HAUT NIVEAU

Des évolutions législatives et réglementaires viendront préciser ces nouvelles prérogatives des CREPS dans le courant de l'année 2021.

Il est également prévu d'intégrer l'Agence comme signataire de la convention tripartite prévue à l'article R. 114-2 du code du sport.

En attente de ces modifications à venir qui permettront l'installation des conventions quadripartites, l'Agence conventionnera avec chaque CREPS et OPE afin de déterminer les modalités opérationnelles et pratiques (dont la formalisation d'organigrammes) du déploiement des schémas territoriaux du sport de haut niveau en regard des objectifs assignés et moyens alloués.

Dès que cela sera réglementairement possible, ces modalités seront intégrées dans les conventions quadripartites. Dans les régions disposant d'un établissement public national, ces conventions devront également déterminer les modalités de collaborations spécifiques avec le(s) CREPS ou OPE, mais ceux-ci ne bénéficieront pas de personnels supplémentaires.

L'Agence assurera le suivi et le contrôle des actions dans ce champ spécifique en lien avec le/la directeur/trice d'établissement.

## III. – LA RÉPARTITION TERRITORIALE DES EFFECTIFS

Après avoir conduit l'accompagnement méthodologique à la rédaction des schémas d'organisation partenariale du sport de haut niveau avec les établissements, l'Agence a arrêté la répartition des postes<sup>1</sup> au niveau territorial au regard des besoins identifiés en matière de sport de haut niveau dans chaque région.

Elle se traduit par un redéploiement de quatre-vingt postes d'équivalents temps plein (ETP) de personnels des corps propres du ministère chargé des sports parmi lesquels soixante issus des services déconcentrés et vingt des conseillers techniques sportifs (CTS).

Afin de répartir équitablement l'effort, la contribution en ETP de chaque région académique correspondra, dans la mesure du possible, à la part de ses effectifs relevant des corps propres de la jeunesse et des sports dans le total de ces effectifs affectés en services déconcentrés (action 11 du programme 214).

Au plan opérationnel, un poste à temps plein par région, identifié sous le terme de manager territorial à la haute performance (MTHP), sera chargé d'assurer la mise en œuvre de cette stratégie nationale pilotée par l'Agence. Dans les régions disposant de plusieurs CREPS, l'Agence identifie un

<sup>1</sup> Annexe 1 : répartition territoriale des postes transférés.

établissement de rattachement administratif du MTHP. Placé sous l'autorité du directeur de l'établissement, son rôle est stratégique en termes de conduite de ce transfert de compétence et d'animation de la politique territoriale du haut niveau. Sa mission sera définie dans une fiche de poste *ad hoc*.

Ce MTHP s'appuiera sur des conseillers haut niveau et haute performance. En fonction des besoins répertoriés sur le territoire, le positionnement administratif et géographique des agents devra être précisé sur les fiches de postes diffusées (au sein d'un CREPS, ou OPE ou en dehors de la résidence administrative).

#### IV. – LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

##### a) Temporalité par territoire

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'ensemble des CREPS ainsi que le groupement d'intérêt public campus de l'excellence sportive de Bretagne (GIP CES) sont chargés de la mise en œuvre des missions relevant de la ministre chargée des sports et de l'Agence nationale du sport en matière de formation et de préparation des sportifs figurant sur les listes mentionnées à l'article L. 221-2 du code du sport et de participation au réseau national du sport de haut niveau.

Dans un second temps, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la Corse, la Normandie, la Martinique et la Guyane devront mettre en œuvre ce transfert du haut niveau. Ce délai permettra de continuer le travail de concertation au plan local et, notamment, l'identification de l'OPE support.

Les quatre-vingt postes redéployés couvrent les deux phases (1<sup>er</sup> janvier 2021 et 2022) conformément à l'annexe 1.

##### b) Procédures de recrutement

En appui des profils de poste<sup>2</sup> établis par l'Agence, chaque établissement rédigera les fiches de poste correspondant aux effectifs arrêtés et aux besoins identifiés dont celle du MTHP. Les établissements s'appuieront sur ces profils afin de réaliser leurs fiches de poste qui sont ouvertes à l'ensemble des corps propres du ministère chargé des sports. Ces fiches de poste devront préciser les adresses institutionnelles de l'établissement permettant une transmission dématérialisée d'une lettre de motivation et d'un *curriculum vitae*.

Ces fiches de poste seront publiées après avis de l'Agence et de la direction des sports (DS), en fonction de l'état d'avancement du dossier sur chaque territoire, au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2020. Cette date est impérative pour être en mesure d'assurer la continuité des missions qui seront en tout état de cause transférées le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Recrutement du manager territorial à la haute performance :

- la fiche de poste est publiée directement sur la place de l'emploi public (PEP) au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2020 ;
- une commission de recrutement est installée comprenant *a minima* le/la directeur/trice de l'établissement dans lequel sera affecté cet agent, l'Agence ainsi qu'un représentant du conseil régional ;
- cette commission sera chargée à la fois de la présélection et de l'audition des candidats/es ;
- la décision finale concertée entre les différents membres de la commission devra respecter la stratégie nationale de haute performance définie par l'Agence.

Recrutement des conseillers haut niveau et haute performance :

- les fiches de poste seront diffusées en trois temps :
  - les agents ayant exercé des missions relatives au sport de haut niveau pour plus de la moitié de leur temps en DR (D)JSCS en 2020 se verront proposer ces fiches de poste en exclusivité pendant un mois ;
  - les postes non pourvus seront ensuite proposés en exclusivité aux agents des corps propres du ministère chargé des sports affectés dans les services académiques ;
  - les fiches de poste non pourvus seront publiées sur la PEP ;
- après réception et analyse des candidatures des différents postes à pourvoir et à chacune des trois phases décrites ci-dessus, une commission d'audition est installée comprenant *a minima* le directeur de l'établissement et le MTHP si ce dernier est identifié ;
- un représentant de l'Agence pourra se joindre aux auditions ;

<sup>2</sup> Annexe 2 : Profils de poste correspondants aux quatre axes de l'ANS et du manager territorial à la haute performance.

- la décision finale, en concertation avec l'ensemble des membres de la commission, sera prise par le/la directeur/trice de l'établissement, en cohérence avec la stratégie de haute performance partagée sur le plan national et territorial.

Les établissements assureront les modalités administratives de ces recrutements avec, si nécessaire, l'appui de la DS en lien, dans un premier temps avec la DRH des ministères sociaux, puis de la DGRH du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

## V. – LES MODALITÉS BUDGÉTAIRES

### a) Les transferts relatifs à la masse salariale

Le transfert aux CREPS et OPE sera accompagné :

- d'un transfert budgétaire du programme 124 (soutien des politiques des ministères sociaux) au programme 214 (soutien de la politique de l'éducation nationale) de soixante ETP et de la masse salariale correspondant sans transiter par le programme 219 (soutien programme sport) afin de permettre la continuité de la rémunération des personnels en début d'année 2021 ;
- au fur et à mesure des transferts des agents, le ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports (MENJS) accordera en 2021 une subvention aux établissements correspondant à la masse salariale des ETP transférés, sur le fondement des coûts moyens communiqués par le SGMAS dans le cadre de la préparation du PLF 2021. Une régularisation s'effectuera au projet de loi de finances 2022 pour intégrer définitivement, et en année pleine, ce transfert dans la subvention annuelle de la direction des sports aux établissements ;
- les moyens seront notifiés dès réception d'un état exhaustif des agents recrutés, certifié par le directeur de l'établissement. Cet état précisera leur quotité de temps de travail, leur corps et administration d'origine, leur date d'affectation et l'intitulé du poste ;
- d'un basculement de vingt ETP de conseillers techniques sportifs (CTS) qui feront l'objet d'un redéploiement au sein du programme 219.

Cette première phase de recrutement devra être clôturée avant le 1<sup>er</sup> juin 2021 permettant la faisabilité technique des transferts budgétaires du programme 214 au 219 applicable en 2022.

Pour les territoires concernés par ce transfert à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les modalités seront précisées ultérieurement.

### b) Les moyens financiers d'accompagnement

La convention citée dans le II de la présente instruction précisera les moyens financiers supplémentaires alloués par l'Agence permettant aux CREPS et OPE de déployer les services nécessaires à l'accompagnement des sportifs cibles. D'autres moyens, également alloués par l'Agence, au titre des équipements et matériels haute-performance seront prévus.

Conscients des délais contraints de cette mise en œuvre du transfert haut niveau dans le cadre de l'OTE, il apparaît nécessaire d'agir de manière rapide, agile et collaborative afin de permettre la pleine réussite de ce projet et contribuer ainsi à la mise en place du guichet unique, facteur essentiel de la performance des athlètes français, notamment dans la perspective des JOP de Paris 2024. Les équipes respectives de la direction des sports et de l'Agence restent à votre disposition pour vous accompagner. Je vous invite à me faire part de toute difficulté que vous pourriez rencontrer dans la mise en œuvre de cette instruction.

Pour la ministre et par délégation :  
*Le directeur des sports,*  
G. QUÉNÉHERVÉ

ANNEXE 1

RÉPARTITION TERRITORIALE DES POSTES TRANSFÉRÉS

TERRITOIRE	ÉTABLISSEMENT	Effectifs cible	
		MTHP	CONSEILLERS HN/HP
2021			
Auvergne-Rhône-Alpes	CREPS AuRA		5
	CREPS Vichy	1	4
Bourgogne-Franche-Comté	CREPS Bourgogne Franche-Comté	1	3
Bretagne	Campus Sport Bretagne	1	3
Centre-Val-de-Loire	CREPS Bourges	1	3
Grand-Est	CREPS Nancy	1	2
	CREPS Reims		2
	CREPS Strasbourg		2
Guadeloupe	CREPS Antilles-Guyane	1	1
Hauts-de-France	CREPS Wattignies	1	4
Île-de-France	CREPS Île-de-France	1	3
La Réunion	CREPS La Réunion	1	1
Nouvelle-Aquitaine	CREPS Bordeaux	1	4
	CREPS Poitiers		2
Occitanie	CREPS Montpellier	1	4
	CREPS Toulouse		4
Pays de la Loire	CREPS Pays de la Loire	1	4
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	CREPS PACA	1	6
2022			
Corse/Guyane/Normandie/Martinique	selon les conclusions du travail partenarial qui sera engagé en 2021	4	6
Total		17	63

ANNEXE 2

PROFILS DE POSTE CORRESPONDANTS AUX QUATRE AXES DE L'ANS  
ET DU MANAGER TERRITORIAL À LA HAUTE PERFORMANCE



Logo du ou des établissements

PROFIL DE POSTE  
manager territorial à la haute performance

Localisation du poste	Au sein de l'établissement concerné.
Contexte et missions de l'Agence nationale du sport	<p>L'Agence nationale du sport est un groupement d'intérêt public (GIP), opérateur du ministère en charge des sports, qui est constitué de l'État (ministère chargé des sports), du mouvement sportif (CNOSF, CPSF), des collectivités territoriales (AMF, France urbaine, ADF et régions de France) et du monde économique.</p> <p>L'Agence nationale du sport a pour mission de définir et d'atteindre des objectifs communs en matière de développement de la pratique sportive en France et la haute performance, notamment dans la perspective des jeux Olympiques et Paralympiques organisés à Paris en 2024.</p> <p>Plus particulièrement, le pôle haute performance a pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'élaborer une stratégie nationale et internationale de mise en œuvre des objectifs nationaux en matière de sport de haut niveau et de haute performance, en particulier dans les disciplines olympiques et paralympiques ;</li> <li>- d'accompagner financièrement et opérationnellement les fédérations, les équipes techniques et les athlètes dans le cadre de ces objectifs stratégiques ;</li> <li>- produire des connaissances à forte valeur ajoutée dans les domaines de la performance et de l'intelligence sportives.</li> </ul> <p>Conformément au projet « ambition bleue », sur le plan territorial, cela se traduit par le renforcement de l'accompagnement des cellules de performance autour de quatre axes, dans une logique de guichet unique ouvert à l'ensemble des sportifs des projets de performance fédéraux (PPF) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. l'optimisation de la performance et suivi médical ;</li> <li>2. le suivi socioprofessionnel ;</li> <li>3. l'accompagnement paralympique ;</li> <li>4. l'analyse de la performance.</li> </ol> <p>Une prise en charge prioritaire et sur-mesure sera effectuée auprès des athlètes et entraîneurs identifiés dans le cercle haute performance.</p>
Contexte et missions de l'établissement	À compléter par l'établissement concerné.
Périmètre d'intervention	Les acteurs des projets de performance fédéraux (PPF) de la région XXX : athlètes, partenaires d'entraînement, entraîneurs, directions techniques nationales, établissements, staffs, partenaires privés et publics, mouvement sportif...
Description de l'emploi et missions	<p>Le/la manager territorial à la haute performance est placé/e sous l'autorité du directeur d'établissement.</p> <p>Dans le cadre de la déclinaison territoriale de la stratégie de l'Agence, il/elle aura pour principales missions de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- garantir la mise en œuvre de la stratégie de l'Agence : <ul style="list-style-type: none"> <li>- appliquer les orientations stratégiques définies dans le document « ambition bleue » ;</li> <li>- déployer les quatre axes d'accompagnement territorial de l'Agence au niveau territorial dans le cadre de la mise en œuvre du guichet unique de la performance ;</li> <li>- veiller à l'application des orientations nationales en matière de sport de haut niveau dans le projet de l'établissement ;</li> </ul> </li> <li>- piloter la stratégie territoriale en relation directe avec les référents nationaux ;</li> <li>- être en étroite relation avec les référents nationaux pour mettre en œuvre les orientations retenues sur les quatre axes d'accompagnement territorial de l'Agence ;</li> <li>- s'appuyer prioritairement sur les cibles définies au plan national (athlètes, entraîneurs et staffs du cercle haute performance, fédérations et structures) ;</li> <li>- animer la politique de sport de haut niveau et de haute performance dans les territoires : <ul style="list-style-type: none"> <li>- communiquer et incarner la stratégie auprès des nombreux acteurs territoriaux engagés dans le sport de haut niveau : collectivités, mouvement sportif, monde économique et acteurs scientifiques et universitaires ;</li> <li>- participer à la construction d'un réseau d'experts et d'intervenants pour accompagner les athlètes et entraîneurs cibles et offrir une réponse adaptée et réactive à leurs besoins ;</li> <li>- développer des partenariats innovants avec le monde économique local et le tissu scientifique et universitaire ;</li> <li>- représenter l'Agence sur la thématique du sport de haut niveau dans le cadre des conférences régionales du sport et des conférences des financeurs.</li> </ul> </li> </ul>

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Liaisons externes/internes	<p>En interne, avec le/les directeur(s) de/des l'établissement(s) et l'ensemble des agents du/des établissement(s) du territoire concerné.</p> <p>En externe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avec l'Agence nationale du sport, à travers les référents nationaux et le manager général à la haute performance (MGHP). Le/la MTHP sera notamment amené/e à participer à des regroupements réguliers avec le pôle haute performance de l'Agence pour s'imprégner de la stratégie, partager les bonnes pratiques et être force de proposition dans la construction et la mise en œuvre du projet « ambition bleue » ;</li> <li>- avec les acteurs institutionnels et partenaires de l'établissement (services de l'État conseil régional, mouvement sportif local, fédérations sportives, universités...);</li> <li>- avec le monde économique (notamment à travers ses têtes de réseau) et les acteurs scientifiques du territoire.</li> </ul>
Compétences requises	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organisation du sport en France et plus spécifiquement connaissance fine du sport de haut niveau ;</li> <li>- management de projet de performance sportive ;</li> <li>- management d'équipe ;</li> <li>- environnement institutionnel et administratif.</li> </ul> <p>Savoir-faire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>conduire un projet ;</li> <li>- manager une équipe ;</li> <li>- manager un réseau ;</li> <li>- analyser un contexte, une problématique, une complexité ;</li> <li>- communiquer et rendre compte ;</li> <li>- faciliter et négocier.</li> </ul> <p>Savoir être :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>réactivité et disponibilité ;</li> <li>- esprit d'entreprendre et d'innover ;</li> <li>- autonomie et sens des responsabilités ;</li> <li>- esprit de synthèse ;</li> <li>- sens de l'engagement.</li> </ul>
Modalités et conditions particulières	<ul style="list-style-type: none"> <li>- horaires atypiques ;</li> <li>- déplacements et astreintes ;</li> <li>- management de réseaux ;</li> <li>- contrat à durée déterminée : 3 ans.</li> </ul> <p>Une expérience de management dans le cadre de la conduite et du pilotage de projets de performance est souhaitée.</p>
Candidature et contact	À compléter par l'établissement concerné.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS



Logo du ou des établissements

PROFIL DE POSTE  
conseil haut niveau et haute performance  
analyse de la performance

Localisation du poste	Au sein de l'établissement concerné.
Contexte et missions de l'Agence nationale du sport	<p>L'Agence nationale du sport est un groupement d'intérêt public (GIP), opérateur du ministère en charge des sports, qui est constitué de l'État (ministère chargé des sports), du mouvement sportif (CNOSF, CPSF), des collectivités territoriales (AMF, France urbaine, ADF et régions de France) et du monde économique.</p> <p>L'Agence nationale du sport a pour mission de définir et d'atteindre des objectifs communs en matière de développement de la pratique sportive en France et la haute performance, notamment dans la perspective des jeux Olympiques et Paralympiques organisés à Paris en 2024.</p> <p>Plus particulièrement, le pôle haute performance a pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– d'élaborer une stratégie nationale et internationale de mise en œuvre des objectifs nationaux en matière de sport de haut niveau et de haute performance, en particulier dans les disciplines olympiques et paralympiques ;</li> <li>– d'accompagner financièrement et opérationnellement les fédérations, les équipes techniques et les athlètes dans le cadre de ces objectifs stratégiques ;</li> <li>– produire des connaissances à forte valeur ajoutée dans les domaines de la performance et de l'intelligence sportives.</li> </ul> <p>Conformément au projet « ambition bleue », sur le plan territorial, cela se traduit par le renforcement de l'accompagnement des cellules de performance autour de quatre axes, dans une logique de guichet unique ouvert à l'ensemble des sportifs des projets de performance fédéraux (PPF) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. l'optimisation de la performance et suivi médical ;</li> <li>2. le suivi socioprofessionnel ;</li> <li>3. l'accompagnement paralympique ;</li> <li>4. l'analyse de la performance.</li> </ol> <p>Une prise en charge prioritaire et sur-mesure sera effectuée auprès des athlètes et entraîneurs identifiés dans le cercle haute performance.</p>
Contexte et missions de l'établissement	À compléter par l'établissement concerné.
Périmètre d'intervention	Les acteurs des projets de performance fédéraux (PPF) de la région XXX : athlètes, partenaires d'entraînement, entraîneurs directions techniques nationales, établissements, staffs, partenaires privés et publics, mouvement sportif...
Description de l'emploi et missions	<p>Dans le cadre de la déclinaison territoriale de la stratégie de l'Agence, l'agent aura pour principales missions (par ordre de priorité) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sur la base de l'analyse des données et d'un suivi de terrain, instruire les dossiers de demande de financement des structures du programme d'accession des PPF ;</li> <li>– appuyer les établissements et les acteurs fédéraux au déploiement des solutions informatiques de recueil de données nécessaires au pilotage des projets de performance fédéraux. Exemple : déploiement territorial de la stratégie du sport data hub (SDH), acculturation au portail du suivi quotidien du sportif (PSQS), accompagnement dans la gestion des effectifs des structures, conseil dans les solutions et outils de recueil de donnée, conseil dans la mise en conformité réglementaire des données... ;</li> <li>– garantir la complétude et la qualité des données collectées nécessaires à l'évaluation des sportifs et des structures des PPF. Exemple : s'assurer de l'intégration et de la conformité des données collectées dans les différents outils de pilotage... ;</li> <li>– fournir des avis qualitatifs sur les stratégies territoriales des fédérations en relation avec les données collectées. Exemple : avis d'opportunité sur le maillage des structures, sur des critères de mise en liste des SE... ;</li> <li>– contribuer à l'auto-évaluation des dispositifs de recueil et d'analyse des données mis en place par l'ANS. Exemple : retours terrain du déploiement de la stratégie nationale data...</li> </ul>
Liaisons externes/internes	<p>En interne : directeur du/des l'établissement(s) manager territorial à la haute-performance, ensemble de l'équipe du département haut niveau de/des l'établissement(s).</p> <p>En externe : collectivités territoriales, fédérations et mouvement sportif...</p>
Compétences requises	Gestion de projet, connaissance de l'écosystème scientifique sportif, esprit d'entreprendre et esprit créatif, animation d'un réseau...
Modalités et conditions particulières	Horaires atypiques. Déplacements et astreintes.
Candidature et contact	À compléter par l'établissement concerné.



Logo du ou des établissements

PROFIL DE POSTE conseil haut niveau et haute performance accompagnement paralympique	
Localisation du poste	Au sein de l'établissement concerné.
Contexte et missions de l'Agence nationale du sport	<p>L'Agence nationale du sport est un groupement d'intérêt public (GIP), opérateur du ministère en charge des sports, qui est constitué de l'État (ministère chargé des sports), du mouvement sportif (CNOSF, CPSF), des collectivités territoriales (AMF, France urbaine, ADF et régions de France) et du monde économique.</p> <p>L'Agence nationale du sport a pour mission de définir et d'atteindre des objectifs communs en matière de développement de la pratique sportive en France et la haute performance, notamment dans la perspective des jeux Olympiques et Paralympiques organisés à Paris en 2024.</p> <p>Plus particulièrement, le pôle haute performance a pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– d'élaborer une stratégie nationale et internationale de mise en œuvre des objectifs nationaux en matière de sport de haut niveau et de haute performance, en particulier dans les disciplines olympiques et paralympiques ;</li> <li>– d'accompagner financièrement et opérationnellement les fédérations, les équipes techniques et les athlètes dans le cadre de ces objectifs stratégiques ;</li> <li>– produire des connaissances à forte valeur ajoutée dans les domaines de la performance et de l'intelligence sportives.</li> </ul> <p>Conformément au projet « ambition bleue », sur le plan territorial, cela se traduit par le renforcement de l'accompagnement des cellules de performance autour de quatre axes, dans une logique de guichet unique ouvert à l'ensemble des sportifs des projets de performance fédéraux (PPF) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. l'optimisation de la performance et suivi médical ;</li> <li>2. le suivi socioprofessionnel ;</li> <li>3. l'accompagnement paralympique ;</li> <li>4. l'analyse de la performance.</li> </ol> <p>Une prise en charge prioritaire et sur-mesure sera effectuée auprès des athlètes et entraîneurs identifiés dans le cercle haute performance.</p>
Fonction	Conseiller haut niveau et haute performance (accompagnement paralympique).
Périmètre d'intervention	Les acteurs des projets de performance fédéraux (PPF) de la région XXX : athlètes, partenaires d'entraînement, entraîneurs directions techniques nationales, établissements, staffs, partenaires privés et publics, mouvement sportif...
Description de l'emploi et missions	<p>L'agent en charge de l'accompagnement paralympique sera chargé de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la détection des athlètes (à pratique compétitive) et entraîneurs de demain : <ul style="list-style-type: none"> <li>– identifier les entraîneurs et assurer la relève de l'encadrement des athlètes sur le territoire ;</li> <li>– appuyer les échelons déconcentrés des fédérations en matière de haut niveau et de haute performance ;</li> <li>– mettre en place des programmes en lien les services déconcentrés du ministère de la santé et de l'éducation nationale ;</li> <li>– mettre en place des programmes de formation correspondant à des besoins clairement identifiés ;</li> </ul> </li> <li>– l'orientation et le suivi des athlètes et structures d'entraînement sur le territoire : <ul style="list-style-type: none"> <li>– identifier les ressources au niveau territorial pour faciliter l'orientation des athlètes une fois détectés, notamment en mobilisant les réseaux. Cette orientation s'effectuera nécessairement en étroite relation avec le référent territorial du CPSF ;</li> <li>– identifier les potentiels transferts d'un sport à un nouveau projet paralympique (transfert de talent) ;</li> <li>– assurer le lien avec les dispositifs nationaux des fédérations ;</li> <li>– développer un réseau d'experts et d'accompagnants pour le suivi des athlètes et structures d'entraînement pour répondre à leurs besoins ;</li> <li>– créer du lien entre les experts des réseaux du sport et des handicaps et le/les établissement(s) ;</li> <li>– mobiliser des services de classification ou des ressources pour les démarches des fédérations ;</li> <li>– intégrer les services paralympiques dans la cartographie territoriale des ressources déployées par le/les établissement(s) ;</li> </ul> </li> <li>– la facilitation d'accès aux équipements : <ul style="list-style-type: none"> <li>– créer les conditions d'accueil, d'hébergement et de préparation paralympique des équipes de France dans le/les établissement(s) du territoire ;</li> <li>– identifier les besoins spécifiques, exprimés par les athlètes et entraîneurs cibles, et assurer le lien avec les investissements en équipements de l'ANS.</li> </ul> </li> </ul>
Liaisons externes/internes	Interne : directeur du/des l'établissement(s), manager territorial à la haute-performance et l'ensemble des équipes du/des établissement(s). Externe : référent territorial du CPSF, mouvement sportif et réseaux du sport et du handicap.
Compétences requises	Connaissance du sport de haut niveau et plus spécifiquement du sport paralympique. Construction, animation et management de réseaux. Proactivité auprès de multiples partenaires dont le réseau du handicap. Gestion de projet.
Modalités et conditions particulières	Horaires atypiques. Déplacements et astreintes. Management de réseaux.
Candidature et contact	À compléter par l'établissement concerné.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS



Logo du ou des établissements

**PROFIL DE POSTE**  
conseil haut niveau et haute performance  
suivi socioprofessionnel

Localisation du poste	Au sein de l'établissement concerné.
Contexte et missions de l'Agence nationale du sport	<p>L'Agence nationale du sport est un groupement d'intérêt public (GIP), opérateur du ministère en charge des sports, qui est constitué de l'État (ministère chargé des sports), du mouvement sportif (CNOSF, CPSF), des collectivités territoriales (AMF, France urbaine, ADF et régions de France) et du monde économique.</p> <p>L'Agence nationale du sport a pour mission de définir et d'atteindre des objectifs communs en matière de développement de la pratique sportive en France et la haute performance, notamment dans la perspective des jeux Olympiques et Paralympiques organisés à Paris en 2024.</p> <p>Plus particulièrement, le pôle haute performance a pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'élaborer une stratégie nationale et internationale de mise en œuvre des objectifs nationaux en matière de sport de haut niveau et de haute performance, en particulier dans les disciplines olympiques et paralympiques ;</li> <li>- d'accompagner financièrement et opérationnellement les fédérations, les équipes techniques et les athlètes dans le cadre de ces objectifs stratégiques ;</li> <li>- produire des connaissances à forte valeur ajoutée dans les domaines de la performance et de l'intelligence sportives.</li> </ul> <p>Conformément au projet « ambition bleue », sur le plan territorial, cela se traduit par le renforcement de l'accompagnement des cellules de performance autour de quatre axes, dans une logique de guichet unique ouvert à l'ensemble des sportifs des projets de performance fédéraux (PPF) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. l'optimisation de la performance et suivi médical ;</li> <li>2. le suivi socioprofessionnel ;</li> <li>3. l'accompagnement paralympique ;</li> <li>4. l'analyse de la performance.</li> </ol> <p>Une prise en charge prioritaire et sur-mesure sera effectuée auprès des athlètes et entraîneurs identifiés dans le cercle haute performance.</p>
Contexte et missions de l'établissement	À compléter par l'établissement concerné.
Fonction	Conseiller haut niveau & haute performance (suivi socioprofessionnel).
Périmètre d'intervention	Les acteurs des projets de performance fédéraux (PPF) de la région XXX : athlètes, partenaires d'entraînement, entraîneurs, directions techniques nationales, établissements, staffs, partenaires privés et publics, mouvement sportif...
Description de l'emploi et missions	<p>Dans le cadre de la déclinaison territoriale de la stratégie de l'Agence, l'agent aura pour principales missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la caractérisation, la priorisation et l'instruction des dispositifs d'accompagnement socioprofessionnels : <ul style="list-style-type: none"> <li>- proposer un accompagnement individualisé pour les sportifs/ves de haut niveau (SHN) répondant à leurs problématiques ;</li> <li>- coordonner l'action avec les responsables de la cellule socioprofessionnelle des fédérations ;</li> </ul> </li> <li>- l'accompagnement de l'insertion professionnelle et de la reconnaissance des compétences des sportif/ves de haut niveau, et leur reconversion : <ul style="list-style-type: none"> <li>- formaliser des partenariats et mutualiser les moyens avec les collectivités territoriales ;</li> <li>- faciliter l'aménagement de l'emploi SHN (CIP, CAE) ;</li> <li>- développer un réseau d'employeurs sur l'apprentissage et l'emploi des SHN ;</li> </ul> </li> <li>- l'accompagnement des parcours de formation et la cartographie des ressources : <ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier l'offre de formations aménagées ou aménageables ;</li> <li>- animer et accompagner le réseau d'établissements scolaires et universitaires pour optimiser le parcours des SHN ;</li> <li>- être force de proposition autour des innovations possibles en matière d'aménagements scolaire dans le pré et post baccalauréat ;</li> <li>- contribuer à la mise en place des dispositifs d'aménagement spécifiques pour les SHN et suivre leur application ;</li> <li>- assurer la primo-information des athlètes et de leurs familles.</li> </ul> </li> </ul>
Liaisons externes/internes	<p>En interne : directeur du/des l'établissement(s), manager territorial à la haute-performance, ensemble de l'équipe des départements haut niveau et formation du/des l'établissement(s).</p> <p>En externe : DRAJES, rectorat, établissements scolaires et universitaires, entreprises et monde économique, collectivités territoriales, fédérations et mouvement sportif...</p>
Compétences requises	Gestion de projet, connaissance de l'écosystème éducatif et universitaire, esprit d'entreprendre et esprit créatif, animation d'un réseau...
Modalités et conditions particulières	Horaires atypiques. Déplacements et astreintes.
Candidature et contact	À compléter par l'établissement concerné.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS



Logo du ou des établissements

PROFIL DE POSTE  
conseil haut niveau et haute performance  
optimisation de la performance et suivi médical

Localisation du poste	Au sein de l'établissement concerné
Contexte et missions de l'Agence nationale du sport	<p>L'Agence nationale du sport est un groupement d'intérêt public (GIP), opérateur du ministère en charge des sports, qui est constitué de l'État (ministère chargé des sports), du mouvement sportif (CNOSF, CPSF), des collectivités territoriales (AMF, France urbaine, ADF et régions de France) et du monde économique.</p> <p>L'Agence nationale du sport a pour mission de définir et d'atteindre des objectifs communs en matière de développement de la pratique sportive en France et la haute performance, notamment dans la perspective des jeux Olympiques et Paralympiques organisés à Paris en 2024.</p> <p>Plus particulièrement, le pôle haute performance a pour mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– d'élaborer une stratégie nationale et internationale de mise en œuvre des objectifs nationaux en matière de sport de haut niveau et de haute performance, en particulier dans les disciplines olympiques et paralympiques ;</li> <li>– d'accompagner financièrement et opérationnellement les fédérations, les équipes techniques et les athlètes dans le cadre de ces objectifs stratégiques ;</li> <li>– produire des connaissances à forte valeur ajoutée dans les domaines de la performance et de l'intelligence sportives.</li> </ul> <p>Conformément au projet « ambition bleue », sur le plan territorial, cela se traduit par le renforcement de l'accompagnement des cellules de performance autour de quatre axes, dans une logique de guichet unique ouvert à l'ensemble des sportifs des projets de performance fédéraux (PPF) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. l'optimisation de la performance et suivi médical ;</li> <li>2. le suivi socioprofessionnel ;</li> <li>3. l'accompagnement paralympique ;</li> <li>4. l'analyse de la performance.</li> </ol> <p>Une prise en charge prioritaire et sur-mesure sera effectuée auprès des athlètes et entraîneurs identifiés dans le cercle haute performance.</p>
Contexte et missions de l'établissement	À compléter par l'établissement concerné.
Fonction	Conseiller haut niveau & haute performance (optimisation de la performance et suivi médical).
Périmètre d'intervention	Les acteurs des projets de performance fédéraux (PPF) de la région XXX : athlètes, partenaires d'entraînement, entraîneurs, directions techniques nationales, établissements, staffs, partenaires privés et publics, mouvement sportif...
Description de l'emploi et missions	<p>Dans le cadre de la déclinaison territoriale de la stratégie de l'Agence, l'agent aura pour principales missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la mobilisation des réseaux d'experts au profit de la performance, en interne et en externe de l'établissement : <ul style="list-style-type: none"> <li>– identifier des professionnels et des compétences et animer le réseau d'experts sur tout le territoire ;</li> <li>– favoriser les synergies interdisciplinaires et les efforts de mutualisation et de partage de compétences ;</li> <li>– proposer une offre de services au bénéfice des sportif/ves et entraîneurs cibles dans et hors établissement ;</li> </ul> </li> <li>– l'accompagnement du développement de l'accompagnement scientifique au sein des fédérations : <ul style="list-style-type: none"> <li>– participer à la construction d'un réseau d'accompagnement scientifique et de recherche et d'innovation technologique au service des acteurs du sport de haut niveau ;</li> <li>– identifier et contribuer à la définition de projets de recherche sur le territoire avec les universités et les fédérations ;</li> <li>– œuvrer au rapprochement des laboratoires universitaires, des référents scientifiques des fédérations et des plateaux techniques de médecine du sport (PTMS) ;</li> </ul> </li> <li>– l'animation d'un réseau de santé intervenant auprès des sportifs : <ul style="list-style-type: none"> <li>– généraliser le profilage dans un objectif de protection de la santé des sportif/ves et le transfert de talents ;</li> <li>– recenser les bonnes pratiques et dynamiser les réseaux en mettant en place des modules de formation interdisciplinaires.</li> </ul> </li> </ul>
Liaisons externes/internes	<p>En interne : directeur du/des l'établissement(s), manager territorial à la haute-performance, ensemble de l'équipe du département haut niveau et du département formation du/des l'établissement(s).</p> <p>En externe : collectivités territoriales, universités, fédérations, mouvement sportif...</p>
Compétences requises	Gestion de projet, connaissance de l'écosystème scientifique sportif et universitaire, notamment dans le domaine de l'accompagnement scientifique et de la recherche, esprit d'entreprendre et esprit créatif, animation d'un réseau...
Modalités et conditions particulières	Horaires atypiques. Déplacements et astreintes.
Candidature et contact	À compléter par l'établissement concerné.

## SPORT, JEUNESSE ET VIE ASSOCIATIVE

### SPORT

MINISTÈRE DES SPORTS

*Direction des sports*

Sous-direction du pilotage  
des réseaux du sport

Bureau de l'accompagnement  
à l'autonomie des fédérations sportives  
et du sport professionnel

Bureau du pilotage  
des services territoriaux et de la tutelle  
de l'Agence nationale du sport

#### **Instruction n° DS/DS2/2020/200 du 17 novembre 2020 relative à la déclinaison des nouvelles mesures en vigueur dans le champ du sport, liée à la reprise épidémique de Covid-19**

NOR : SPOV2031607J

*Date d'application* : immédiate.

Visée par le SG-MCAS le 17 novembre 2020.

*Résumé* : la présente instruction expose les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire prévues par le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié dans le champ des activités sportives. Ces mesures visent à régler ou interdire la pratique des activités physiques et sportives sur la voie publique et dans les établissements recevant du public et à identifier des publics prioritaires pouvant bénéficier d'une continuité de pratique. Un cadre de gestion territorialisée de la crise sanitaire concernant le champ sportif est proposé pour conclure.

*Mention outre-mer* : le texte est applicable au territoire métropolitain de la République et à la Martinique. Concernant les territoires d'outre-mer visés à l'article 72-3 de la Constitution du 4 octobre 1958, les mesures applicables sont celles du décret du 16 octobre 2020.

*Mots clés* : État d'urgence sanitaire (EUS) – activités physiques et sportives – manifestations – rassemblement ; voie publique – établissement recevant du public – publics prioritaires – dérogation – sportif de haut niveau – sportifs professionnels – gestion territorialisée – Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) – Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) – Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSP) – préfet de département – Agence régionale de santé (ARS).

*Texte de référence* :

Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

*Instruction abrogée* : instruction n° DS/DS2/2020/156 du 31 août 2020 relative à la reprise de la pratique des activités physiques et sportives et aux risques liés à l'épidémie de Covid-19.

*Circulaire/instruction modifiée* : néant.

*Annexes* :

- Annexe 1. – Fiche interprétative « Sportif de haut niveau »
- Annexe 2. – Fiche interprétative « Sportif professionnel »
- Annexe 3. – Fiche interprétative « Éducateur sportif professionnel »
- Annexe 4. – Fiche interprétative « Établissement public de formation »
- Annexe 5. – Foire aux questions
- Annexe 6. – Tableau « Dérogations sport et justificatifs – novembre 2020 »

*Le directeur des sports à Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux et départementaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux de la cohésion sociale ; Mesdames et Messieurs les directeurs généraux de l'École nationale supérieure maritime (ENSM), de l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) et de l'Institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP) ; Madame la directrice générale du Musée national du sport (MNS) ; Monsieur le directeur de l'École nationale de voile et des sports nautiques (ENVSN) ; Mesdames les directrices et Messieurs les directeurs des Centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS) ; s/c de Mesdames et Messieurs les préfets de région et de département ; pour information à : Mesdames et Messieurs les préfigurateurs des directions régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) ; s/c de Mesdames et Messieurs les recteurs de région académique.*

La dégradation de la situation sanitaire en France a conduit à la déclaration, par le Président de la République, de l'état d'urgence sanitaire sur l'ensemble du territoire de la République à compter du 17 octobre 2020 (décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020).

Le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié prescrit désormais les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et instaure un nouveau confinement de la population sur le territoire.

Ce confinement doit s'apprécier comme une recherche d'équilibre entre protection de la santé des français, continuité éducative et conservation de l'activité économique. Cette approche explique un certain nombre de dérogations aux principes de confinement au bénéfice d'activités ou de publics qualifiés de prioritaires.

Ce nouveau décret est applicable au territoire métropolitain de la République et à la Martinique. Concernant les territoires d'outre-mer visés à l'article 72-3 de la Constitution du 4 octobre 1958, les mesures applicables sont celles du décret du 16 octobre 2020.

La présente instruction et ses annexes constituent la déclinaison opérationnelle des nouvelles mesures applicables dans le champ sportif.

La volonté de s'appuyer sur le réseau des services du ministère chargé des sports pour mieux accompagner les acteurs de terrain conduit à proposer une instruction privilégiant la dimension pratique. Des fiches thématiques annexées vous permettront de disposer des principaux éléments de doctrine sous une forme synthétique. Dans un objectif de large diffusion de ces informations, les services sont invités à animer des réunions territoriales avec l'ensemble des acteurs du sport local pour veiller à une cohérence d'ensemble dans l'application effective des mesures nationales.

L'objet de la présente instruction est donc :

- I. de rappeler le cadre réglementaire applicable aux activités physiques et sportives ;
- II. de présenter les lignes directrices identifiées au niveau national dans le champ sportif ;
- III. de proposer un cadre rénové de concertation locale afin d'assurer le respect de la doctrine spécifiques des activités physiques et sportives.

## I. – LES PRINCIPALES RÈGLES RÉGISSANT LES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES

Conformément aux avis du Haut conseil à la santé publique, il convient d'abord de rappeler que :

a) Lors d'une activité physique ou sportive, du fait du risque plus élevé de transmission par voie respiratoire et de l'impossibilité de porter un masque, il est recommandé, dans la mesure du possible, d'augmenter la distance de 1 mètre (4 m<sup>2</sup> libre par personne), et *a minima* de la doubler ;

b) Dans le cadre d'activité physique et sportive dans les établissements couverts dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, le port du masque doit être respecté en permanence dans l'ensemble des locaux (hors douches) sauf si l'activité physique ou sportive ne le permet pas. Il revient aux fédérations sportives d'établir les activités sportives où le port du masque n'est pas possible pendant la pratique ;

c) Les vestiaires individuels sont ouverts et peuvent accueillir les pratiquants sous réserve du respect des recommandations sanitaires de ce Haut conseil. En cette période de forte circulation du virus, les vestiaires collectifs doivent être fermés.

Le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié pose le principe de la fermeture de l'ensemble des établissements d'activités physiques et sportives (art. 43) et des Établissements recevant du public

(ERP) de type X (établissements sportifs couverts) et PA (plein air) (art. 42) à l'exception de l'accueil des publics prioritaires (sportifs de haut niveau, sportifs professionnels, éducateurs sportifs professionnels, stagiaires de la formation professionnelle, étudiants, personnes relevant d'une prescription médicale [sport sur ordonnance], personnes handicapées.

Pour les publics prioritaires, aucune pratique d'activité physique et sportive, qu'elle soit collective ou individuelle, ne fait l'objet de restriction. Cette pratique est conditionnée, lorsque la nature même de l'activité le permet, au respect d'une distanciation physique de deux mètres, soit 16 m<sup>2</sup>. Cette appréciation relève notamment, des fédérations sportives qui ont l'obligation de définir des protocoles sanitaires stricts et adaptés aux caractéristiques des disciplines sportives qu'elles organisent en prenant compte des recommandations de l'avis du HCSP du 20 octobre dernier.

#### A. – LES DÉROGATIONS AUX RESTRICTIONS DE DÉPLACEMENT

Les différents motifs de dérogation aux restrictions de déplacement imposées par le confinement sont prévus à l'article 4 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié.

Le bénéfice d'une dérogation est accordé sur présentation d'une attestation de déplacement ou d'un justificatif de déplacement accompagné, le cas échéant, d'un justificatif de situation individuelle. La qualité de public prioritaire pouvant avoir accès aux équipements sportifs au sens de l'article 42 dudit décret, dont le périmètre est défini en annexe 6 de la présente instruction, est couvert par un motif de déplacement de l'attestation de droit commun.

Le tableau en annexe 6 précise les différents justificatifs que le porteur devra présenter.

Ainsi les déplacements à destination et en provenance du lieu d'exercice de l'activité professionnelle et les déplacements professionnels ne pouvant être différés ne sont pas interdits (article 4., I., 1<sup>o</sup>, a).

Dans le champ du sport, ces déplacements à caractère professionnel concernent les sportifs professionnels, les éducateurs sportifs professionnels régulièrement déclarés et également les sportifs de haut niveau. La définition du périmètre de chacune de ces qualités est précisée dans les annexes 1, 2 et 3 à la présente instruction.

S'agissant du coaching sportif au domicile du client, mentionné à l'article 4-1, 2<sup>o</sup> du décret n° 2020-1310 du 29 octobre modifié, le déplacement de l'éducateur sportif professionnel, titulaire d'une carte professionnelle en cours de validité, est possible pour les seules prestations au bénéfice d'un pratiquant relevant d'une des catégories de public prioritaire pouvant avoir accès aux équipements sportifs (art. 42).

Il convient par ailleurs de rappeler les dispositions de l'article 4., II., alinéa 2 qui prévoient que les limitations de déplacement en vigueur ne peuvent faire obstacle à l'exercice d'une activité professionnelle sur la voie publique. Ceci vaut notamment pour les prestations de coaching individualisées, uniquement à destination des personnes pouvant pratiquer, par dérogation, une activité physique (sportif professionnel, personne en situation de handicap...), mais également pour l'entretien des compétences et capacités physiques des éducateurs sportifs professionnels visés à l'annexe 3 de la présente instruction.

Hors champ professionnel, l'activité physique individuelle autonome demeure possible dans les limites définies par l'article 4., I., 6<sup>o</sup> : activité physique individuelle dans un rayon d'un kilomètre, pendant une heure et cela une fois par jour. Les pratiques sportives collectives et la pratique à proximité d'autres personnes sont expressément interdites.

Par ailleurs, les réunions associatives ayant un caractère obligatoire (assemblées générales, réunions de bureau ou de conseil d'administration statutairement requises) peuvent se tenir en présentiel s'il est impossible de les tenir à distance. De même, les activités des dirigeants associatifs, indispensables à la continuité de l'activité de la structure qui ne peuvent être effectuées à distance sont autorisées. Elles entrent dans la catégorie des motifs de déplacement dérogatoire autorisé par l'article 4., I., 1<sup>o</sup>, a) du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié.

Enfin, les déplacements pour effectuer « ... des soins ne pouvant être assurés à distance... » sont possibles pour apporter les soins aux animaux domestiques d'élevage et de compagnie, dont les chevaux (art. 4., I., 3<sup>o</sup>). Les propriétaires d'équidés, mais également les personnels et cavaliers des centres équestres strictement nécessaires pour apporter les soins et permettre l'exercice quotidien des chevaux sont donc autorisés à se déplacer et à accéder à la structure d'accueil du cheval.

Néanmoins, les centres équestres demeurent fermés et ne peuvent accueillir de public. Seuls les propriétaires d'équidés, les personnels de l'établissement et, lorsque cela est nécessaire, quelques cavaliers, pour la réalisation des soins aux chevaux et dans le respect d'un protocole sanitaire strict, sont autorisés à y accéder. Un registre des personnes présentes sur le site doit alors être tenu (nom, prénom, coordonnées, horaires d'arrivée et de départ).

**B. – LES RASSEMBLEMENTS SUR LA VOIE PUBLIQUE**

Les rassemblements sur la voie publique sont interdits.

**C. – LES MANIFESTATIONS SPORTIVES SUR LA VOIE PUBLIQUE, DANS UN LIEU OUVERT AU PUBLIC  
ET DANS LES ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC**

Sur la voie publique ou dans un lieu ouvert au public, le principe demeure l'interdiction des manifestations sportives. Cependant, lorsque les participants sont des sportifs professionnels ou des sportifs de haut niveau, ces manifestations peuvent être organisées. Ces manifestations doivent par ailleurs se tenir à huis clos.

Dans les ERP, les manifestations sportives à huis clos sont autorisées pour les seules manifestations concernant les sportifs professionnels ou de haut niveau. Le respect d'un protocole sanitaire spécifique strict est exigé.

**D. – LES PUBLICS PRIORITAIRES AYANT ACCÈS AUX ERP**

Les publics prioritaires listés à l'article 42, II., peuvent être accueillis dans les établissements recevant du public de type X (établissement sportif couvert) et de type PA (établissement de plein air). Cet accueil est réalisé dans le respect des protocoles sanitaires en vigueur et sous réserve de l'autorisation d'accès délivrée par le gestionnaire ou le gestionnaire de l'équipement.

Les publics prioritaires sont les suivants :

- les sportifs professionnels et de haut niveau, dont la définition du périmètre est détaillée en annexes 1 et 2 ;
- les groupes scolaires et périscolaires et les activités sportives participant à la formation universitaire ou professionnelle (annexe 4) ;
- les personnes munies d'une prescription médicale (réservé aux patients atteints d'une maladie chronique ou d'une affection de longue durée) ou présentant un handicap reconnu par la maison départementale des personnes handicapées ;
- les éducateurs sportifs diplômés pour la participation aux formations continues ou des entraînements nécessaires pour le maintien des compétences professionnelles (annexes 3 et 4).

Pour ces publics prioritaires, nous rappelons qu'ils conservent l'accès à toute forme de pratique sportive, dans tous types d'établissements sportifs (type X : couvert, type PA : plein air) et sur l'intégralité du territoire métropolitain et de la Martinique. Les salles de sport privées classées qui accueillent les pratiquants dans un ERP de type M ne peuvent pas accueillir ces publics prioritaires.

S'agissant de la prescription médicale permettant la pratique d'activités physiques adaptées, cette dérogation (mentionnée au II. de l'article 42 du décret susmentionné) doit s'entendre comme étant réservée aux personnes disposant d'une prescription médicale pour la pratique d'une activité physique adaptée au sens des articles L. 1172-1 et D. 1172-1 à D. 1172-5 du code de la santé publique. Ces prescriptions médicales sont réservées aux patients atteints d'une maladie chronique ou d'une affection de longue durée. Par ailleurs, cette prescription médicale doit être établie de manière spécifique et ne peut se résumer à un certificat médical d'une autre nature. Afin de se déplacer dans les ERP, ce public relève du motif dérogatoire de déplacement prévue à l'article 4, I., 3°.

**E. – LA PRATIQUE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES DANS LE CADRE SCOLAIRE ET PÉRISCOLAIRE**

Les cours d'éducation physique et sportive (EPS) sont maintenus au programme scolaire selon des protocoles sanitaires renforcés et avec des pratiques favorisant la distanciation physique. Ces protocoles sont établis sous l'autorité du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et leur mise en œuvre est confiée aux chefs d'établissement.

Dès lors qu'un élève dispose d'une activité sportive intégrée dans son emploi du temps (programme scolaire EPS, section sportive scolaire, section d'excellence sportive, classe à horaires aménagés pour certaines académies), il bénéficie d'un accès aux ERP de type X et PA, ainsi qu'à l'espace public (lacs, montagne, forêts, etc.).

Seules les activités sportives se déroulant sur le temps scolaire ou périscolaire sont autorisées. En aucun cas, elles ne pourront donner lieu à manifestations ou compétitions.

Les activités périscolaires, dès lors qu'elles se déroulent dans la continuité du temps scolaire et dans des installations se situant dans ou à proximité immédiate des locaux scolaires, sont autorisées à se poursuivre. Les activités sportives organisées dans ce cadre doivent y trouver toute leur place au moment où le sport associatif extrascolaire est suspendu.

Le développement des modalités de partenariat entre les acteurs sportifs et organisateurs des accueils collectifs de mineurs fera l'objet d'une note spécifique cosignée des deux directions d'administration concernées (Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative – DJEPVA et Direction des sports – DS).

#### F. – LES ACTIVITÉS SUR L'ESPACE PUBLIC (ACTIVITÉS DE PLEINE NATURE)

De la même façon que les Établissements d'activités physiques et sportives (EAPS) sont fermés, les activités nautiques font l'objet d'une interdiction de portée générale (article 46 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié). Cependant, comme pour les EAPS, ces pratiques doivent demeurer accessibles aux publics prioritaires identifiés dans la présente instruction.

### II. – LES LIGNES DIRECTRICES À METTRE EN ŒUVRE DANS LE CHAMP DU SPORT

Au regard des diverses interprétations des différentes règles applicables pour lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19, il est opportun de rappeler les principales lignes directrices régissant les activités physiques et sportives avec pour ambition de répondre pleinement à l'impératif d'équilibre entre la sécurité sanitaire des pratiquants et la poursuite des activités.

Ces lignes directrices constituent la doctrine du Gouvernement permettant d'engager un dialogue avec les acteurs du sport. L'objectif est d'offrir aux autorités locales des éléments d'aide à la décision.

Ces lignes directrices sont à retrouver notamment sur le site du ministère chargé des sports : <https://www.sports.gouv.fr/accueil-du-site/article/application-des-decisions-sanitaires-pour-le-sport>

Il est nécessaire de s'engager dans la mise en œuvre de mesures viables à moyen terme dans un souci de lisibilité.

Des fiches interprétatives en annexes présentent la doctrine applicable à chacun des thèmes suivants :

Annexe 1. – Fiche interprétative « Sportif de haut niveau »

Annexe 2. – Fiche interprétative « Sportif professionnel »

Annexe 3. – Fiche interprétative « Éducateur sportif professionnel »

Annexe 4. – Fiche interprétative « Établissement public de formation »

Annexe 5. – Foire aux questions

Annexe 6. – Tableau « Dérogations sport et justificatifs – novembre 2020 »

Ces fiches seront actualisées autant que de besoin et publiées sur le site du ministère des sports.

### III. – UN CADRE RÉNOVÉ DE CONCERTATION À METTRE EN ŒUVRE

Nous vous invitons à animer des réunions avec les différents acteurs locaux sur les enjeux liés à l'activité physique et sportive, à travers la mise en place de cellules territoriales de crise, rassemblant l'ensemble les différentes parties prenantes à l'organisation locale du sport, et notamment les services déconcentrés des ministères et de ceux de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports aux premiers rangs desquels les directeurs des services académiques ou leurs représentants, le champ associatif et les secteurs professionnel et marchand du sport.

Vous voudrez bien me faire part des difficultés que vous rencontreriez dans la mise en œuvre de la présente instruction.

*Le directeur des sports,*  
G. QUÉNÉHERVÉ



MINISTÈRE  
CHARGÉ DES SPORTS

Direction  
des Sports

## ANNEXE 1 : Fiche relative à l'activité des sportifs de haut niveau et assimilés

*Cette fiche constitue le référentiel à destination des préfets et des fédérations sportives, ligues professionnelles et clubs, afin de faciliter l'application de la réglementation.*

### 1. Cadre juridique

Le I. de l'article 42 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire pose le principe d'une fermeture au public des ERP de type X (établissements sportifs couverts) et de type PA (établissements de plein air). Il en est de même à l'article 43 pour les établissements d'activités physiques et sportives (EAPS).

Toutefois, le II. de l'article 42 identifie les dérogations possibles à ce principe général. Ainsi, le 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 42 prévoit que *l'activité des sportifs de haut niveau* peut être maintenue.

Pour disposer des éléments permettant d'apprécier de façon homogène le périmètre de cette dérogation, il apparaît utile de préciser :

- la population des sportifs de haut niveau concernée,
- les lieux de pratique possibles,
- les différentes formes d'activités envisageables.

### 2. Recommandations relatives à la qualité de haut niveau des sportifs

#### 2.1. Définition : périmètre des personnes considérées comme sportifs de haut niveau

*Les sportifs de haut niveau concernés par cette mesure dérogatoire sont tous les sportifs relevant des projets de performance fédéraux des fédérations sportives. Il s'agit ici des sportifs inscrits sur les listes ministérielles des sportifs de haut niveau, des sportifs Espoir, des collectifs nationaux ainsi que les sportifs qui sont intégrés au projet de performance fédéral défini par chaque fédération et validé par le ministre chargé des sports. Tous ces sportifs sont identifiés et identifiables car relevant de listes ministérielles ou fédérales de la filière de performance.*

#### 2.2. Identification des personnes considérées comme sportifs de haut niveau

*Les sportifs concernés doivent joindre à leur autorisation de déplacement (annexe 1) une attestation conforme à l'annexe 2.*

### 3. Recommandations sur les lieux de pratique possibles

#### 3.1. Entraînement

L'entraînement des sportifs de haut niveau peut s'effectuer :

- o dans les équipements sportifs spécialisés (ERP de type X et de type PA), sous réserve de l'autorisation d'accès délivrée par le propriétaire ou le gestionnaire de l'équipement,
- o dans les espaces publics que l'activité sportive, par sa nature même, impose de fréquenter (espaces naturels pour les activités nautiques ou de pleine nature, voie publique pour les cyclistes, etc...).

### 3.2. Manifestations sportives

Les manifestations sportives qui participent directement à l'expression du sport de haut niveau et au processus de qualification olympique doivent pouvoir être maintenues. Ces manifestations sont au moins du plus haut niveau national (championnats de France « Elite » seniors permettant d'obtenir une sélection internationale ou de réaliser un minima olympique), mais le plus souvent des compétitions internationales (tournois, manifestations, championnat ou coupe de niveau continental ou mondial). Elles doivent toutes pouvoir respecter le principe du huis clos.

## **4. Recommandations sur les conditions nécessaires à l'activité des sportifs de haut niveau**

### 4.1. Les encadrants et partenaires d'entraînement

L'entraînement des sportifs de haut niveau nécessite pour la plupart des disciplines sportives la présence d'un encadrement (entraîneur, coach, ...), et pour certaines d'entre elles de partenaires d'entraînement relevant du projet de performance fédéral.

Ces accompagnateurs devront être en possession d'un justificatif conforme à l'annexe 2, justificatif délivré par le responsable de la structure dont relève le sportif de haut niveau concerné (pôle ou fédération).

### 4.2. Les personnes accréditées pour la tenue des manifestations sportives autorisées

Lorsqu'une manifestation aura été autorisée car regroupant des participants ayant la qualité de sportif de haut niveau au sens de la présente fiche, les personnes nécessaires à sa tenue et toutes les personnes accréditées par l'organisateur devront être en possession d'un justificatif de déplacement conforme à l'annexe 3.

## Annexe 1

### ATTESTATION DE DÉPLACEMENT DÉROGATOIRE

En application du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Je soussigné(e),

Mme/M. :

Né(e) le : à :

Demeurant :

certifie que mon déplacement est lié au motif suivant (cocher la case) autorisé par le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire<sup>1</sup> :

Déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle ou un établissement d'enseignement ou de formation, déplacements professionnels ne pouvant être différés<sup>2</sup>, déplacements pour un concours ou un examen.

Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle, des achats de première nécessité<sup>3</sup> dans des établissements dont les activités demeurent autorisées, le retrait de commande et les livraisons à domicile.

Consultations, examens et soins ne pouvant être assurés à distance et l'achat de médicaments.

Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance aux personnes vulnérables et précaires ou la garde d'enfants.

Déplacement des personnes en situation de handicap et leur accompagnant.

Déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés soit à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes, soit à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile, soit aux besoins des animaux de compagnie.

Convocation judiciaire ou administrative et pour se rendre dans un service public.

Participation à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative.

Déplacement pour chercher les enfants à l'école et à l'occasion de leurs activités périscolaires.

Fait à :

Le : à :

(Date et heure de début de sortie à mentionner obligatoirement)

Signature :

<sup>1</sup> Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir s'il y a lieu, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions.

<sup>2</sup> A utiliser par les travailleurs non-salariés, lorsqu'ils ne peuvent disposer d'un justificatif de déplacement établi par leur employeur.

<sup>3</sup> Y compris les acquisitions à titre gratuit (distribution de denrées alimentaires...) et les déplacements liés à la perception de prestations sociales et au retrait d'espèces.

## ANNEXE 2

DIRECTION DES SPORTS  
SOUS-DIRECTION DU PILOTAGE DES RESEAUX DU SPORT

BUREAU DE L'ACCOMPAGNEMENT A L'AUTONOMIE  
DES FEDERATIONS SPORTIVES ET SPORT PROFESSIONNEL  
DS2B

Affaire suivie par :  
ds.2b@sports.gouv.fr

### ATTESTATION

Je soussigné, Marc LE MERCIER, sous-directeur du pilotage des réseaux du sport, certifie que :

██████████  
Domicilié à

3 ██████████ LA ██████████

76 ██████████  
██████████

Est bien inscrit.e dans le parcours de performance fédéral (PPF) de la Fédération Française de ██████████

Il ou elle s'entraîne de manière régulière dans la structure suivante :

PFR ██████████ MIXTE CREPS DIJON (DIJON)

Implantée à :

15 RUE PIERRE DE COUBERTIN

21000  
DIJON

Pour valoir ce que de droit

Fait à Paris, le 31/10/2020

Le sous-directeur du pilotage  
des réseaux du sport  
  
Marc LE MERCIER

## Annexe 3

### JUSTIFICATIF DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

En application du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Je soussigné(e),

Nom prénom de l'employeur :

Fonctions :

certifie que les déplacements de la personne ci-après, entre son domicile et le ou les lieux d'exercice de son activité professionnelle ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

Adresse du domicile :

Nature de l'activité professionnelle :

Lieux d'exercice de l'activité professionnelle :

Moyen de déplacement :

Durée de validité :

Nom et cachet de l'employeur :

Fait à :

Le :

1. Ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels d'un salarié, qu'il s'agisse :
  - du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou des déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature de ses fonctions l'exige ;
  - des déplacements de nature professionnelle qui ne peuvent pas être différés, à la demande de l'employeur.

Il n'est donc pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

Les travailleurs non-salariés, pour lesquels ce justificatif ne peut être établi, doivent en revanche se munir de l'attestation de déplacement dérogatoire en cochant le premier motif de déplacement.

2. Indiquer tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié, sauf si la nature même de cette activité, qui doit être scrupuleusement renseignée, ne permet pas de les connaître à l'avance (par exemple : livraisons, interventions sur appel, etc.).
3. La durée de validité de ce justificatif est déterminée par l'employeur. Il n'est donc pas nécessaire de le renouveler chaque jour. Cette durée doit tenir compte de l'organisation du travail mise en place par l'employeur (rotations de personnel par exemple) ainsi que des périodes de congé ou de repos.

## ANNEXE 2 : Fiche relative à l'activité des sportifs professionnels

*Cette fiche constitue le référentiel à destination des préfets et des fédérations sportives, ligues professionnelles et clubs, afin de faciliter l'application de la réglementation.*

### 1. Cadre juridique

Le I. de l'article 42 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire pose le principe d'une fermeture au public des ERP de type X (établissements sportifs couverts) et de type PA (établissements de plein air). Il en est de même à l'article 43 pour les établissements d'activités physiques et sportives (EAPS).

Toutefois, le II. de l'article 42 identifie les dérogations possibles à ce principe général. Ainsi, le 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 42 prévoit que *l'activité des sportifs professionnels* peut être maintenue.

Pour disposer des éléments permettant d'apprécier de façon homogène le périmètre de cette dérogation, il apparaît utile de préciser :

- la population des sportifs professionnels concernée,
- les lieux de pratique possibles,
- ainsi que les différentes formes d'activités envisageables.

### 2. Recommandations relatives à la qualité de sportif professionnel

#### 2.1. Définition : périmètre des personnes considérées comme sportifs professionnels

*Les sportifs professionnels concernés par cette mesure dérogatoire sont tous les sportifs disposant d'une rémunération déclarée dans le cadre de leur activité sportive et dont la principale source de revenus provient de leur pratique sportive. Ces revenus peuvent être issus d'un contrat de travail de sportif professionnel, d'un contrat de partenariat ou de sponsoring ou encore de primes remportées à l'occasion de tournois ou de manifestations sportives.*

#### 2.2. Identification des personnes considérées comme sportifs professionnels

*Après vérification du respect du critère de ressources défini au point 2.1., les sportifs professionnels se voient délivrer, soit par la fédération sportive délégataire dont il relève, soit par la ligue professionnelle de la discipline, soit par leur employeur, un justificatif de déplacement conforme au modèle figurant en annexe.*

### 3. Recommandations sur les lieux de pratique possibles

#### 3.1. Entraînement

L'entraînement des sportifs professionnels peut s'effectuer :

- dans les équipements sportifs spécialisés (ERP de type X et de type PA), sous réserve de l'autorisation d'accès délivrée par le propriétaire ou le gestionnaire de l'équipement ;
- soit dans les espaces publics lorsque que l'activité sportive, par sa nature même, impose de fréquenter (espaces naturels pour les activités de pleine nature, voie publique pour les cyclistes, etc...).

### 3.2. Manifestations sportives

Les manifestations sportives impliquant des sportifs professionnels doivent pouvoir être maintenues.

Pour les sports collectifs, il revient aux fédérations sportives délégataires et aux ligues professionnelles, chacune pour les compétitions dont elle a la charge, de définir la liste des championnats et autres compétitions regroupant des équipes constituées majoritairement de sportifs professionnels et qui devront se poursuivre.

Pour les sports individuels, les tournois et manifestations impliquant majoritairement des joueurs professionnels devront de la même façon pouvoir se tenir à chaque fois que les organisateurs, en lien avec les autorités sanitaires et préfectorales, le jugeront possible.

Tous ces championnats, rencontres, tournois et manifestations se dérouleront à huis clos.

## **4. Recommandations sur les conditions nécessaires à l'activité des sportifs professionnels**

### 4.1. Les encadrants et partenaires d'entraînement

L'entraînement des sportifs professionnels s'effectue soit au sein des ERP du club sportif ou de la structure professionnelle dont il est salarié, soit sur les lieux de compétition lorsqu'il participe individuellement à un circuit international. Cet entraînement nécessite la présence d'un encadrement (entraîneur, coach, ...), et pour certaines disciplines de partenaires d'entraînement.

Ces accompagnateurs devront être en possession d'un justificatif conforme à l'annexe 1, justificatif délivré par le responsable de la structure dont relève le sportif professionnel (club ou fédération).

### 4.2. Les personnes accréditées pour la tenue des manifestations sportives autorisées

Pour les manifestations compétitives à caractère professionnel autorisées, sont retenues au titre des personnes nécessaires à l'encadrement et la tenue desdites compétitions toutes les personnes accréditées, notamment l'encadrement technique et médical, les juges et arbitres, les officiels, les ramasseurs de balles, les prestataires et diffuseurs etc.

Ces personnes devront être en possession d'un justificatif de déplacement conforme au modèle figurant en annexe.

## JUSTIFICATIF DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

En application du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Je soussigné(e),

Nom prénom de l'employeur :

Fonctions :

certifie que les déplacements de la personne ci-après, entre son domicile et le ou les lieux d'exercice de son activité professionnelle ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

Adresse du domicile :

Nature de l'activité professionnelle :

Lieux d'exercice de l'activité professionnelle :

Moyen de déplacement :

Durée de validité :

Nom et cachet de l'employeur :

Fait à :

Le :

1. Ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels d'un salarié, qu'il s'agisse :
  - du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou des déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature de ses fonctions l'exige ;
  - des déplacements de nature professionnelle qui ne peuvent pas être différés, à la demande de l'employeur.

Il n'est donc pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

Les travailleurs non-salariés, pour lesquels ce justificatif ne peut être établi, doivent en revanche se munir de l'attestation de déplacement dérogatoire en cochant le premier motif de déplacement.

2. Indiquer tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié, sauf si la nature même de cette activité, qui doit être scrupuleusement renseignée, ne permet pas de les connaître à l'avance (par exemple : livraisons, interventions sur appel, etc.).
3. La durée de validité de ce justificatif est déterminée par l'employeur. Il n'est donc pas nécessaire de le renouveler chaque jour. Cette durée doit tenir compte de l'organisation du travail mise en place par l'employeur (rotations de personnel par exemple) ainsi que des périodes de congé ou de repos.



MINISTÈRE  
CHARGÉ DES SPORTS

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Direction  
des Sports

### Annexe 3 : Fiche relative à l'activité des éducateurs sportifs professionnels

*Cette fiche constitue un référentiel à destination des préfets et des fédérations sportives, ligues professionnelles et clubs, afin de faciliter l'application de la réglementation permettant l'activité professionnelle des éducateurs sportifs.*

#### 1. Cadre juridique

Le I. de l'article 42 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire pose le principe d'une fermeture au public des ERP de type X (établissements sportifs couverts) et de type PA (établissements de plein air). Il en est de même à l'article 43 pour les établissements d'activités physiques et sportives (EAPS).

Toutefois, le II. de l'article 42 identifie les dérogations possibles à ce principe général. Ainsi, les alinéas 5 à 8 de l'article 42 prévoient que certaines activités peuvent se poursuivre au bénéfice de certains publics, ces activités nécessitant la plupart du temps la présence d'un éducateur sportif professionnel.

Par ailleurs, les déplacements des éducateurs sportifs professionnels sont autorisés par le a) et le b) du 1° du I. de l'article 4 ainsi que par le 2° de l'article 4-1.

Pour disposer des éléments permettant d'apprécier de façon homogène le périmètre de cette dérogation, il apparaît utile de préciser :

- la population des éducateurs sportifs professionnels concernée ;
- les publics encadrés et les lieux de pratique possibles ;
- le périmètre des entraînements nécessaires au maintien des compétences professionnelles.

#### 2. Recommandations relatives aux éducateurs sportifs professionnels

##### 2.1. Définition : périmètre des personnes considérées comme éducateurs sportifs professionnels

Les éducateurs sportifs professionnels sont titulaires d'une carte professionnelle. Cette carte professionnelle est diffusée par le ministère chargé des sports. Elle se présente ainsi :



Par ailleurs, la carte professionnelle des éducateurs sportifs est également disponible en ligne depuis cette adresse internet avec le nom et le prénom de l'éducateur sportif : <http://eapspublic.sports.gouv.fr/>.

RECHERCHE D'ÉDUCATEUR SPORTIF

Nom de naissance\*

Prénom\*

N° de carte professionnelle

RECHERCHER

## 2.2. L'attestation ou le justificatif de déplacement des éducateurs sportifs professionnels

Pour effectuer les déplacements professionnels ou les activités qui leur sont autorisées, les éducateurs sportifs professionnels devront, outre leur carte professionnelle, être en possession :

- soit d'une attestation de déplacement lorsqu'ils effectuent un déplacement lié à une formation professionnelle continue ou un entraînement individuel visant le maintien des compétences techniques et des capacités physiques permettant de garantir la sécurité des pratiquants (**activité en lien direct avec l'exercice de leur profession**) (annexe 1) ;
- soit d'un justificatif de déplacement lorsqu'ils interviennent pour encadrer un public prioritaire (sportif de haut niveau, sportif professionnel, personne disposant d'une prescription médicale de sport sur ordonnance, personne handicapée) ou d'un public scolaire ou périscolaire (annexe 2).

## 3. Recommandations sur les lieux de pratique possibles

### 3.1. Entraînement individuel à visée professionnelle et encadrement des pratiques sportives autorisées

L'entraînement individuel des éducateurs sportifs professionnels et l'encadrement des pratiques sportives autorisées (publics prioritaires, scolaires et périscolaires) peut s'effectuer :

- dans les équipements sportifs spécialisés (ERP de type X et de type PA), sous réserve de l'autorisation d'accès délivrée par le propriétaire ou le gestionnaire de l'équipement.
- dans les espaces publics que l'activité sportive, par sa nature même, impose de fréquenter (espaces naturels pour les activités de pleine nature, voie publique pour les cyclistes, etc...).

### 3.2. Coaching sportif au domicile des clients

Pour les seuls publics prioritaires susceptibles d'être accueillis en ERP (sportif de haut niveau, sportif professionnel, personne disposant d'une prescription médicale de sport sur ordonnance, personne handicapée), les activités d'encadrement de la pratique individuelle pourront se dérouler au domicile du pratiquant.

### 3.3. Educateurs intervenant dans le cadre scolaire ou périscolaire

Dans le cadre des réglementations habituellement applicables, les éducateurs sportifs peuvent intervenir dans le cadre scolaire et périscolaire. Le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié autorise spécifiquement les éducateurs sportifs à intervenir auprès de ce public.

#### 3.4. Educateurs sportifs intervenant auprès d'un public disposant d'une prescription médicale

Les articles 42 et 43 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié posent le principe d'une fermeture des établissements sportifs. Quelques dérogations sont accordées notamment pour l'accueil des personnes munies d'une prescription médicale. Cette dérogation (mentionnée au II. de l'article 42 du décret susmentionné) doit s'entendre comme étant réservée aux personnes disposant d'une prescription médicale pour la pratique d'une activité physique adaptée au sens des articles L. 1172-1 et D. 1172-1 à D. 1172-5 du code de la santé publique. Ces prescriptions médicales sont réservées aux patient atteints d'une maladie chronique ou d'une affection de longue durée. Par ailleurs, cette prescription médicale doit être établie de manière spécifique et ne peut se résumer à la simple présentation d'un certificat médical de non-contre-indication à la pratique sportive.

#### **4. Recommandations sur le périmètre des entraînements nécessaires au maintien des compétences professionnelles**

Cette dérogation concerne exclusivement les éducateurs sportifs professionnels pour lesquels des compétences techniques particulières sont exigées pour l'exercice de la profession, en lien avec l'environnement spécifique dans lequel ils évoluent.

Ces dérogations concernent les éducateurs sportifs exerçant leur activité professionnelle dans un des environnements spécifiques visés à l'article R. 212-91 du code du sport, ainsi que les activités de maîtres-nageurs sauveteurs, soit :

- 1° Ski et ses dérivés ;
- 2° Alpinisme ;
- 3° Plongée subaquatique ;
- 4° Parachutisme ;
- 5° Spéléologie ;
- 6° Natation et sécurité aquatique.

Enfin, les activités d'entraînement autorisées sont les activités d'entraînement aux techniques d'intervention spécifiques propres aux métiers concernés. Elles ne comprennent pas l'entraînement physique général qui peut, lui, s'effectuer dans le respect des mesures applicables à l'ensemble de la population.

## ATTESTATION DE DÉPLACEMENT DÉROGATOIRE

En application du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Je soussigné(e),

Mme/M. :

Né(e) le : à :

Demeurant :

certifie que mon déplacement est lié au motif suivant (cocher la case) autorisé par le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire<sup>1</sup> :

Déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle ou un établissement d'enseignement ou de formation, déplacements professionnels ne pouvant être différés<sup>2</sup>, déplacements pour un concours ou un examen.

Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle, des achats de première nécessité<sup>3</sup> dans des établissements dont les activités demeurent autorisées, le retrait de commande et les livraisons à domicile.

Consultations, examens et soins ne pouvant être assurés à distance et l'achat de médicaments.

Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance aux personnes vulnérables et précaires ou la garde d'enfants.

Déplacement des personnes en situation de handicap et leur accompagnant.

Déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés soit à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes, soit à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile, soit aux besoins des animaux de compagnie.

Convocation judiciaire ou administrative et pour se rendre dans un service public.

Participation à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative.

Déplacement pour chercher les enfants à l'école et à l'occasion de leurs activités périscolaires.

Fait à :

Le : à :

(Date et heure de début de sortie à mentionner obligatoirement)

Signature :

<sup>1</sup> Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir s'il y a lieu, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions.

<sup>2</sup> A utiliser par les travailleurs non-salariés, lorsqu'ils ne peuvent disposer d'un justificatif de déplacement établi par leur employeur.

<sup>3</sup> Y compris les acquisitions à titre gratuit (distribution de denrées alimentaires...) et les déplacements liés à la perception de prestations sociales et au retrait d'espèces.

## Annexe 2

### JUSTIFICATIF DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

En application du décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Je soussigné(e),

Nom prénom de l'employeur :

Fonctions :

certifie que les déplacements de la personne ci-après, entre son domicile et le ou les lieux d'exercice de son activité professionnelle ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

Adresse du domicile :

Nature de l'activité professionnelle :

Lieux d'exercice de l'activité professionnelle :

Moyen de déplacement :

Durée de validité :

Nom et cachet de l'employeur :

Fait à :

Le :

1. Ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels d'un salarié, qu'il s'agisse :
  - du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou des déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature de ses fonctions l'exige ;
  - des déplacements de nature professionnelle qui ne peuvent pas être différés, à la demande de l'employeur.

Il n'est donc pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

Les travailleurs non-salariés, pour lesquels ce justificatif ne peut être établi, doivent en revanche se munir de l'attestation de déplacement dérogatoire en cochant le premier motif de déplacement.

2. Indiquer tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié, sauf si la nature même de cette activité, qui doit être scrupuleusement renseignée, ne permet pas de les connaître à l'avance (par exemple : livraisons, interventions sur appel, etc.).
3. La durée de validité de ce justificatif est déterminée par l'employeur. Il n'est donc pas nécessaire de le renouveler chaque jour. Cette durée doit tenir compte de l'organisation du travail mise en place par l'employeur (rotations de personnel par exemple) ainsi que des périodes de congé ou de repos.



## Annexe 4 : Fiche « Etablissements publics de formation »

*Cette fiche constitue le référentiel à destination des préfets et des chefs d'établissement pour faciliter l'application de la réglementation.*

### 1. Cadre juridique

Le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire pose le principe de la poursuite des activités d'enseignement scolaire, d'enseignement supérieur et de formation professionnelle (articles 34 à 36).

Par ailleurs, les articles 42 et 43 de ce décret prévoient la fermeture au public des ERP de type X (établissements sportifs couverts) et de type PA (établissements de plein air) ainsi que celle des établissements d'activités physiques et sportives (EAPS).

Toutefois, le II. de l'article 42 identifie les dérogations possibles à ce principe général. Ainsi, le 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 42 prévoit que *l'activité des sportifs de haut niveau* peut être maintenue.

Pour disposer des éléments permettant d'apprécier de façon homogène le périmètre des activités possibles dans les établissements publics de formation relevant du ministère des sports (INSEP, Ecoles nationales, CREPS), il apparaît utile de préciser les publics susceptibles d'y être accueillis ainsi que les activités envisageables.

### 2. Recommandations relatives aux publics accueillis dans les établissements sportifs de formation

#### 2.a) les sportifs de haut niveau :

Etablissements publics participant à la mise en œuvre de la politique nationale en faveur du sport de haut niveau, les établissements relevant du ministère chargé des sports accueillent en leur sein des structures permanentes de formation des jeunes sportifs relevant des projets de performance fédéraux, et notamment les Pôles France et Pôles Espoir.

En partenariat avec les établissements scolaires et universitaires et les organismes de formation professionnelle de leur environnement proche, ils mettent en place une organisation permettant la meilleure articulation entre formation sportive et formation scolaire et/ou professionnelle des jeunes sportifs de haut niveau.

En cohérence avec la stratégie nationale de continuité des actions de formation initiale ou professionnelle, et celle de continuité d'activité des sportifs de haut niveau (ensemble des sportifs relevant des parcours de performance fédérale des fédérations sportives), ces établissements continueront donc d'accueillir l'ensemble de leurs jeunes sportifs résidents permanents.

Cet accueil se fera dans le respect des protocoles sanitaires en vigueur dans l'établissement et au bénéfice exclusif des résidents permanents, la volonté gouvernementale de limiter le brassage des populations interdisant l'accueil de stages courts ou ponctuels au sein des établissements. Des attestations de déplacement sont susceptibles d'être délivrées.

#### 2.b) les stagiaires de la formation professionnelle

Organismes de formation professionnelle apportant un concours essentiel à la formation aux métiers du sport, les établissements mettent en place des actions de formation diplômantes (notamment les diplômes d'Etat du BP/ DE ou DES JEPS) fondées sur le principe de la formation en alternance.

L'accueil des stagiaires de la formation professionnelle se poursuivra dans le respect des protocoles sanitaires en vigueur et dans le respect d'un accueil présentiel effectué pour les temps de formation ne pouvant être assurés à distance.

Compte tenu de la mesure générale de fermeture des EAPS (hors accueil de publics prioritaires), et des fermetures partielles des structures d'animation, les séquences de formation en alternance pourront être difficiles à mettre en œuvre. Il conviendra alors de se rapprocher de l'autorité académique (DR-D-JSCS) pour adapter les rubans pédagogiques de formation à chaque fois que cela paraîtra nécessaire. Les services régionaux vous accompagneront, conformément à leur mission, dans cette démarche conduite dans l'intérêt des stagiaires.

Comme pour le secteur du sport de haut niveau, les actions de formation ne relevant pas de la formation scolaire, universitaire ou professionnelle ne pourront pas être accueillies au sein de l'établissement.

#### 2.c) les publics support de la formation professionnelle

Compte tenu des caractéristiques des formations professionnelles proposées par les établissements, l'accueil de publics support de la formation pédagogique est parfois nécessaire.

Seuls les publics relevant des publics prioritaires identifiés à l'article 42, II., alinéas 2 à 4, du décret n° 2020-1310 du 29 octobre modifié pourront être accueillis au sein de l'établissement.



MINISTÈRE  
CHARGÉ DES SPORTS

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Direction  
des Sports

## Annexe 5 : FAQ

*Cette fiche constitue le référentiel à destination des préfets et des chefs d'établissement pour faciliter l'application de la réglementation.*

### **Déplacements :**

**D1 :** Pour quel motif puis-je sortir ?

Durant le confinement, il demeure possible de se déplacer pour des raisons professionnelles. Les professionnels devront être munis du justificatif de déplacement professionnel permanent, rempli par leur employeur. Par ailleurs, il demeure également possible de se déplacer, muni de l'attestation de déplacement dérogatoire téléchargeable sur le site du ministère de l'intérieur ou à remplir sur l'application « Tous Anti Covid », pour des raisons de santé, d'achats de première nécessité, pour l'assistance aux personnes vulnérables, pour se rendre dans un service public, pour pratiquer une activité physique (dans la limite d'1h par jour et dans un rayon d'1 km autour de son domicile), pour les besoins des animaux de compagnie, pour un motif familial impérieux ou pour la garde d'enfants.

**D2 :** Le déplacement des personnes en situation de handicap et leur accompagnant est-il limité à 1 km et 1h ou sans restriction comme en avril ?

Le déplacement des personnes en situation de handicap et de leur éventuel accompagnant est un motif dérogatoire en tant que tel, ces déplacements ne sont pas limités à 1 kilomètre et à 1 heure.

**D3 :** Lors de l'heure d'activité physique quotidienne, sommes-nous contraints à des tranches horaires spécifiques type couvre-feu (6h-21h) ? Ou est-ce possible de sortir après 21h ?

Le confinement se substitue au couvre-feu en métropole et en Martinique. Dans le cadre du confinement, il est possible d'effectuer son activité physique quotidienne à toute heure, dans la limite d'une heure et dans un rayon d'un kilomètre autour de son domicile et cela une seule fois par jour.

**D4 :** Est-ce que je peux faire du sport ?

Oui. Le sport et l'activité physique sont indispensables à la santé physique et mentale. La pratique sportive individuelle est donc autorisée dans les espaces ouverts, dans un rayon d'un kilomètre autour du domicile et pour une durée maximale d'une heure dans la limite d'une fois par jour, dans le respect des gestes barrières et en évitant tout rassemblement. Une seule attestation de déplacement dérogatoire suffit pour un adulte avec des enfants. Les activités physiques en groupe ou les pique-niques entre amis sont interdits. Le ministère chargé des sports vous incite vivement à pratiquer une activité physique régulière, y compris à votre domicile en prenant garde à bien aérer votre domicile. Conseils sur <https://bougezchezvous.fr/>.

**D5** : Est-il possible de se déplacer pour le soin des animaux domestiques d'élevage et de compagnie (par exemple pour nourrir son cheval ou pour l'entretien des ruches) ?

Il est possible de se déplacer, au-delà d'un kilomètre, pour le soin des animaux domestiques d'élevage et de compagnie, en cochant la case « consultations et soins ne pouvant être assurés à distance ».

**D6** : Les propriétaires de chevaux peuvent-ils visiter leurs animaux dans les centres équestres ?

Les centres équestres ne peuvent pas accueillir de public. Les propriétaires et éventuellement les cavaliers des équidés pris en pension dans ces centres équestres sont néanmoins autorisés à s'y rendre lorsque leur déplacement est indispensable pour aller nourrir, soigner ou assurer l'activité physique indispensable (une fois par jour) à leurs animaux dans le respect du protocole sanitaire en vigueur.

**D7** : Les mineurs peuvent-ils se déplacer dans les centres équestres ?

Des cavaliers mineurs peuvent participer à l'entretien, aux soins des chevaux et à leur activité physique indispensable. Toutefois, ces mineurs doivent disposer d'un niveau technique suffisant pour être en autonomie. En aucun cas l'exercice de chevaux ne doit se faire dans le cadre de cours encadrés et ce quel que soit le niveau du cavalier. Cela s'opère évidemment dans le respect du protocole sanitaire en vigueur.

**D8** : Le coaching sportif au domicile du client est-il autorisé ?

Oui, exclusivement pour les seuls publics prioritaires susceptibles d'être accueillis en ERP (sportif de haut niveau, sportif professionnel, personne disposant d'une prescription médicale d'activité physique adaptée, personne handicapée), les activités d'encadrement de la pratique individuelle pourront se dérouler au domicile du pratiquant.

**D9** : Quel est le périmètre de la dérogation pour le maintien des compétences professionnelles ?

Cette dérogation concerne exclusivement les éducateurs sportifs professionnels pour lesquels des compétences techniques particulières sont exigées pour l'exercice de la profession, en lien avec l'environnement spécifique dans lequel ils évoluent. Ces dérogations concernent les éducateurs sportifs exerçant leur activité professionnelle dans une des environnements spécifiques visés à l'article R. 212-91 du code du sport, ainsi que les activités de maîtres-nageurs sauveteurs, soit : 1° Ski et ses dérivés ; 2° Alpinisme ; 3° Plongée subaquatique ; 4° Parachutisme ; 5° Spéléologie ; 6° Natation et sécurité aquatique. Enfin, les activités d'entraînement autorisées sont les activités d'entraînement aux techniques d'intervention spécifiques propres aux métiers concernés. Elles ne comprennent pas l'entraînement physique général qui peut, lui, s'effectuer dans le respect des mesures applicables à l'ensemble de la population. Le non-respect de ces consignes sera un motif de verbalisation.

Les éducateurs sportifs concernés doivent pouvoir justifier de leur qualité en cas de contrôle et produire leur carte professionnelle. La carte professionnelle des éducateurs sportifs est disponible en ligne au moyen de leur nom et prénom depuis un site dédié du ministère des sports : <http://eapublic.sports.gouv.fr>.

### **Sport sur ordonnance :**

**S1** : Un simple certificat médical pour la pratique du sport est-il suffisant pour bénéficier d'une dérogation à la fermeture d'une salle de remise en forme ?

Les articles 42 et 43 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié posent le principe d'une fermeture des établissements sportifs. Quelques dérogations sont accordées notamment pour l'accueil des personnes munies d'une prescription médicale. Cette dérogation (mentionnée au II. de l'article 42 du décret susmentionné) doit s'entendre comme étant réservée aux personnes disposant d'une prescription médicale pour la pratique d'une activité physique adaptée et encadrée au sens des

articles L. 1172-1 et D. 1172-1 à D. 1172-5 du code de la santé publique. Ces prescriptions médicales sont réservées aux patients atteints d'une maladie chronique ou d'une affection de longue durée. Par ailleurs, cette prescription médicale doit être établie de manière spécifique et ne peut se résumer à un simple certificat médical de non-contre-indication à la pratique sportive.

**S2** : Qu'est-ce que le sport sur prescription médicale ?

Le sport sur prescription médicale concerne les personnes bénéficiant d'une ordonnance d'activité physique adaptée dans le cadre d'une affection longue durée et/ou de maladies chroniques (la liste des ALD, fixée par l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale, a été actualisée par le décret n° 2011-77 du 19 janvier 2011 et par le décret n° 2011-726 du 24 juin 2011).

**Les compétitions sportives :**

**C1** : Les compétitions sportives vont-elles s'arrêter ?

Les établissements sportifs couverts (type X) ou de plein air (type PA) sont fermés au public. Néanmoins, ces ERP restent accessibles aux sportifs professionnels et/ou de haut niveau et aux personnes indispensables au bon déroulement de la compétition (encadrement technique, juges/arbitres, officiels). Les compétitions sportives professionnelles et de haut niveau peuvent donc toujours avoir lieu mais doivent se dérouler à huis clos, l'accueil du public est interdit. Le huis clos ne concerne pas les personnes accréditées pour la manifestation. Les compétitions sportives amateurs sont suspendues.

**C2** : Quelles sont les règles applicables aux manifestations sportives professionnelles ?

Les manifestations sportives impliquant une majorité de sportifs professionnels doivent pouvoir être maintenues. Pour les sports collectifs, il revient aux fédérations sportives délégataires et aux ligues professionnelles, chacune pour les compétitions dont elle a la charge, de définir la liste des championnats et autres compétitions regroupant des équipes constituées majoritairement de sportifs professionnels et qui devront se poursuivre. Pour les sports individuels, les tournois et manifestations impliquant majoritairement des joueurs professionnels devront de la même façon pouvoir se tenir à chaque fois que les organisateurs le jugeront possible. Tous ces championnats, rencontres, tournois et manifestations se déroulent à huis clos.

**Pratique sportive :**

**P1** : Est-il possible d'organiser des cours de yoga ou autres pratiques sportives individuelles en extérieur (espace public) ?

Les activités physiques et sportives collectives ne sont pas autorisées en extérieur. Des cours collectifs de yoga ne peuvent donc pas être organisés dans l'espace public.

**P2** : Les activités nautiques et de plaisance sont-elles autorisées ?

Les plages, lacs et plans d'eau peuvent rester accessibles aux personnes habitant dans un rayon d'un kilomètre. En revanche, les activités nautiques et de plaisance sont interdites y compris sur les cours d'eau, à l'exception des publics prioritaires dans le cadre défini.

**P3** : Les activités de loisirs en extérieur sont-elles possibles (accrobranche, paintball, etc.) ?

Les établissements de plein air (ERP de type PA) ne peuvent pas accueillir du public. Les activités de type accrobranche ou paintball en extérieur sont fermées.

**P4** : Les activités de loisirs en intérieur sont-elles possibles (escape game, paintball, etc.) ?

Les salles de jeux (ERP de type P) sont fermées au public. En conséquence, les activités de loisirs en intérieur (escape game, paintball...) et salles de billard et bowling sont fermées au public. Les personnes ayant la qualité de public prioritaires, notamment bowling et billard, peuvent y avoir accès sous réserves de l'autorisation du propriétaire ou gestionnaire de l'équipement.

**P5** : Les personnels des forces de l'ordre/pompiers/militaires peuvent-ils continuer à s'entraîner en piscine dans le cadre du maintien de leurs compétences professionnelles ?

La réponse relève de l'administration de tutelle (ministère des armées).

**P6** : Un club de handisport peut-il continuer à exercer sa discipline pour préparer le championnat national ? (Les licenciés étant titulaires d'une carte d'invalidité)

Les personnes en situation de handicap, reconnues par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), sont un public prioritaire visé à l'article 42 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié. Dès lors, elles peuvent accéder, avec leurs accompagnateurs, aux ERP fermés à l'accueil du public, tant pour des entraînements que des compétitions.

**P7** : Où peut s'effectuer l'entraînement des sportifs de haut niveau ?

L'entraînement des sportifs de haut niveau peut s'effectuer :

- dans les équipements sportifs spécialisés (ERP de type X et de type PA), sous réserve de l'autorisation d'accès délivrée par le propriétaire ou le gestionnaire de l'équipement,
- dans les espaces publics que l'activité sportive, par sa nature-même, impose de fréquenter (espaces naturels pour les activités nautiques ou de pleine nature, voie publique pour les cyclistes, etc...).

**P8** : Les coachs peuvent-ils accéder à la salle de remise en forme pour se filmer en live lors de cours collectifs ?

Selon l'article 42 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié, les ERP de type X et PA ne peuvent pas accueillir du public sauf pour les publics prioritaires. Si le coach est un éducateur sportif professionnel titulaire d'une carte professionnelle, alors il peut avoir accès à la salle, sous réserve de l'autorisation du gestionnaire ou propriétaire de l'équipement, et peut se filmer en live. Il pourra également encadrer les publics prioritaires dans le respect du protocole sanitaire en vigueur.

**P9** : Est-il possible de circuler à vélo ou à trottinette ?

Oui, on peut utiliser un vélo ou une trottinette comme moyen de locomotion pour se déplacer, par exemple pour se rendre au travail, effectuer des achats de première nécessité ou se rendre à un rendez-vous médical. Ils peuvent également être utilisés lors de la promenade et de l'activité physique quotidienne mais, dans ce cas, seulement dans un rayon d'un kilomètre autour de son domicile et dans la limite d'une heure.

**P10** : Dans quelle mesure serait-il possible pour les intervenants d'une structure, associative, privée ou collectivité, d'utiliser l'espace public ou un ERP de type X ou PA pour réaliser des vidéos destinées à être partagées à leur public ?

Si les intervenants ne sont pas professionnels, ils peuvent se filmer sur l'espace public si cela respecte le cadre de leur attestation de déplacement (dans la limite d'1h par jour, à 1 km de leur domicile). Seuls les professionnels peuvent avoir accès aux ERP X et PA.

**Activités scolaires et périscolaires :**

**ASP1 :** Les activités sportives périscolaires sont-elles autorisées ?

Oui : lorsqu'elles sont dans la continuité de l'activité des écoles et établissements scolaires, ou lorsqu'elles se tiennent dans le cadre des accueils collectifs de mineurs (centres de loisirs ou d'animation). Les activités sportives extra-scolaires ne sont par contre pas autorisées.

**ASP2 :** Quel justificatif doivent présenter les élèves qui se rendent et reviennent seuls de l'école ?

Pour les mineurs qui se rendent seuls à l'école, le carnet de correspondance de l'élève suffit à justifier son déplacement aux heures d'ouverture des établissements scolaires. Les mineurs qui se déplacent seuls pour un autre motif que l'école doivent se munir d'une attestation de déplacement dérogatoire en mentionnant le motif du déplacement.

**ASP3 :** Les éducateurs sportifs professionnels peuvent-ils intervenir dans le cadre périscolaire ?

Dans le cadre des réglementations habituellement applicables, les éducateurs sportifs peuvent intervenir dans le cadre scolaire et périscolaire. Le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié autorise spécifiquement les éducateurs sportifs à intervenir auprès de ce public.

**Rassemblement sur la voie publique :**

**RV1 :** Quid des manifestations publiques ?

La règle est celle du confinement. Les rassemblements de plus de 6 personnes sur la voie publique sont interdits (sauf quelques dérogations spécifiques qui ne concernent pas le sport). Les seules manifestations sportives dans l'espace public autorisées sont celles rassemblant uniquement des sportifs de haut niveau et/ ou des sportifs professionnels, selon un protocole sanitaire strict. Elles se tiennent obligatoirement à huis-clos.

**RV2 :** Une randonnée en groupe est-elle autorisée ?

La pratique sportive collective dans l'espace public n'est pas autorisée.

Une randonnée collective ou une course sur route n'est possible que pour des sportifs professionnels ou de haut niveau (dans tous les cas à huis-clos, c'est-à-dire sans spectateur).

**RV3 :** Une salle de sport peut-elle organiser son activité sur son parking privé ?

Le parking d'une salle de sport privée est compris dans l'ERP, il doit donc être fermé. Il s'agit également d'une pratique d'EAPS, ce qui est interdit sauf pour les publics prioritaires qui ont accès aux ERP. L'activité ne pourra donc pas être organisée.

**Les publics prioritaires :**

**PP1 :** Qui sont les publics prioritaires dans le secteur sportif qui peuvent bénéficier de la dérogation de déplacement de l'article 4 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 modifié ?

Les publics prioritaires qui ont accès aux ERP de type X et PA ainsi qu'à l'espace public sont les suivants :

- les sportifs professionnels et/ou de haut niveau, ainsi que toute personne dont la présence est indispensable à la tenue de leurs activités ;
- les groupes scolaires et périscolaires et les activités sportives participant à la formation universitaire (filrière STAPS notamment) ;

- les activités physiques des personnes munies d'une prescription médicale APA ou présentant un handicap reconnu par la maison départementale des personnes handicapées ;
- les personnes en formation continue ou avec des entraînements obligatoires pour le maintien de leurs compétences professionnelles ;
- les assemblées délibérantes des collectivités et leurs groupements et les réunions des personnes morales ayant un caractère obligatoire.

**PP2** : Qui sont les sportifs professionnels ?

Les sportifs professionnels concernés par cette mesure dérogatoire sont tous les sportifs disposant d'une rémunération déclarée dans le cadre de leur activité sportive et dont la principale source de revenus provient de leur pratique sportive. Ces revenus peuvent être issus d'un contrat de travail de sportif professionnel, d'un contrat de partenariat ou de sponsoring ou encore de primes remportées à l'occasion de tournois ou de manifestations sportives.

**PP3** : Qui sont les sportifs de haut niveau ?

Les sportifs de haut niveau concernés par cette mesure dérogatoire sont tous les sportifs relevant des projets de performance fédéraux des fédérations sportives. Il s'agit ici des sportifs inscrits sur les listes ministérielles des sportifs de haut niveau, des sportifs espoirs et des collectifs nationaux ainsi que les sportifs qui sont intégrés au projet de performance fédéral défini par chaque fédération et validé par le ministre chargé des sports. Tous ces sportifs sont identifiés et identifiables car relevant de listes ministérielles ou fédérales de la filière de performance.

**PP4** : De quel justificatif doit se munir un sportif dit de haut niveau ?

Un justificatif est disponible pour les personnes concernées sur le portail de suivi quotidien du sportif (PSQS).

**PP5** : Qui sont les éducateurs sportifs professionnels ?

Les éducateurs sportifs professionnels sont titulaires d'une carte professionnelle et exercent leur activité contre rémunération. La carte professionnelle est diffusée par le ministère chargé des sports et doit s'accompagner d'un justificatif de leur employeur ou d'immatriculation au régime des travailleurs indépendants.

**PP6** : Un contrat d'apprentissage pour être animateur dans une école de tennis permet-il à l'apprenti de continuer à donner des cours au groupe d'adultes qu'il encadre dans le cadre de sa formation ?

C'est une formation professionnalisante, l'apprenti peut donc continuer à donner des cours mais uniquement aux publics prioritaires.

**PP7** : Les entraînements pour les formations de niveau 1 et niveau 2 dans le cadre du cursus du plongeur (FFESSM plongée) peuvent-ils avoir lieu en piscine couverte ?

Cette formation n'entre pas dans le cadre d'une dérogation liée à la formation continue car elle n'est pas professionnalisante.

**PP8** : Une formation qualifiante non diplômante, n'ouvrant pas droit à la carte professionnelle, accessible aux éducateurs sportifs déjà diplômés comme aux bénévoles entre-t-elle (ou non) dans la dérogation au titre des formations continues pouvant se dérouler ?

Cette formation n'entre pas dans le cadre d'une dérogation au titre des formations continues car elle n'est pas professionnalisante.

**PP9** : Les jeunes des centres de formation des clubs professionnels rentrent-ils dans les publics prioritaires et peuvent-ils continuer à s'entraîner ?

Les jeunes en CFCP peuvent continuer à s'entraîner s'il s'agit de sportifs inscrits sur la liste des sportifs de haut niveau relevant de listes des sportifs espoirs, ou de sportifs inscrits dans le projet de performance fédéral (PPF).

**PP10** : Les partenaires d'entraînement entrent-ils dans les "collectifs nationaux" dont la définition est clairement indiquée dans le code du sport ?

L'entraînement des sportifs de haut niveau nécessite pour la plupart des disciplines sportives la présence d'un encadrement (entraîneur, coach...) et, pour certaines d'entre elles, de partenaires d'entraînement nécessaires à l'organisation effective de la pratique d'entraînement.

Ces sportifs devront être en possession d'un justificatif délivré par le responsable de la structure dont relève le sportif de haut niveau concerné (pôle ou fédération).

#### **Assemblée générale et réunions des associations :**

**AG1** : L'organisation des assemblées générales des clubs et organes déconcentrés des fédérations peut-elle se faire ?

Les AG et assemblées délibérantes des clubs sportifs locaux peuvent se tenir. Des ERP notamment sportifs (X ou PA) peuvent être mobilisés pour l'organisation matérielle de ces assemblées générales, dans le respect des protocoles sanitaires (distanciation, port du masque etc).

Les présidents et membres des instances dirigeantes peuvent se déplacer et se rendre à leur club lorsque les activités à conduire ne sont pas organisables à distance ou ne peuvent pas être reportées.

Dans les deux cas, le motif de déplacement est « déplacement professionnel ».

Pour les AG à vocation nationale (notamment des fédérations), il convient de privilégier une organisation dématérialisée au regard des risques liés au brassage des populations.

**AG2** : Quelles sont les règles pour les assemblées générales dématérialisées ?

Les dispositions de référence valables jusqu'au 30 novembre 2020 sont celles des articles 4 et 5 de l'ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de covid-19.

Les seules obligations résultant de ces textes sont que les moyens techniques utilisés doivent permettre l'identification des personnes, la transmission au moins de la voix des participants et une retransmission continue et simultanée des délibérations. Cette tenue d'AG à distance est également possible sans limite temporelle lorsque les statuts en disposent expressément. Le dispositif de vote retenu (notamment pour une AG électorale) doit garantir le secret du vote.

#### **Protocole sanitaire renforcé :**

**PSR1** : Que signifie la notion de « protocole sanitaire renforcé » ?

En matière d'activités sportives, les protocoles sanitaires renforcés sont ceux élaborés par les fédérations dans le respect des recommandations des autorités sanitaires nationales. Les services de l'Etat, quant à eux, s'assurent qu'ils soient respectés.

Le Haut Conseil à la Santé Publique a été saisi pour rendre un avis sur les recommandations à mettre en œuvre dans les protocoles sanitaires pour pratiquer une activité physique et sportive dans un établissement couvert. Dès qu'il sera rendu, cet avis sera publié sur le site : <https://www.hcsp.fr/Explore.cgi/AvisRapports>. Les fédérations sportives devront alors adapter leur protocole sanitaire à ces nouvelles recommandations.

**PSR2** : Dans le document page 8 et 9 du guide des recommandations sanitaires, il est demandé pour les sportifs asymptomatiques et positifs, un bilan cardiologique. Par quel professionnel de santé peut être effectué ce bilan ?

Il apparaît prudent que les sportifs Covid + aient a minima selon les recommandations : un examen clinique complet + ECG + épreuve d'effort, en principe réalisables dans la plupart des services médicaux des CREPS voire dans les services de médecine du sport. Le médecin du sport jugera alors si l'échographie cardiaque est indispensable avant la reprise progressive de l'entraînement.

S'il n'y a pas de matériel pour réaliser l'épreuve d'effort, sa réalisation dans un service de médecine du sport peut être l'occasion d'obtenir un RDV pour une échographie cardiaque dans un délai convenable.

**PSR3** : Quelle est la procédure pour un cas contact ?

Toutes les informations nécessaires sont disponibles au lien suivant : [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/fiche\\_personne\\_contact.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_personne_contact.pdf)

 <b>ANNEXE 6 - Covid-19 - EUS – Confinement Novembre 2020</b> <b>Tableau de présentation des motifs de dérogation SPORT et justificatifs associés</b>		
Motif de dérogation sport	Document ministère de l'intérieur <b>obligatoirement présenté</b>	Justificatif individuel <b>complétant le document du ministère de l'intérieur</b>
Sportif de haut niveau	Attestation de déplacement dérogatoire remplie et signée par le bénéficiaire de la dérogation	Attestation de sportif relevant du projet de performance fédéral (PPF) ou Attestation de sportif inscrit en liste ministérielle
Educateur sportif dont la profession emporte l'obligation d'un entraînement individuel régulier pour l'entretien des compétences techniques d'intervention pour garantir la sécurité des pratiquants		Carte professionnelle d'éducateur sportif en application de l'article L. 212-11 du code du sport Pour le seuls diplômés des disciplines suivantes : <b>Ski et ses dérivés, Alpinisme, Plongée subaquatique, Parachutisme, Spéléologie, Natation et sécurité aquatique</b>
Etudiant dans le cadre d'une formation à la pratique sportive figurant sur la liste des enseignements à caractère pratique pouvant être réalisés en présentiel dans un établissement d'enseignement supérieur fixée par le recteur de région académique Stagiaire de la formation continue ou professionnelle aux métiers du sport	Attestation de déplacement dérogatoire remplie et signée par le bénéficiaire de la dérogation	Carte d'étudiant et justificatif de suivi d'une formation à caractère pratique dispensée en présentiel délivrée par l'établissement d'enseignement supérieur ou Justificatif de convocation à la formation ou l'examen
Personne disposant d'une prescription médicale pour une pratique d'activité physique adaptée		Copie de la prescription médicale
Personne en situation de handicap	Justificatif de déplacement rempli et signé par la structure employeuse, la fédération ou la ligue professionnelle	Copie de la carte délivrée par la maison départementale du handicap
Sportif professionnel		<i>Document signé par la structure employeuse, la fédération ou la ligue professionnelle</i>
Personne accréditée pour l'organisation ou la tenue d'une activité sportive à caractère professionnel ou de haut niveau	Justificatif de déplacement rempli et signé par l'organisateur de l'activité sportive	<i>Document signé par la structure organisatrice de l'activité</i>
Encadrant dont la présence est nécessaire au bon déroulement des activités sportives adaptées pour les personnes en situation de handicap ou en parcours de soins		