



## **Note de service 2022 des personnels BIATPSS BO spécial n° 7 du 2 décembre 2021**

<https://www.education.gouv.fr/bo/21/Special7/MENH2134512N.htm>

Pour A&i UNSA, il convient de préciser que cette note de service 2022 porte sur les éléments de gestion des carrières des personnels BIATPSS. Il ne s'agit pas d'une explication des LDG. Bien que destinée avant tout aux différents services et établissements des ministères de l'éducation nationale, de la Jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche, A&i UNSA part du principe que chaque agent doit connaître cette note et ses annexes, car il s'agit de l'outil de gestion permettant une transparence des différents actes de gestion de nos carrières.

### **Articulation de la note en deux chapitres avec 5 annexes (les deux premières concernent la filière administrative) :**

Chapitre 1 - Entrée dans la carrière des personnels BIATPSS

Chapitre 2 - La mobilité des personnels BIATPSS

### **Chapitre 1 Entrée dans la carrière des personnels BIATPSS**

Il comporte deux parties :

- I. Objectifs généraux en matière de recrutement
- II. Règles appliquées aux opérations de recrutement

Il a pour objet de préciser les modalités de gestion du recrutement des personnels BIATSS et des PTP et est complété des annexes R1 à R8.

#### **I. Objectifs généraux en matière de recrutement des personnels titulaires**

Trois objectifs principaux sous-tendent la politique de ressources humaines en matière de recrutement et de mobilité des BIATPSS :

- assurer la meilleure adéquation possible entre les postes et les personnes ;
- mener une politique active de recrutement en faveur du handicap, du respect de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

- vérifier le plus précisément possible l'aptitude professionnelle lors de la titularisation.

### **Assurer la meilleure adéquation possible entre les postes et les personnes**

Les concours, les listes d'aptitude, le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi constituent autant de voies de recrutement qui s'ajoutent aux flux de réintégrations et de mutations, de détachements et d'intégration directe avant ou après détachement des fonctionnaires en place.

Premières affectations des stagiaires et titulaires :

Comme les années précédentes, 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. Il convient également de mettre en place un dispositif d'accompagnement chaque fois que c'est nécessaire. A&I UNSA est favorable à la généralisation de ce dispositif.

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

L'article L.5212-2 du Code du travail impose aux employeurs publics d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion minimale de 6 % de leur effectif. Depuis le 1er janvier 2020, ce taux est révisable tous les cinq ans. La liste exhaustive des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) figure en *annexe R3*.

Sont également comptabilisés comme BOE, les fonctionnaires reclassés en application du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 modifié pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Les postes non pourvus au titre des emplois réservés aux personnes relevant du ministère des Armées, en application de la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, peuvent être prioritairement proposés aux personnes en situation de handicap (article L.242-7 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre).

Des informations relatives aux modalités de recrutement et aux conditions d'accueil des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont disponibles sur les sites des ministères MENJS, MESRI et auprès des correspondants handicap académiques et des correspondants handicap relevant des établissements d'enseignement supérieur.

### **Vérifier le plus précisément possible l'aptitude professionnelle des personnes recrutées : la titularisation des stagiaires**

Les services académiques et les établissements doivent porter toute l'attention nécessaire à l'élaboration et au contenu des rapports de stage dont l'importance est primordiale. Il convient que soit évaluée, de la façon la plus précise possible, l'aptitude à exercer l'ensemble des missions dévolues aux titulaires de ces grades et corps car la décision prise en fin de période de stage est une décision qui engage l'administration.

La mise en place d'un tutorat et d'un rapport de stage à mi-parcours, porté à la connaissance de la personne intéressée, sont recommandés. **Le relevé de décisions relatif au plan de requalification pluriannuel de la filière administrative du 10 septembre 2021 promeut ainsi la généralisation du tutorat.** L'accompagnement de ces personnels est en particulier important pour permettre de déceler les difficultés et éviter, dans certains cas, un renouvellement de stage ou un refus définitif de titularisation.

À cette fin, comme **A&I UNSA** le rappelle très régulièrement, il est indispensable de disposer d'une fiche de poste, correspondant au modèle présenté en *annexe R1*, définissant en particulier les missions et les compétences requises. Cette fiche de poste sera également utilisée lors de la première évaluation en qualité de fonctionnaire.

## **II- Règles appliquées aux opérations de recrutement**

### **Règles communes**

#### **Affectation**

S'agissant plus spécifiquement de l'enseignement supérieur, et conformément aux dispositions de l'article L. 712-2 4° du code de l'éducation, « aucune affectation d'un personnel BIATSS ne peut être prononcée si le président de l'université émet un avis défavorable motivé, après consultation des représentants des personnels dans des conditions fixées par les statuts de l'établissement. Ces dispositions ne sont pas applicables à la première affectation (...) ». J'appelle votre attention sur le fait que les CPE ne sont plus compétentes pour l'examen des affectations (article L.953-6 du code de l'éducation). **Nos représentants A&I UNSA dans les universités sont vigilants quant à l'effectivité de cette consultation, les CPE n'étant plus compétentes.**

#### **Bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

Le recrutement s'opère selon la procédure prévue par le décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié, relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'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 de personnel contractuel suivi, au terme du contrat, d'une appréciation de l'aptitude professionnelle par un jury organisé par l'administration chargée du recrutement. Une attention particulière doit être portée à toute candidature émanant d'une personne en situation de handicap, ainsi qu'aux demandes de reclassement formulées par les fonctionnaires concernés.

**Point d'attention :** le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 pris en application de l'article 91 de la loi du 6 août 2019 fixe les modalités de la mise en place à titre expérimental pendant 5 ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, d'une procédure permettant la titularisation des personnes en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage dans la fonction publique, après vérification de l'aptitude professionnelle de la personne par une commission de titularisation.

#### **Nouveauté 2022 : Durée minimale d'occupation de certains emplois**

Pour tenir compte de difficultés particulières de recrutement, d'impératifs de continuité du service et de maintien des compétences, une durée minimale d'occupation du

premier emploi pendant deux ans est instituée par arrêté ministériel notamment pour les attachés d'administrations de l'État (AAE).

Cette durée minimale d'occupation des emplois de deux ans s'applique aux fonctionnaires nommés suite à :

- une scolarité dans un institut régional d'administration ;
- la réussite du concours interne ;
- une promotion au choix par la voie de la liste d'aptitude.

Il peut être dérogé à cette durée minimale, dans l'intérêt du service ou pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale de la personne.

### **Recrutement par la voie du PACTE Pas de nouveauté en 2022**

Le Pacte, institué par le décret n° 2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, est un dispositif de recrutement ouvert aux personnes peu ou pas qualifiées de 28 ans au plus et aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires de minima sociaux, qui vise à renforcer la diversité dans la fonction publique. En cas de recrutement dans le 1er grade des corps de catégorie C, 20 % au moins des personnes recrutées doivent l'être dans le cadre de ce dispositif.

### **Recrutement au titre du « contrat PrAB » Pas de nouveauté en 2022**

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de l'application du décret 2017-1471 du 12 octobre 2017 pris en application de l'article 167 de la loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté dont l'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. Les recrutements effectués dans ce cadre sont neutres sur le plan du schéma d'emplois.

### **Titularisation**

Le dossier de titularisation de chaque agent est composé de la fiche de poste (*annexe R1*) et de la fiche d'évaluation de l'année de stage (*annexe R2*). Il doit être adressé à l'autorité compétente pour prononcer la titularisation avant la fin du stage. La fiche d'évaluation de stage est obligatoirement communiquée au stagiaire qui en prend connaissance et signe le document.

Dans le cas d'une demande de renouvellement de stage ou de refus de titularisation, le dossier de titularisation devra également contenir un rapport complémentaire motivé afin d'étayer la position des services académiques ou des établissements et d'informer le plus amplement possible les membres de la CAP compétente.

Concernant les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutés au titre du décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié, le dossier de titularisation sera également complété du procès-verbal du jury de titularisation.

Concernant les recrutements par la voie du Pacte, l'aptitude professionnelle du bénéficiaire du contrat est examinée par la commission de titularisation prévue par l'article 19 du décret n° 2005-902, dont le rapport doit être joint au dossier de titularisation.

## Listes complémentaires

Dès lors que les mutations et réintégrations ont été réalisées et que les affectations des lauréats des concours ont été effectuées à hauteur des postes offerts, il est possible de recourir aux lauréats et lauréates inscrits sur liste complémentaire pour pourvoir les vacances, dans la limite de l'autorisation budgétaire validée par le contrôleur budgétaire et comptable ministériel.

## Règles spécifiques pour les personnels ATSS Recrutements par voie de concours

### - Attachés issus des IRA

Le parcours de formation des élèves IRA s'organise en une première période probatoire de 6 mois en institut et une deuxième période probatoire de 6 mois dans la structure d'affectation, à l'issue de laquelle le service d'affectation se prononce sur l'aptitude à être titularisé. Cette nouvelle organisation permet de former deux promotions par an. Ainsi, au titre de l'année 2022, la première promotion d'attachés des IRA sera affectée dans les services et établissements du MENJS-MESRI le 1er mars 2022 (1/3 du contingent annuel, soit 120 recrutements), la deuxième promotion le 1er septembre 2022 (2/3 du contingent annuel, soit 239 recrutements).

À l'issue de la première période probatoire de six mois en institut, les attachés sont pré-affectés sur le poste qu'ils ont choisi et où ils arrivent avec le statut d'élève, qu'ils gardent pendant deux mois (7e et 8e mois). Les modalités d'accompagnement et de formation des élèves attachés issus des IRA rejoignant le MENJS et le MESRI sont détaillées dans la note de service n° 2019-0125 du 23 octobre 2019.

À l'issue de la période de six mois de pré-affectation, l'attaché stagiaire IRA est titularisé. La procédure de titularisation est détaillée dans la note de service n° 2020-0026 du 24 avril 2020.

**Points d'attention :** S'agissant des pré-affectations de mars, pour réserver un nombre suffisant de postes, il convient de limiter la publication des postes devenant vacants en cours d'année scolaire (départ à la retraite, mobilité CIGEM...) de manière à privilégier le recrutement d'élèves IRA aux autres modalités de recrutement. En outre, en cas de recours à des personnels non titulaires, afin de pourvoir les postes devenus vacants en cours d'année, il convient d'anticiper, dans la durée initiale du contrat de travail, la pré-affectation en mars des élèves IRA.

S'agissant des pré-affectations de septembre, les postes vacants destinés aux élèves IRA sont transmis à la DGAFP avant les opérations de gestion des mutations ou de promotion (mutations intra-académique, liste d'aptitude, concours interne direct). Cette inversion du calendrier de gestion doit ainsi vous conduire à considérer les choix de recrutement des IRA préalablement aux autres voies, l'offre de postes à proposer aux élèves IRA ne pouvant plus être la résultante des autres opérations de gestion.

S'agissant de l'offre de postes destinée aux attachés et attachées sortant des IRA en mars et en septembre, elle doit être diversifiée en termes de métiers et de structures d'exercice. L'ensemble des structures d'affectation (rectorat, DSDEN, EPLE, EPSCP,

CROUS, EPN, administration centrale) est concerné par les pré-affectations des deux promotions annuelles.

### **Recrutements des attachés d'administration de l'État (AAE) par concours interne direct et liste d'aptitude**

Les stagiaires lauréats du concours interne d'AAE bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi. Cette formation vise en particulier à favoriser leur prise de fonctions en leur permettant notamment de prendre la mesure de leur rôle de cadre et d'identifier les exigences de leur nouveau positionnement.

Le parcours conçu par l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) prévoit une alternance entre séquences de formation sur le site de Chasseneuil-du-Poitou et travail à distance.

La formation des AAE issus du concours interne est un enjeu fort pour les services comme pour les personnes intéressées, qui sont informées de l'organisation de cette formation dès leur affectation. Dans ces conditions, les supérieurs hiérarchiques sont enjoins de faciliter leur participation.

#### **Titularisation**

**Pour les SAENES relevant de la 29<sup>ème</sup> base (COM, Mayotte, EPA) : 25 août 2022**  
**Pour les AAE : 25 août 2022**

## **Chapitre 2 La mobilité des personnels BIATPSS**

En application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, les orientations générales en matière de mobilité ont été définies par les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la mobilité des agents publiées au BOENJS spécial n° 6 du 28 octobre 2021.

Ce chapitre précise les modalités relatives aux mutations, détachements et intégrations des personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Pédagogiques, Sociaux et de Santé (BIATPSS) du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

S'agissant plus particulièrement des mesures liées au handicap, la loi du 6 août 2019 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. Le décret n° 95-979 du 25 août 1995 relatif aux travailleurs handicapés dans la fonction publique a été modifié par le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 pour prendre en compte les nouvelles dispositions de la loi du 6 août 2019.

➤ Il comporte deux parties :

## A. Règles communes aux campagnes de mutations

### B. Règles spécifiques

➤ Il est complété des annexes '**mobilité**' **M0 à M19** précisant les calendriers et détaillant les procédures par filière auxquelles il conviendra de vous reporter, ainsi que les agents concernés.

## A. Règles communes aux campagnes de mutations

### 1. Impression et envoi des confirmations de demande de mutation

Pour les personnels ATSS, la confirmation de demande de mutation doit parvenir par la voie hiérarchique dans les délais indiqués sur le formulaire (*annexe M5*), faute de quoi la demande de mutation est annulée. Seule la confirmation signée, avec éventuellement des modifications de vœux, fait foi.

### 2. Mise en œuvre de traitements algorithmiques

Les décisions individuelles prises dans le cadre des campagnes annuelles de mutations des personnels ATSS donnent lieu à la mise en œuvre d'un traitement algorithmique dans l'application AMIA (Aide au Mouvement Inter, intra Académique et Académique). Les campagnes de mutations concernées sont les suivantes :

- mobilité en deux phases (interacadémique puis intra-académique) des AAE et des SAENES ;
- mobilité dans les COM des AAE et des SAENES ;
- mobilité académique avec préinscription des ADJAENES.

Le cadre de 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, dans le respect des priorités légales.

Lors des campagnes annuelles de mutations des ATSS, les agents candidatent soit sur des possibilités d'accueil (PA), soit sur des postes fléchés (PF), soit sur des postes à profil (PPr).

### **Demande par l'agent de l'algorithme**

En application de l'article L. 311-3-1 du Code des relations entre le public et l'administration, les agents concernés par une mobilité faisant intervenir l'algorithme de AMIA peuvent obtenir la communication des règles définissant ce traitement (règles de départage décrites dans l'annexe 2 des LDG ministérielles) et des principales caractéristiques de sa mise en œuvre. A leur demande, ils sont destinataires d'une fiche d'information détaillée présentant le degré et le mode de contribution du traitement algorithmique à la prise de décision, les paramètres de traitement et la description des opérations effectuées par le traitement.

## **B Règles spécifiques**

Les calendriers détaillés des opérations de mutations précisant, en particulier, les dates d'ouverture et de fermeture du serveur internet, ainsi que les différentes étapes de la procédure sont annexées à la présente circulaire.

### **1. Personnels ATSS**

## A- Mutations

Les modalités d'examen des demandes de mutations relevant de la DGRH (mutations interacadémique des AAE et des SAENES) figurent dans **l'annexe M 7**.

- Opérations de mutation (*via* l'application AMIA)

La personne dont les opérations de mutation se déroulent sur le site internet AMIA se connecte à l'application au moyen de son **NUMEN** (login) et de sa **date de naissance** (mot de passe) sous la forme **JJ/MM/AAAA**. A la première connexion, elle change son mot de passe pour la présente session et renseigne alors une « *question secrète* », afin qu'il puisse, en cas de perte de son nouveau mot de passe, le retrouver. Elle peut alors formuler sa demande de mutation, en y indiquant l'ensemble des motifs (priorités légales, convenances personnelles...), ses vœux et, le cas échéant, en hiérarchisant ses souhaits de mobilité (mutation interacadémique, mutation en COM).

Corps	Campagne de mutations à 2 phases	Campagne de mutations à gestion déconcentrée
AAE	X	
SAENES	X	
ADJAENES		X

- **CIGeM et changement de périmètre d'affectation ministérielle :**

Conformément aux dispositions des décrets statutaires des corps interministériels à gestion ministérielle (CIGeM), les AAE affectés au sein des MENJS/MESRI souhaitant rejoindre un autre département ministériel ayant adhéré aux décrets statutaires susmentionnés font l'objet d'une affectation au sein du département ministériel souhaité et non d'un détachement. Le changement d'affectation est prononcé par le ministre ou l'autorité d'affectation, après l'accord du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

**Les AAE en fonction au sein d'un autre département ministériel souhaitant rejoindre le MENJS/MESRI dans le cadre des opérations de mutations se référeront aux annexes M1, M2, M6, M7.**

Afin de permettre une analyse des flux entre ministères et renforcer le dispositif d'accompagnement des académies dans la détermination des besoins de recrutement par mutations, concours, accueils en détachement et affectation CIGeM, il apparaît nécessaire que la DGRH valide, avant toute publication sur la PEP par les rectorats ou les établissements d'enseignement supérieur, les postes offerts aux AAE.

### B- Accueil en détachement et intégration

Les services académiques examineront toutes les demandes d'accueil en détachement qu'ils sont susceptibles de recevoir et les transmettront avec leur avis au bureau DGRH C2-1 pour les corps d'AAE.

Dans le cas où une candidature est retenue, il convient d'indiquer l'origine de la vacance du poste sur lequel le candidat sera affecté.

Par ailleurs, s'agissant des personnels enseignants qui souhaitent se reconverter dans un emploi administratif, il est recommandé qu'ils aient, au préalable, effectué une période d'*acclimatation* sur un poste d'attaché d'administration de l'Etat. Le relevé de décisions relatif au plan de requalification pluriannuel de la filière administrative du 10 septembre 2021 prévoit un dispositif d'accompagnement et de formation de ces personnels, qui sera précisé dans une prochaine instruction.

Pour les personnels gérés en 29<sup>ème</sup> base, les services doivent adresser les demandes au bureau DGRH C2-1 pour l'ensemble des corps.