



Note de service 2020 des personnels BIATSS BO spécial n° 11 du 29 novembre 2019

https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=147002

Pour A&I UNSA, cette note de service 2020 est marquée cette année par des évolutions statutaires incontournables de gestion de nos carrières. Cette note va notamment mettre en application les principales évolutions de la loi n°2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elle reste néanmoins inchangée dans sa structure en comportant toujours les parties relatives à l'entrée dans la carrière, le déroulement de carrière et la mobilité. Afin de vous aider dans votre lecture, nous avons fait le choix de vous présenter ces principaux éléments.

Tout d'abord, l'année 2020 sera marquée par :

- Au titre des nouveautés introduites par la loi du 6 août 2019, l'article 4 institue une instance unique pour débattre des sujets d'intérêt collectif - le comité social d'administration (CSA), territorial ou d'établissement - issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT). Cette instance, dont la **mise en œuvre sera effective au prochain renouvellement des instances en 2022**, sera notamment consultée sur les lignes directrices de gestion (LDG). Ces dernières déterminent la stratégie pluri-annuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Par dérogation aux dispositions prévues par la loi, jusqu'au prochain renouvellement des instances, les comités techniques sont compétents pour l'examen des LDG ;
- la création de lignes directrices de gestion relative à la mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) publiées au BOEN spécial du 14 novembre 2019 et BOESR du 28 novembre 2019. Avec la disparition des tableaux périodiques de mutation et des barèmes afférents, ces lignes déterminent les modalités d'organisation des mobilités garantissant un traitement équitable des candidatures de nos collègues ;
- les CAP ne sont plus compétentes par ailleurs en matière d'accueil en détachement, d'intégration directe ou après détachement. Ces demandes sont maintenant examinées dans le cadre des campagnes de mutation et non plus de recrutement ;
- la fin du dispositif « Sauvadet » à l'exception des recrutements réservés concernant les agents contractuels de certains établissements publics occupant une catégorie d'emplois exclue du décret liste dérogeant à l'obligation

d'engager des fonctionnaires sur des fonctions permanentes à l'exemple des Crous ;

- en matière d'avancement, conformément à l'article 58 modifié de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, il est dorénavant tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés par les lignes directrices de gestion relatives aux promotions applicables au 1^{er} janvier 2021 ;
- le fonctionnaire placé en situation de disponibilité pour élever un enfant ou en position de congé parental conserve dorénavant ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans ;
- à partir du 1^{er} janvier 2020, les dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) figurent maintenant dans le statut général des fonctionnaires. A ce titre, l'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit à titre expérimental pendant 5 ans la mise en place d'une procédure de titularisation des personnes en situation de handicap à l'issue d'une période d'apprentissage dans la fonction publique, après vérification de l'aptitude professionnelle de la personne par commission de titularisation. L'article 92 de cette même loi améliore les garanties d'égalité de traitement entre les agents et renforce notamment l'obligation de l'employeur en terme de parcours professionnel et de déroulement de carrière de ces agents. L'article 93 de la loi prévoit également à titre expérimental entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2025, la création d'une procédure ad hoc afin de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur par la voie du détachement. La loi introduit la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail de l'agent en situation de handicap en cas de mobilité ainsi que le droit de consulter un référent handicap ;
- encadrement de la durée de la position normale d'activité pour les agents affectés en dehors du périmètre d'affectation défini par le statut particulier dont ils relèvent (article 68 de la transformation de la fonction publique). Un décret va venir préciser cette nouvelle disposition ;
- création d'un congé de proche aidant lorsqu'un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité ;
- harmonisation à venir du régime des autorisations d'absence (ASA) dans le cadre d'un décret ;
- création d'une rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les contractuels en CDI ;
- neutralisation du jour de carence pour congé maladie en cas de grossesse, dès lors que l'état de grossesse a été déclaré à l'employeur.
- réforme de la scolarité des 5 instituts régionaux d'administration (IRA) à compter du 1^{er} septembre 2019 avec mise en place de deux périodes probatoires, 6 mois en institut et 6 mois dans la structure d'affectation ministérielle. Par ailleurs, il y aura deux promotions d'élèves attachés par an avec deux périodes d'affectation, au 1^{er} mars et au 1^{er} septembre ;
- la poursuite du déploiement des mesures statutaires du protocole PPCR pour les catégories C et A ;

- la poursuite du dispositif expérimental d'accompagnement des collègues recrutés en CDD et qui suivent en alternance une formation de préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique de l'Etat (PrAB) ;
- généralisation en 2019-2020 de la mise en place de la gestion des ressources humaines de proximité, complémentaire de l'appui hiérarchique apporté par les personnels d'inspection et de direction ;
- D'une manière générale, il est important de rappeler que la **diversité** et l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** qui sont des objectifs consacrés par la loi du 6 août 2019, trouvent à s'appliquer dans chacune des procédures décrites dans cette note de service ;
- à compter du **1er janvier 2020, Mayotte** devient **une** académie de plein exercice. Dans ce cadre, les compétences des instances représentatives du personnel élues avant la création de l'académie de Mayotte sont maintenues jusqu'au prochain renouvellement des instances.

I- La carrière

Assurer la meilleure adéquation possible entre les postes et les personnes par le biais des concours, listes d'aptitude et une gestion prévisionnelle efficiente.

La DGRH continue d'appuyer le fait qu'il faut tendre à proposer d'une manière générale aux personnels stagiaires ou faisant l'objet d'une primo-affectation un poste adapté à leur statut d'agents débutant dans le corps auquel ils viennent d'accéder.

Permettre aux agents de construire leurs parcours professionnels

L'administration doit accompagner les collègues dans la construction de leur parcours professionnel. Il convient à ce titre de rappeler le rôle des conseillers mobilité carrière (CMC) et, en particulier, la possibilité pour les collègues de réaliser avec eux des points d'étape tout au long de leur vie professionnelle. Les entretiens proposés doivent permettre d'évoquer les perspectives de carrière des personnels en tenant compte de leurs compétences et de leurs aspirations personnelles.

Dans la continuité de ce dispositif, le ministère de l'éducation nationale s'est engagé depuis 2018 dans la mise en place progressive puis généralisée en 2019, au sein des académies, d'une fonction **RH de proximité** dont l'objectif est notamment d'assurer un accompagnement individualisé des collègues qui le souhaitent en termes de parcours de carrière, de formation et d'évolution professionnelle.

Mise en place d'une politique volontariste de recrutement en faveur du handicap : reclassement spécifique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et reclassement des fonctionnaires

L'article L. 5212-2 du code du travail impose une obligation d'emploi dans une proportion minimale de 6% de leur effectif. A compter du 1^{er} janvier 2020, ce taux sera révisable tous les 5 ans. En annexe R2 de cette note figure la liste exhaustive des

personnes reconnues comme BOE. Les fonctionnaires reclassés dans le cadre d'une inaptitude à l'exercice de leurs fonctions sont également comptabilisés comme BOE. Toute demande de recrutement émanant en situation de handicap ainsi que les demandes de reclassement seront examinées avec la plus grande attention.

L'adresse du correspondant handicap académique est également mentionné :

<https://www.education.gouv.fr/cid95333/le-handicap-les-correspondants.html>.

Recrutement des BOE

Le recrutement s'opère selon la procédure prévue par le décret n° 95-979 du 25 août 1995, relatif au recrutement des travailleurs handicapés en application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat qui prévoit un recrutement en qualité d'agent contractuel suivi, au terme du contrat, d'une appréciation de l'aptitude professionnelle par un jury organisé par l'administration chargée du recrutement. Au terme du contrat, la CAP compétente doit être consultée.

Recrutement au titre du « contrat PrAB »

La circulaire D.G.A.F.P. du 17 mai 2018 met en œuvre le dispositif expérimental d'accompagnement des collègues publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation au concours de catégorie A ou B de la fonction publique de l'Etat, dénommé PrAB. Le décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 en précise les modalités d'application.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de l'application de l'article 167 de la loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Son objectif est de permettre à des jeunes sans emploi âgés de 28 ans au plus et des personnes âgées de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires des minima sociaux, de bénéficier d'un contrat associant l'exercice d'une activité professionnelle dans une administration publique et des actions d'accompagnement et de formation spécifique en vue de la préparation d'un concours de catégorie A ou B.

Nous attirons votre attention sur le fait que les recrutements effectués dans ce cadre sont neutres sur le plan du schéma d'emploi.

Listes complémentaires

Ce n'est pas une nouveauté, mais A&I UNSA reste toujours vigilant sur ce point. Dès lors que les mutations et réintégrations des collègues du corps ont été réalisées et que les lauréats des concours ont été affectés à hauteur des postes offerts, A&I UNSA demande alors que l'administration recourt aux inscrits sur liste complémentaire pour pourvoir les postes restés vacants, dans la limite de l'autorisation budgétaire validée par le contrôleur financier. Cette dernière modalité est à privilégier sur toute autre modalité et notamment le recours aux personnels contractuels.

Le recrutement par voie de concours

Recrutement des attachés issus des 5 IRA
annexes R5

Le décret n°2019-86 du 8 février 2019 apporte de nombreux changements dans les modalités de recrutement, de formation et de titularisation des élèves attachés des IRA. Cette refonte rentre en vigueur au 1^{er} septembre 2019 avec deux promotions par an, scolarisées 6 mois en IRA et affectées 6 mois sur poste. La titularisation de l'attaché revient à l'employeur d'affectation après une période de stage de 4 mois, les deux premiers mois en poste, l'attaché gardant son statut d'élève.

Recrutement par la voie du PACTE

Le public concerné ainsi que l'assiette de calcul du nombre de postes à pourvoir par cette voie, au titre de la campagne 2019, ont été modifiés par l'article 162 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Recrutement Sauvadet

Au titre de l'année 2020, le recrutement Sauvadet reste applicable uniquement :

- aux agents contractuels des établissements publics occupant une des catégories d'emplois supprimée de la liste fixée par les décrets mentionnés aux 2° et 3° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, sous certaines conditions d'éligibilité.

Les stagiaires lauréats du concours interne d'AAE bénéficient d'une formation à l'emploi. Le parcours conçu à l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) prévoit une alternance entre séquences de formation à l'institut et du travail à distance. Les supérieurs hiérarchiques directs sont invités à faciliter la participation des agents à ce parcours de formation.

Titularisation

Dorénavant, les rapports de stage des fonctionnaires stagiaires AAE et SANES (hors académie) devront être retournés le 10 septembre 2020, la DGRH souhaitant attendre la fin de la période de stage avant de se prononcer sur une éventuelle titularisation.

II- Déroulement de carrière des personnels administratifs

L'évaluation

Il convient de rappeler de nouveau ici les dispositions de l'article 3 alinéa 9 du décret modifié n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade. Ces dispositions prévoient que :

« lorsque le fonctionnaire a atteint, **depuis au moins 3 ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes**, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien [...], Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente ».

L'entretien professionnel qui constitue de manière générale un document important pour l'élaboration des tableaux d'avancement, représente un outil de référence dans

le cadre de l'application du principe issu du protocole « PPCR » selon lequel un agent a vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.

Cette appréciation est insérée dans le formulaire du compte rendu d'entretien professionnel.

Les commissaires paritaires A&I UNSA seront donc très vigilants lors de l'établissement des tableaux d'avancement de grade de l'année 2020, fondés sur la base des évaluations de l'année 2019.

La DGRH et les rectorats, pour les corps à gestion déconcentrée mettront à disposition des services ou établissements évaluateurs, la liste des collègues dont les promotions au TA au choix relèvent de leur compétence respective et qui doivent obligatoirement faire l'objet d'une appréciation sur leur perspective d'avancement.

Les promotions

Les modalités des promotions sont les suivantes :

- avancement d'échelon ;
- avancement de grade par tableau d'avancement (au choix ou par examen professionnel) ;
- accès à un corps supérieur par liste d'aptitude ou par concours.

Les restructurations des corps dans le cadre du PPCR ont donné lieu à une réorganisation profonde en catégorie C du nombre des tableaux d'avancement de grade du fait des fusions et création de grade. A&I UNSA dénonce ouvertement les contingents d'avancement, dits « ratios promus/promouvables » arrêtés pour 2020 pour les corps des adjoints administratifs et des secrétaires administratifs de l'AENES.

Ces ratios, exprimés en pourcentages fixés par grade, ne tiennent absolument pas compte de la situation du corps des adjoints où plus de 70% de l'effectif se trouvent au deuxième grade. De même, pour le corps des SAENES, l'essentiel de nos collègues est classé dans le premier grade de recrutement.

Pour ces raisons, A&I UNSA exige un ratio élevé de promotion, seul garanti d'évolution de carrière digne pour nos collègues.

L'article 51 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 prévoit désormais, que le fonctionnaire placé en position de disponibilité pour exercer une activité professionnelle conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.

Cette mesure est applicable aux mises en disponibilités ou aux renouvellements de disponibilités à compter du 7 septembre 2018.

Les activités professionnelles concernées sont toutes les activités lucratives, salariées ou indépendantes exercées à temps complet ou à temps partiel.

Le fonctionnaire dans cette situation devra chaque année justifier de son activité professionnelle s'il veut pouvoir bénéficier du maintien de ses droits à l'avancement.

L'arrêté du 14 juin 2019 fixe la liste des pièces justificatives à fournir au plus tard le 31 mai de chaque année suivant le 1^{er} jour de son placement en disponibilité.

L'avancement d'échelon intervient au cours de la période de disponibilité.

L'avancement de grade n'est pas conditionné à la réintégration de l'agent, mais

seulement à l'existence de vacance dans les emplois auxquels ce grade donne vocation.

Promotions par liste d'aptitude :

Le statut général de la fonction publique prévoit deux critères réglementaires devant dicter l'établissement de vos propositions de promotion par liste d'aptitude :

- la prise en compte de la valeur professionnelle de l'agent, exprimée dans le cadre de son évaluation, d'où l'importance du rôle des comptes rendus d'entretien professionnels ;
- les acquis de l'expérience professionnelle qui conduisent à tenir compte de la diversité du parcours professionnel de l'agent.

L'appréciation des dossiers des agents doit porter sur une évaluation aussi précise que possible des compétences, des fonctions, et notamment des responsabilités exercées, de leur environnement structurel, ainsi que de leur parcours professionnel.

Tableau avancement :

Nous vous rappelons ici une règle liée à la mise en œuvre du protocole « PPCR » qui prévoit notamment un déroulement de carrière complète sur au moins deux grades, de prendre en considération la carrière des agents dans son ensemble et ainsi privilégier pour l'établissement des propositions, à valeur professionnelle égale, les dossiers des agents les plus avancés dans la carrière, et, en particulier, ceux bloqués au sommet de leur grade.

1- **Les conditions statutaires requises** pour les promotions par TA au choix des personnels administratifs sont rappelées en annexes C2f pour l'accès au grade hors classe des AAE, et C7a pour l'accès aux autres grades. Pour A&I UNSA, il conviendra d'être vigilant quant à la tenue obligatoire des GT académiques pour l'élaboration des listes pour l'accès au grade d'AAE HC.

Les modalités de calcul des contingents sont bien évidemment fixées par les dispositions statutaires particulières à chaque corps et les taux de promotion de grade par arrêté.

2- Le dossier

A&I UNSA veillera que les dossiers de propositions et le classement des personnels administratifs soient bien soumis, dans les EPSCP, à l'avis de la CPE et transmis au bureau de gestion compétent, accompagnés du procès-verbal de la CPE.

Les dossiers de proposition des agents doivent comporter :

- une fiche individuelle de proposition (annexe C2b) ;
- un rapport d'aptitude professionnelle qui soit en cohérence avec le compte rendu de l'entretien professionnel du collègue (annexe C2c). Les services académiques et les établissements devront veiller à cette cohérence ;
- une liste récapitulative des propositions classées (annexe C2d) ;

Il est bon de noter à nouveau qu'il est demandé de joindre à la liste des propositions une note explicative du classement retenu qui devra notamment éclairer les travaux de la CAP et permettre de justifier les différences entre le classement présenté pour 2019 et celui présenté, le cas échéant, l'année précédente.

Les commissaires paritaires académiques A&I UNSA devront pouvoir lire la note explicative du classement retenu.

TA d'attaché hors classe :

L'administration souligne ici la nécessité de bien appréhender la problématique du contingentement de la hors classe des attachés (10 % des effectifs du corps, atteints en 2017 avec seulement 95 promotions en 2019) 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, pour l'administration, les propositions de DDS et APA plus avancés dans la carrière sont à privilégier.

A&I UNSA dénonce ouvertement le pourcentage de contingentement à 10% du corps, amenant littéralement un blocage de carrière de nos collègues. A&I UNSA exige que le taux de promotion soit porté à 20%.

TA au grade d'attaché principal d'administration

Afin de permettre aux attachés principaux nouvellement promus (au choix ou suite à examen professionnel) d'accéder à des responsabilités croissantes, l'administration les incite à se rapprocher de leur service de gestion de personnel ou du conseiller mobilité carrière de leur académie pour réfléchir à l'élaboration de leur parcours professionnel et afin d'envisager une mobilité à court terme, à tout le moins intra-académique. Cette mobilité leur permettra d'occuper des fonctions relevant de ce grade, mais également d'accéder au grade d'attaché d'administration hors classe. Ces prises de responsabilité réussies constituent en effet un des critères majeurs d'accès à ce grade.

Cette demande de l'administration centrale part d'une bonne idée, mais comment donner de réelles perspectives de carrières aux plus de 4 300 APAE alors que les possibilités d'évolutions de carrières sont de plus en plus contraintes. Pour A&I UNSA, la carrière des APAE mérite une meilleure approche de gestion des emplois, et des compétences.

La préparation des CAP examinant les avancements au choix

Lors de la préparation des CAP d'avancement de grade, il est évident et indispensable que la liste regroupant l'ensemble des collègues promouvables au TA soit transmise par l'administration aux membres de la CAP concernée.

Outre les éléments liés à la promouvabilité des collègues, cette liste doit permettre d'identifier :

- d'une part, les agents en butée de grade depuis plus de trois ans rentrant dans le champ des dispositions de l'article 3 alinéa 9 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 ci-dessus évoquées.

Il conviendra du reste de disposer en séance de la CAP concernée du compte rendu d'entretien professionnel de tous les collègues concernés.

- d'autre part, le collègue bénéficiaire, depuis au moins six mois au cours de l'année civile, d'une décharge syndicale comprise entre 70 et 100 % ou mis à disposition d'une organisation syndicale, promuable au tableau d'avancement compte tenu des dispositions de l'article 23 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes :

lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial ou d'un avancement de grade, ce fonctionnaire est inscrit de plein droit au tableau d'avancement de cet échelon spécial ou de ce grade, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur ou dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon ou titulaires du même grade, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial ou au grade supérieur.

Ces inscriptions de droit au TA se font dans le cadre des contingents attribués et ne font pas l'objet d'un abondement spécifique.

A l'issue des CAP

Les résultats des promotions font obligatoirement l'objet d'une publicité.

Cette publicité doit être assurée conformément aux dispositions de l'article 13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 qui prévoient que les fonctionnaires bénéficiant d'une promotion de grade doivent être inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

Point d'attention très important car il favorise les mobilités :

Nous vous rappelons que l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 a modifié l'article 45 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Dorénavant, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre au bénéfice d'un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, 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, il est tenu compte dans le corps de détachement du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Ladite promotion doit donc être prise en compte dans le corps d'accueil en détachement dès qu'elle est prononcée dans le corps d'origine et non plus au moment de l'intégration dans le corps de détachement ou le renouvellement de ce dernier, comme le prévoyait la réglementation antérieure.

Règles spécifiques pour les entretiens professionnels :

Il s'agit ici avant tout d'une information sur la gestion par l'administration du suivi des entretiens professionnels.

Les entretiens professionnels doivent être transmis par les services concernés le **3 juillet 2020** (difficile à mettre en œuvre dans certains services) au plus tard aux services académiques auprès desquels sont placées les CAP compétentes pour l'examen des recours éventuels.

Il conviendra ainsi de retourner, sous le timbre du bureau DGRH C2-1, les comptes rendus d'entretien professionnel avant le **3 juillet 2020** pour les AAE, les SAENES relevant de la hors académie (COM, Mayotte, EPA, détachés).

Concernant le TA d'accès au grade d'attaché d'administration hors classe et le TA à l'échelon spécial de ce grade 2020, les comptes rendus d'entretien professionnel des agents promouvables devront être retournés conformément au calendrier spécifique d'examen de ce TA (*annexe C2f*).

III- La mobilité des personnels administratifs

Il convient de rappeler qu'à compter du 1er janvier 2020, les CAP ne sont plus compétentes pour l'examen des questions relatives aux mutations, aux détachements et aux intégrations directes, et qu'à compter de la même date les CPE perdent également leur compétence en la matière.

Aussi, conformément aux dispositions du chapitre II bis de la loi 84-16 dans sa rédaction issue de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les opérations de mutations 2020 s'inscrivent désormais dans le cadre général fixé par les lignes directrices de gestion ministérielles de l'enseignement scolaire présentées aux CT ministériels des 5 et 13 novembre 2019, publiées au BOEN du 14 novembre 2019, et par les lignes directrices de gestion ministérielles de l'enseignement supérieur présentées au CT ministériel du 14 novembre 2019, publiées au BOESR du 28 novembre 2019.

L'annexe M0 de la note récapitule les LDG applicables en fonction des corps concernés et des procédures de mobilité existantes.

Les opérations de mobilité, sont organisées selon les principes suivants :

- garantir le droit des agents à un traitement équitable lors de l'examen des demandes de mutation, notamment par la reconnaissance des 4 priorités légales prévues à l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- organiser la fluidité des parcours professionnels entre les différentes structures d'accueil et les filières des personnels administratifs ;
- prendre en considération les compétences requises pour l'exercice de certaines fonctions. Il s'agit, notamment, des affectations prononcées sur des postes profilés ainsi que sur les postes offerts en collectivité d'outre-mer et à Mayotte ;
- assurer l'information des agents sur les postes vacants.

Il est rappelé, notamment aux établissements d'enseignement supérieur, qu'en vertu de l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel les vacances de tous les emplois. Cette disposition peut nous faire rêver, au regard de l'opacité de certaines opérations de mobilité dans les établissements du supérieur.

La mobilité doit s'inscrire dans le cadre de la recherche d'un équilibre entre les aspirations des collègues et la continuité du service. **C'est pourquoi, pour l'ensemble des personnels BIATSS, la DGRH préconise une stabilité sur poste de trois ans sauf situations particulières.** Ces dernières feront l'objet d'un examen attentif. Dans le cadre des mutations interacadémiques, les demandes formulées par des collègues ne relevant pas d'une priorité légale et ayant une faible ancienneté de poste seront examinées au regard de leur compatibilité avec l'intérêt du service.

Les représentants A&I UNSA seront toujours là pour veiller au respect des aspirations de nos collègues souhaitant muter.

Règles communes

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

- il peut formuler 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 peut, sauf cas de force majeure, renoncer à être affecté sur un poste demandé.

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

Le nombre global de postes offerts aux opérations de mutation est déterminé sur la base des demandes des autorités compétentes, établies dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les postes offerts sont de deux types:

Les postes profilés (PPr) : Les PPr sont des postes spécifiques que l'autorité compétente définit en fonction d'un emploi particulier ou du lieu d'affectation ; ils doivent correspondre à des fonctions pérennes de manière à assurer au candidat une mutation effective sur l'emploi qu'il a sollicité. Les affectations réalisées sur ces postes sont décidées après étude des profils des candidats, sur la base du classement établi entre les candidats par l'employeur de proximité. Ils sont susceptibles d'être offerts en académie, à l'administration centrale, en établissement public administratif et le sont, obligatoirement, lorsqu'il s'agit de postes en établissement d'enseignement supérieur. Les fiches de postes peuvent indiquer que certains de ces postes profilés sont réservés à des collègues appartenant à un ou plusieurs des grades suivants : - attaché d'administration hors classe ; - attaché principal d'administration et directeur de service (sans distinction possible) ; - attaché d'administration ; - secrétaire administratif de classe exceptionnelle et de classe supérieure (distinction possible) ; - secrétaire administratif de classe normale. Les candidatures, sur ces postes, de collègues n'appartenant pas à ces grades ne seront examinées que dans un second temps, faute de candidats du ou des grades correspondants ou faute d'avoir décelé l'adéquation poste-personne nécessaire parmi ces candidats.

Les postes non profilés (PNP) : ils correspondent soit à un poste fléché (PF), soit à une entrée dans une académie (possibilités d'accueil (PA) ; ces derniers signifient que l'agent affecté dans l'académie participe ensuite au mouvement intra-académique avec une égalité de traitement entre les collègues issus de la procédure interacadémique et ceux participant uniquement aux opérations de mutation intraacadémique. À l'issue des opérations de mutation, le collègue s'engage à accepter tout poste dans cette académie.

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.

Les motif(s) de leur demande de mutation.

Une demande peut être présentée au titre d'un ou de plusieurs de ces motifs :

- 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 ;
- suppression d'emploi ;
- politique de la ville ;
- convenances personnelles : demande uniquement liée à la volonté de l'agent de participer aux opérations de mobilité en vue d'obtenir une nouvelle affectation.

Pour les opérations de mutations interacadémique ou nationales (AAE, SAENES), les collègues concernés doivent communiquer à l'administration le résultat de cette **demande de mutation avant le 31 mai de l'année de la campagne.**

Pour les opérations de mutations gérées de manière déconcentrée, cette date butoir sera arrêtée par le recteur de chaque académie.

Les priorités légales

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

Dans ce dernier cas, parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des collègues relevant d'une priorité légale seront jugées prioritaires.

En effet, l'attention des services académiques et des établissements est appelée sur la nécessité de justifier d'un intérêt du service pertinent pour écarter une priorité légale (ex : rapprochement de conjoint), faute de quoi la décision prise encourrait, en cas de recours, la censure du tribunal administratif et le risque d'une condamnation financière à indemnisation du préjudice de l'agent non muté.

Dans le cadre des mutations comportant une phase inter puis intra-académique, toute situation jugée prioritaire, au sens de la loi susmentionnée, à l'occasion des opérations de mutation interacadémique, sera également reconnue comme telle dans les opérations de mutations intra-académiques.

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 collègues 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 collègues 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 collègues liés par un Pacs, les obligations déclaratives en matière fiscale sont similaires à celles des couples mariés ; cependant, les droits sociaux 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. Le collègue devra, ainsi, produire un avis d'imposition commune.

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.

2-La prise en compte du handicap

Les collègues reconnus travailleurs handicapés bénéficient de la priorité légale instituée à leur profit par l'article 60 susmentionné ; ils remplissent l'annexe M9 et la joignent, accompagnée des documents justificatifs, à leur demande de mutation.

Les collègues 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 de l'agent. Cet avis sera un des éléments pris en compte en CAPN 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 tableaux annuels de mutation des ATSS ne revient pas pour autant à accorder une bonification au titre du handicap au fonctionnaire effectuant une demande de mutation.

3-L'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles

Afin de favoriser l'affectation des collègues 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'Etat affectés dans les quartiers urbains particulièrement difficiles. Cette ancienneté d'affectation s'apprécie à la date de réalisation de la mobilité, soit le 1er septembre 2020.

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) sera accordée aux collègues 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 de résidence des membres de la famille de l'agent, de leur degré de parenté avec lui, de leur âge, de leurs activités et, le cas échéant, de leur état de santé ;
- 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 autre élément d'appréciation pouvant être utile à l'administration. Plusieurs de ces critères, qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, peuvent se combiner.

5-Agents concernés par une mesure de carte scolaire

Leur situation est examinée dans le cadre du mouvement intra-académique ou à gestion déconcentrée. Il est rappelé que ces collègues, 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 du mouvement 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 collègues concernés par une mesure de carte scolaire qui souhaitent une mutation hors de leur académie d'origine doivent participer au mouvement inter académique. Il est à noter que la priorité accordée de réaffectation lors du mouvement intra académique, ne l'est pas dans le cadre du mouvement inter académique.

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 sur son poste.

6- Agents en situation de réintégration après congé parental

Les collègues réintégré 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.

7- 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 collègues titulaires est prioritaire sur tout emploi, y compris sur les emplois occupés par des agents non-titulaires.

Les collègues placés dans l'une de ces positions qui souhaitent être réintégré le sont dans leur dernière académie d'affectation.

Toutefois, si les collègues souhaitent être réintégré 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 interacadémique (AAE, SAENES) ou de la campagne de mutations à gestion déconcentrée considérée (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 dans le calendrier fixé par la présente note.

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 du collègue 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 collègues 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 ou, s'agissant des corps des conservateurs et des conservateurs généraux, pour la campagne de mutations d'automne, à la date du 1er janvier de l'année N+1.

8-Situation des stagiaires

Les collègues stagiaires ne peuvent pas participer au mouvement inter académique car ils ne sont pas encore titularisés à la date des opérations de mobilité.

Cependant, les demandes pour rapprochement de conjoints devront être faites sous forme manuscrite (DGRH-C2) par voie hiérarchique. Les stagiaires n'auront pas accès à AMIA.

Leur demande de mutation ne pourra être envisagée, uniquement dans l'hypothèse de leur titularisation dans le corps, de l'avis favorable de leur recteur et de disponibilité de poste vacant dans l'académie sollicitée.

9- 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 collègues amenés à exercer dans des territoires présentant des risques sanitaires.

Ainsi, les collègues 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 transcrites à leur intention (cf. annexe M8) afin de leur éviter au maximum d'être exposés au cours de leur séjour à un risque pour leur santé.

Points d'attention :

- Affectation à Wallis et Futuna

Les collègues 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 (cf. annexe M8).

- Affectation à Mayotte

Nous attirons l'attention de nos collègues sur le fait que Mayotte est un territoire en construction et, compte tenu du contexte local, un bon équilibre psychologique et une bonne santé sont indispensables pour bien 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

10. Demandes tardives, modifications de demande de mutation et demandes d'annulation

Après la fermeture des serveurs, seules seront examinées les **demandes tardives** de participation à la campagne de mutations, modificatives ou d'annulation, répondant à la double condition suivante :

- être parvenues à la DGRH dans le **déla**i prévu par le calendrier fixé dans la note de service ;

- être **justifiées par l'un des motifs exceptionnels** suivants : décès du conjoint, du partenaire ou d'un enfant, mutation du conjoint ou du partenaire dans le cadre d'une autre campagne de mutations de fonctionnaires, perte d'emploi ou mutation imprévisible et imposée du conjoint ou du partenaire, situation médicale aggravée du conjoint ou partenaire ou d'un enfant.

Nota : S'agissant des campagnes de mutations en deux phases (inter et intra-académique), l'attention des candidats est appelée sur l'impossibilité de demander l'annulation de l'entrée sur possibilité d'accueil qu'ils auront obtenue. Ils seront mutés et affectés conformément à l'arrêté rectoral pris à l'issue des opérations de mutations.

REGLES DE DEPARTAGE

Annexe M7 de la note

En application 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, Il n'existe plus de barème de mobilité pour les personnels administratifs. Afin de garantir un traitement équitable des candidatures dans le cadre des opérations de mobilité, notre administration a mis en place des règles de départage.

Les priorités légales 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.

En outre, les **critères supplémentaires à caractère subsidiaire** sont pour le ministère établis dans l'ordre suivant :

- 1° pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : la durée de séparation des conjoints ;
- 2° pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : le nombre d'enfants mineurs ;
- 3° pour l'ensemble des demandes de mutation : l'exercice de l'autorité parentale conjointe (garde alternée, garde partagée, droit de visite) ;
- 4° pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de poste ;
- 5° pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de corps ;
- 6° pour l'ensemble des demandes de mutation : le grade et l'échelon détenu.

Postes vacants

La priorité du mouvement est réaffirmée afin de pouvoir respecter les priorités légales.

Dominique Chassagne, secrétaire national des AAE