



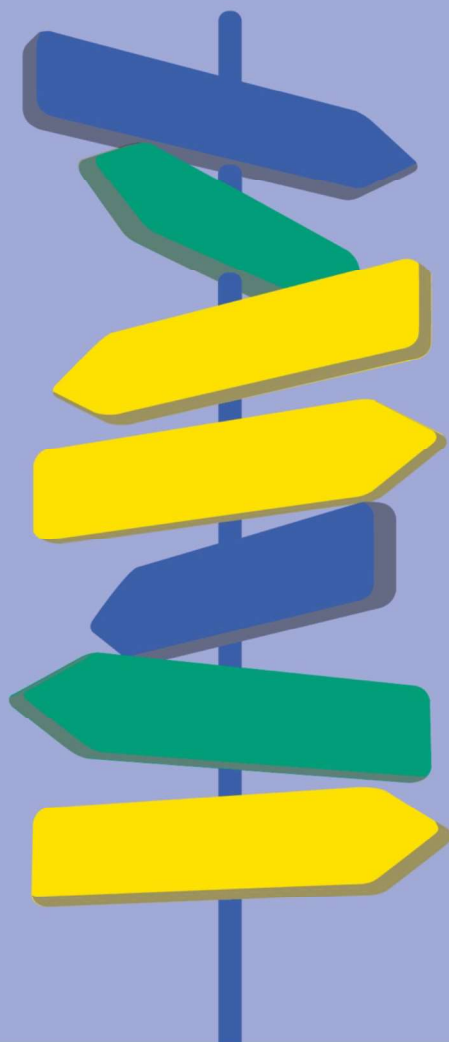
ACADÉMIE
DE BESANÇON

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Lignes directrices de gestion académique des MOBILITÉS

ANNEXE 2 : PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ

Version CSA - 30 janvier 2024



ENSEIGNANTS DU
SECOND DEGRÉ, CPE, PSYEN



PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE
(ATRF, ITRF), SOCIAL (ASS SOC), DE SANTÉ
(MÉDECINS, INFIRMIERS)



PERSONNEL DE DIRECTION



ENSEIGNANTS DU
PREMIER DEGRÉ



DURABLEMENT *engagée*

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 décline pour l'académie de Besançon les lignes directrices de gestion nationales du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports en matière de mobilité, publiées au Bulletin officiel spécial du 16 novembre 2020 dans leur version actualisée publiée au Bulletin officiel spécial n°6 du 28 octobre 2021.

Les lignes directrices de gestion suivantes ont été présentées au comité social d'administration académique réuni en séance le 30 janvier 2024.

Elles concernent :

- Les personnels enseignants des premier et second degrés, les personnels d'éducation ;
- Les psychologues de l'éducation nationale ;
- Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé ;
- Les personnels d'encadrement.

Les présentes lignes de gestion prennent en compte notamment les particularités territoriales.

❖ **Les lignes directrices de gestion déclinent de manière pluriannuelle les orientations nationales et académiques de la politique de mobilité.**

L'académie 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**.

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 à travers des actions de sensibilisation et de formation des personnels à ces notions.

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.

Les lignes de gestion académiques sont soumises, pour avis, au comité social d'administration académique. Elles sont également présentées, pour information, au comité social spécial concerné.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion est présenté chaque année devant le comité social d'administration académique. Ce bilan comporte notamment des éléments sur la répartition des genres et des disciplines.

❖ **Les lignes directrices de gestion académique définissent les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité.**

Les différents processus de mobilité s'articulent autour de principes communs : transparence des procédures décrites en annexe, 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.

Un processus de certification qualité est élaboré chaque année, communiqué aux représentants des personnels et publié. Il référence les points contrôlés et définit les modalités de contrôle (contrôle intégral, contrôle par échantillonnage, contrôle croisé ou autocontrôle, ...). Le résultat des contrôles est joint au bilan des opérations de mobilité.

- ❖ **L'académie 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.**

Par la mise en place de **conseillers en ressources humaines de proximité**, l'académie a pour ambition de mieux informer, conseiller et accompagner les personnels au plus près des territoires.

Les notes de service académiques et départementales préciseront chaque année les calendriers d'opérations et les éléments de constitution du dossier concernant les différents processus de mobilité, le cas échéant.

I- Une politique académique visant à favoriser la mobilité des personnels tout en garantissant la continuité du service

Au niveau académique, cette politique traduit la volonté :

- de répondre aux besoins sur l'ensemble du territoire, en zone urbaine ou semi-urbaine, rurale, d'éducation prioritaire;
- de faire se rejoindre les compétences des personnels et les besoins des élèves ;
- d'obtenir la meilleure adéquation possible entre les souhaits de mobilité des agents et les besoins des services ;
- de permettre à tout agent demandeur d'une mobilité de trouver satisfaction.

I-1 Les différents types de mobilités

I-1-1 Les mouvements

Les campagnes annuelles de mutation « à date » permettent aux agents de réelles possibilités d'entrée dans les services et établissements 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 de postes publiés sur la place de l'emploi public (PEP), de répondre au besoin de recrutements sur des postes 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.

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.

I-1-3 Les mobilités hors du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

Les **détachements sortants en France** permettent aux personnels du MENJS de diversifier leurs parcours professionnels en rejoignant pour une durée déterminée 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.

Les **détachements sortants à l'étranger** constituent un autre levier de la mobilité. Les personnels doivent avoir accompli une durée minimale de service dans leur corps (deux ans pour les personnels enseignants, trois ans pour les personnels ATSS).

La durée d'un détachement à l'étranger est encadrée pour permettre à un nombre plus important d'agents de bénéficier d'une telle expérience.

Les agents peuvent demander un nouveau détachement à l'étranger après une durée minimale leur permettant de valoriser en France l'expérience acquise à l'étranger.

Les personnels du MENJS peuvent être également détachés pour exercer leurs fonctions auprès de la principauté de Monaco.

I-1-4 le principe de la double carrière des agents détachés

L'agent détaché bénéficie des mêmes droits à l'avancement et à la promotion que les membres du corps d'accueil.

Lors de sa réintégration dans son corps d'origine, il est tenu compte 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'emploi 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.

II- L'académie de Besançon, dans le cadre des procédures de mobilité relevant de sa compétence, vise à garantir un traitement équitable des candidatures et favorisant l'adéquation profil/poste

Les lignes directrices de gestion académique présentent les **principes applicables en matière de gestion des demandes individuelles de mobilité** afin de garantir un **traitement équitable de l'ensemble des candidatures**.

Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les **priorités de traitement des demandes de mobilité définies par les articles 60 et 62 bis** 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 conjoint 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 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'Etat ou de l'un de ses établissements publics**.

Un agent candidat à mutation peut relever d'une seule ou de plusieurs priorités légales.

Pour 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 1^{er} et second degrés), soit au moyen d'une **procédure de départage** (personnels de la filière ATSS).

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 la cadre de la campagne annuelle et/ou en cours d'année au fil de l'eau.

III- L'académie de Besançon informe ses personnels et les accompagne dans leurs démarches de mobilité

L'académie accompagne les personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion.

L'ensemble des acteurs de l'académie (chefs d'établissements, corps d'inspections, services de ressources humaines) sont mobilisés à cette fin.

Elle 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.

Les personnels peuvent manifester auprès **de leurs chefs d'établissements, chefs de service, inspecteurs** leur volonté d'obtenir un accompagnement et un échange privilégié portant sur leur projet professionnel.

Les personnels peuvent rencontrer **un conseiller RH de proximité** au sein de leur réseau pour obtenir des conseils concernant leur projet d'évolution professionnelle ou pour définir un projet professionnel. Le conseiller RH de proximité n'exerce pas de compétences en matière de gestion administrative.

L'académie accompagne les agents dans leur projet de mobilité ou de reconversion professionnelle par la mise en œuvre du **compte personnel de formation**.

Un **dispositif d'accueil individuel** est mis en place par le service de gestion afin de renseigner l'agent sur sa situation personnelle et son dossier mobilité.

Les personnels accèdent à des informations relatives aux différents processus de mobilité sur le site académique. Les agents sont informés individuellement du résultat de leur demande de mobilité, dans les 8 jours suivants la clôture du mouvement académique.

- ❖ **Afin de prendre en compte les spécificités des différents corps, les présentes lignes directrices de gestion sont complétées par 5 annexes déclinant les orientations générales et les principes régissant les procédures de mutation :**

Annexe 1 - Mouvement inter degré - Ecole inclusive	7
Annexe 2 - Personnels enseignants du premier degré.....	13
Annexe 3- Personnels enseignants du second degré, personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale	
Annexe 4 - Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé du MENJ et du MESRI.....	
Annexe 5 - Personnels de direction	

Modalités académiques de recrutement d'enseignants sur certains postes relevant de l'adaptation scolaire ou de la scolarisation des élèves handicapés - Pré-mouvement « école inclusive »



Références

- Décret n°2017-169 du 10 février 2017 instituant le certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI) ;
- Note de service ministérielle du 21 décembre 2018 relative à la prise en compte du CAPPEI dans les mouvements intra-départemental et intra-académique des enseignants du premier et du second degré au titre de 2019.

Ces postes sont ouverts, en amont des mouvements intra-académiques et intra-départementaux, à la fois aux enseignants des premier et second degrés suivants :

- Titulaires d'un CAPPEI ;
- Candidats validés à un départ en formation CAPPEI ;
- Enseignants qui se destinent à l'enseignement pénitentiaire (pour les fonctions de responsable local d'enseignement, avec le module « enseigner en milieu pénitentiaire ou en centre éducatif fermé »).

S'il reste des postes non pourvus, ils seront attribués au mouvement intra-académique ou au mouvement intra-départemental.



L'attention des candidats est attirée sur le fait que l'affectation issue de la formulation d'un vœu dans le cadre de cette procédure prime sur tout autre vœu formulé dans le cadre des opérations de mouvement intra-académique et intra-départementaux.



De même, pour les enseignants du premier degré, toute demande de mobilité impliquant un changement de département n'est possible que pour les enseignants déjà détenteurs d'un CAPPEI. Elle est également soumise à la procédure d'ineat-exeat.

Sont ouverts au recrutement des personnels du premier et du second degrés les postes relevant de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap suivants :

- Coordonnateur d'ULIS en collège, en lycée ou en lycée professionnel ;
- Enseignant exerçant en établissement ou service médico-social ou sanitaire ;
- Enseignant exerçant en SEGPA ;
- Enseignant mis à la disposition de la maison départementale des personnes handicapées ;

Enseignant référent de scolarisation pour les élèves en situation de handicap ;
Enseignant exerçant en EREA ;
Enseignant en milieu pénitentiaire et responsable local d'enseignement ;
Enseignant en milieu hospitalier.

Ces postes font l'objet d'un recrutement distinct, indépendamment des postes spécifiques académiques.

Les postes d'enseignant mis à la disposition de la maison départementale des personnes handicapées, d'enseignant référent de scolarisation pour les élèves en situation de handicap, d'enseignant exerçant en EREA sont des postes à exigence particulière.

Les postes d'enseignant en milieu pénitentiaire et responsable local d'enseignement sont des postes à profil.

 La liste des postes vacants et les fiches de postes correspondantes sont publiées annuellement sur les sites internet du rectorat et des directions des services départementaux de l'éducation nationale.

I. Modalités de recrutement et d'affectation sur les postes hors postes à profil

Les candidats expriment leurs vœux **par courrier** (3 vœux maximum par département).
Les enseignants du premier degré transmettent leur demande à la division des ressources humaines de leur DSDEN par courrier électronique.

Les enseignants du second degré adressent leur demande d'affectation sur postes spécialisés, accompagnée de toutes les pièces demandées, selon le calendrier joint en annexe, par courrier électronique à la DSDEN territorialement compétente :

 Pour le Doubs : ce.gestco.dsden25@ac-besancon.fr

Pour le Jura : ce.d1d.dsden39@ac-besancon.fr

Pour la Haute-Saône : ce.dpe.dsden70@ac-besancon.fr

Pour le Territoire de Belfort : ce.drh.dsden90@ac-besancon.fr

Les DSDEN adressent la liste des candidats au rectorat (DPE) avant le mois de mai de chaque année.

Chaque candidat reçoit un accusé de réception du dépôt de son dossier de candidature.

Postes de coordonnateurs d'ULIS collège et lycée, d'enseignants en établissement ou service médico-social ou sanitaire, d'enseignants en SEGPA

Les candidats à ces postes ne passent pas d'entretien. Ils sont affectés selon les modalités d'affectation figurant au point I.C. Les DSDEN communiquent leur barème aux candidats.

Postes à exigences particulières

Enseignants mis à disposition de la maison départementale des personnes handicapées

Enseignants référents de scolarisation des élèves en situation de handicap

Enseignant en milieu hospitalier

Enseignants en EREA

Les candidats reçoivent par voie électronique à l'adresse professionnelle une convocation à un entretien avec une commission départementale qui est composée :

D'un inspecteur de l'éducation nationale du premier degré ;

D'un inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'adaptation et de la scolarisation des élèves en situation de handicap ou d'un conseiller pédagogique ASH ;

D'un conseiller pédagogique ASH ;

Pour le poste d'enseignant mis à disposition de la maison départementale des personnes handicapées, du directeur de la MDPH ou de son représentant ;

Pour le poste d'enseignant en EREA, du chef d'établissement concerné.

Les candidats sont informés par courrier de l'avis qui est porté à leur candidature par la commission. Il est transmis par voie électronique à leur adresse professionnelle. En cas d'avis défavorable, cet avis est motivé.

Les DSDEN communiquent leur barème aux candidats ayant reçu un avis favorable.

❖ **L'affectation des candidats est prononcée en tenant compte des priorités communes suivantes :**

1. Enseignant titulaire du CAPPEI avec le module de professionnalisation correspondant au poste ;
2. Enseignant titulaire du CAPPEI avec un module de professionnalisation ne correspondant pas au poste ;
3. Enseignant dont le départ en formation au CAPPEI a été validé (enseignants exerçant dans le département du poste demandé).

Les enseignants titulaires du CAPPEI justifiant du suivi, en formation continue, du module de professionnalisation correspondant au poste sont considérés au rang de priorité 1.

A niveau de certification identique, les candidats sont départagés en tenant compte du barème du mouvement départemental en vigueur, et, à barème identique, les candidats sont départagés en tenant compte de l'ancienneté d'exercice dans l'ASH, puis de l'ancienneté générale de services.

Il appartient aux candidats qui peuvent prétendre à une priorité légale (rapprochement de conjoint, situation de handicap, mesure de carte scolaire, rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe) de le signaler au service administratif gestionnaire et de transmettre les éléments justificatifs.

Les affectations sont prononcées dans le cadre du mouvement propre à chaque corps à titre définitif. Pour les candidats à la formation CAPPEI, l'affectation à titre définitif est prononcée lorsque le candidat a validé la totalité de la certification. Pour ces derniers, s'ils sont titulaires d'un poste, ils restent titulaires de celui-ci jusqu'à l'obtention de la certification.

Les postes proposés dans le cadre de cette phase de pré-mouvement « école inclusive » et non pourvus sont offerts dans le cadre des mouvements intra-départementaux.

II. Modalités de recrutement sur poste à profil : enseignants en milieu pénitentiaire et responsable local d'enseignement

Les enseignants candidats à ce type de poste doivent faire acte de candidature. Ils sont entendus par une commission d'examen qui prononce un avis sur le choix du candidat susceptible d'être retenu. La décision d'affectation est prise soit par le Recteur, soit par le DASEN, après avoir pris connaissance de cet avis. Ces recrutements peuvent avoir lieu tout au long de l'année, en fonction de la survenance d'une vacance.

Responsable local d'enseignement (RLE)

Le recrutement des enseignants en milieu pénitentiaire responsables locaux d'enseignement (RLE) s'inscrit dans le cadre des conventions nationale et interrégionale relatives à l'enseignement en milieu pénitentiaire, qui définissent les objectifs et l'organisation de l'enseignement en milieu pénitentiaire.

 L'enseignant en milieu pénitentiaire est recruté prioritairement parmi les enseignants du premier et du second degré spécialisés détenteurs du CAPPEI avec le module « enseigner en milieu pénitentiaire ou en centre éducatif fermé ». La condition de détention de ce module n'est pas exigible.

Les enseignants dont la candidature a été retenue sont nommés à titre provisoire la première année d'exercice selon la réglementation en vigueur.

Entretien devant une commission d'examen des candidatures :

Les candidats sont entendus par une commission d'examen, qui émet un avis et un classement des candidats, au regard de l'adéquation compétences du profil/poste souhaité.

Composition de la commission de recrutement

La commission est composée :

- Du proviseur, directeur de l'Unité Pédagogique Interrégionale de Dijon ou son représentant ;
- Du responsable local d'enseignement, le cas échéant ;
- D'un inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'adaptation et de la scolarisation des élèves en situation de handicap ou d'un conseiller pédagogique ASH.

Réponse aux candidats à un poste en milieu pénitentiaire

Les candidats sont informés par courrier de l'avis qui est porté ainsi que de leur rang de classement. Ces éléments sont transmis par voie électronique à l'adresse professionnelle des candidats. En cas d'avis défavorable, cet avis est motivé.

Personnels enseignants du premier degré

Table des matières

I. Mobilités hors mouvement.....	18
I.A - Détachement.....	18
I.A.1- Détachement entrant dans le corps des professeurs des écoles.....	18
I.A.2- Détachement sortant	18
I.B - Postes adaptés.....	18
I.C - Le congé de formation professionnelle	19
I.D - Personnels affectés en service rectoral	19
II. Mobilités interdépartementales par la voie du mouvement.....	19
II.A – Mouvement interdépartemental complémentaire par voie d'Ineat-Exeat -	19
II.B - Pré-mouvement « école inclusive »	20
III. Mouvement départemental : partie commune aux 4 départements de l'académie	20
III.A – Modalités communes des mouvements départementaux	19
III.A.1 – Objectifs poursuivis.....	19
III.A.2 – Déroulement général des opérations	20
III.A.3 – Participants au mouvement	20
III.A.4 - Réintégrations.....	20
III.A.5 – Types de postes proposés au mouvement.....	22
III.A.6 – Formulation des demandes	21
1- Typologie des vœux	21
2- Consignes de formulation des vœux	22
III.B – Priorités légales.....	22
III.B.1 - Bonifications liées à la situation familiale.....	22
Le rapprochement de conjoint	22
L'autorité parentale conjointe.....	23
III.B.2 - Bonifications au titre du handicap.....	23
III.B.3 - Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel	26
L'affectation en éducation prioritaire.....	24
La prise en compte de l'ancienneté	24
Le renouvellement du premier vœu.....	25
III.B.4 - Bonifications pour les enseignants concernés par une mesure de carte scolaire.....	27
III.B.4.a - Détermination de l'agent concerné par une mesure de carte.....	25
III.B.4.b – Situation des adjoints faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire.....	26
III.B.4.c – Situation des titulaires remplaçants (TR) faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire.....	26
III.B.4.d – Situation des titulaires secteur (TS) faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire.....	27

III.B.4.e – Situation des personnels relevant de l'enseignement spécialisé ou affectés sur des postes requérant une compétence ou une qualification particulière, faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire.....	27
III.B.4.f - Fusion d'écoles.....	27
III.B.4.g - Transformation d'une école à une classe en une école à deux classes.....	29
III.B.4.h - Transformation d'une école à deux classes en une école à une classe.....	29
III.B.4.i - Fermeture d'école.....	30
III.B.4.j - Durée des bonifications de mesure de carte scolaire.....	30
III.B.4.k – Tableau de concordance du champ d'application des bonifications de mesures de carte scolaire	31
III.C - Autres situations familiales prises en compte	34
III.C.1 - la situation de parent isolé.....	34
III.C.2 - La bonification au titre des enfants à charge de moins de 18 ans	34
III.D - Les postes spécifiques.....	35
III.D.1 - les postes à exigence particulière (PEP).....	35
III.D.1.a - Les postes de directeur d'école de 2 à 8 classes (hors éducation prioritaire)	36
III.D.1.b - Les postes de directeur d'école de 9 classes et plus (hors éducation prioritaire).....	36
III.D.1.c - Les postes de directeur d'école relevant de l'éducation prioritaire (REP et REP+)	37
III.D.1.d - Les postes de directeur d'école relevant de l'éducation prioritaire de 9 classes et plus.....	35
III.D.1.e - Les postes de maître formateur.....	37
III.D.1.f - Les postes relevant de l'école inclusive (adaptation scolaire et handicap).....	38
III.D.1.g - Postes d'adjoint dans une école relevant de l'éducation prioritaire	39
III.D.1.h - Autres postes à exigence particulière	40
III.D.2 - les postes à profil du mouvement intra-départemental (PAP).....	40
III.E – Modalités technique de participation au mouvement.....	39
IV. Information et accompagnement des enseignants.....	40
IV.A - En amont du processus de mobilité.....	40
IV.B - Pendant le processus de mobilité.....	41
IV.C - Après le processus de mobilité.....	41
V. Sécurisation des opérations de mobilité.....	41
VI. Recours.....	42
VII. Mouvement départemental : modalités propres à chaque département	42
VII.A – Modalités en vigueur dans le Doubs.....	43
I - Les priorités légales	45
1.1 - Précisions relatives aux bonifications liées à l'exercice en éducation prioritaire.....	43
1.2 - Majoration pour ancienneté sur le poste dans l'école d'affectation l'année du mouvement (points de long séjour).....	44
1.3 - Majoration pour affectation à titre provisoire en I.M.E., I.T.E.P., I.M.P.R.O., ULIS, S.E.G.P.A et E.R.E.A	44
1.4 - Bonifications pour les enseignants concernés par une mesure de carte scolaire.....	44

1.5 - Les autres éléments du barème (hors priorités légales)	46
II. - Affectations sur postes à caractères particuliers.....	46
II.1 - Les postes à exigences particulières.....	46
II.1-1 - Les postes de direction d'école de deux à huit classes, de neuf classes et plus ou relevant de l'éducation prioritaire.....	46
II.1-2 - Les postes spécialisés.....	47
II.1-3 - Postes dans les établissements hébergeant une structure d'enseignement spécialisé ou adapté (IME, IMPRO, ITEP, SEGPA, ULIS, EREA).....	48
II.2 - Missions de tutorat confiées aux enseignants titulaires du CAFIPEMF (PEMF).....	48
II.3 - Postes à profil.....	48
II.4 - Postes en Zone de Secteur d'Ajustement (ZSA et ZDA) (T.SEC et T.DEP)	49
II.5 - Postes de remplaçants "brigade départementale"	49
III. - L'affectation.....	50
III.1 – Formulation des vœux	50
III.1-1 - Les vœux groupes.....	50
III.1-2 - Les vœux liés	50
III.2 - L'affectation aléatoire	51
III.3 - La phase complémentaire	51
III.4 – La phase d'ajustement.....	52
IV - Information et accueil des enseignants	52
V. - Dispositions particulières	53
V.1 - Affectation sur poste réservé pendant un congé parental ou un congé de formation professionnelle ...	53
V.2 - Disponibilité	53
V.3 - Réservation de poste	53
V.4 - Travail à temps partiel.....	54
VII.B – Modalités en vigueur dans le Jura	59
I - Organisation générale du mouvement intra-départemental.....	59
I.1- Information et conseils aux enseignants	59
I.2- Déclinaisons départementales des modalités de participation au mouvement.....	59
I.2.a - Renoncement à un poste détenu à titre définitif	59
I.2.b- Les modalités de participation	60
I.3 - Les principes de l'affectation	61
I.4 - Le mouvement complémentaire du mois de juin.....	62
I.5 - Le mouvement complémentaire du mois de septembre.....	63
II - Déclinaisons départementales des dispositions relatives au barème et aux mesures de carte scolaire.....	63
II.1 - Bonifications liées aux priorités légales.....	63
II.1.a - Bonifications liées à la situation familiale	63
II.1.b - Bonifications au titre du handicap.....	64
II.1.c - Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel	64
II.1.d - Bonifications pour les enseignants concernés par une mesure de carte scolaire.....	66
II.2 - Autres situations familiales prises en compte.....	66

II.2.a - La situation de parent isolé.....	66
II.2.b - Bonifications au titre des enfants.....	67
II.3 - Fonctionnement de l'application MVT1D.....	67
III. - Mouvement sur les postes de titulaires secteur (T.S).....	67
IV- Mouvement sur les postes titulaires remplaçants.....	68
V.- Mouvement sur les postes spécifiques.....	69
V.A - Postes à exigences particulières	69
V.A.1 - Postes de direction d'école de 2 classes et plus	69
V.A.2 - Postes relevant de l'Ecole Inclusive	69
V.B - Autres Postes à exigences particulières.....	73
V.C - Mouvement sur les postes à profil.....	74
VI- Maintien sur poste	Erreur ! Signet non défini.
VII.C- Modalités en vigueur en Haute-Saône	74
I. - Déclinaison départementale des modalités communes et des dispositions relatives aux priorités légales...	76
I.A. - Modalités de participation obligatoire au mouvement.....	76
I.A.1 - Conservation de poste	76
I.A.2 - Renonciation au poste détenu à titre définitif avant le mouvement.....	76
I.A.3 - Annulation d'une demande de départ à la retraite	76
I.A.4 - Redéfinition de postes.....	76
I.B - Prise en compte des priorités légales et autres critères	77
I.B.1 – Bonifications liées aux priorités légales.....	77
I.B.2 - Critères supplémentaires pris en compte.....	78
I.B.3 - Éléments subsidiaires en cas d'égalité de barème	79
II - Modalités départementales de formulation des vœux	79
II.A - Généralités.....	77
II.B - Points d'attention	79
II.B.1 - Vœu portant sur un poste en école primaire.....	79
II.B.2 - Modification tardive des vœux	80
II.C - Affectation sur les postes à exigences particulières	80
II.C.1 - Directeur d'école à deux classes et plus.....	78
II.C.2 - Maître formateur	79
II.C.3 - Enseignants spécialisés.....	81
II.C.4 - Postes nécessitant une compétence particulière.....	81
II.D - Affectation sur les postes à profil.....	79
II.E - Modalités de services spécifiques.....	80
II.F – Cas particulier des titulaires de secteur.....	80
III – Vérification des vœux et barèmes.....	80
III.A - Accusé de réception et confirmation des vœux	80
III.B – Accusé de réception avec barème initial / période de sécurisation des barèmes.....	81
III.C – Accusé de réception avec barème final.....	81

IV – Modification éventuelle des résultats de la phase principale.....	81
IV. A – Retour de chaîne.....	81
IV. B – Correctif d'affectation.....	82
V – Phases complémentaire et d'ajustement.....	82
V.A – Affectation en phase complémentaire.....	82
V. A.1 – Procédure d'affectation des titulaires de secteur.....	82
V.A.2 – Procédure d'affectation des agents à temps partiel à affecter à titre provisoire (cf. II.E).....	Erreur ! Signet non défini.
V.A.3 – Procédure d'affectation des personnels sans poste	83
V.B - Modalités d'affectation en phase d'ajustement et d'ajustement final	Erreur ! Signet non défini.
VII.D – Modalités en vigueur dans le Territoire de Belfort	87
I. - Organisation du mouvement.....	87
I.A - Les différents types de postes	87
I.A.1 - Précisions concernant l'affectation sur les postes en école.....	87
I.A.2 - Précisions concernant l'affectation sur les postes de titulaires de secteur	88
I.A.3 - Précisions concernant les postes à exigences particulières (PEP)	88
I.A.4 - Précisions concernant les postes à profil (PAP)	89
I.B - Les différents types de vœux.....	89
I.B.1 – Vœux des participants facultatifs	89
I.B.2 – Vœux des participants obligatoires	90
I.C - Les éléments du barème	90
I.C.1 - Valorisation de l'exercice sur les postes connaissant des difficultés de recrutement.....	90
I.C.2 - Enfants à charge.....	91
I.C.3 - Obtention d'un poste de direction pour un enseignant faisant fonction	91
I.C.4 – Précisions sur les réintégrations	91
I.C.5 – Durée des bonifications de mesure de carte.....	91
I.D - Les phases du mouvement.....	91
I.D.1 – Mouvement principal	92
I.D.2 - Phase complémentaire	93
V. Information et accompagnement des enseignants (partie commune)	Erreur ! Signet non défini.
V.A - En amont du processus de mobilité.....	Erreur ! Signet non défini.
V.B - Pendant le processus de mobilité.....	Erreur ! Signet non défini.
V.C- Après le processus de mobilité.....	Erreur ! Signet non défini.
VI. Sécurisation des opérations de mobilité	Erreur ! Signet non défini.
VII. Recours.....	Erreur ! Signet non défini.

I. Mobilités hors mouvement

I.A - Détachement

I.A.1- Détachement entrant dans le corps des professeurs des écoles

 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 départements accueillent par voie de détachement dans le corps des professeurs des écoles des fonctionnaires titulaires de catégorie A, issus ou non de l'éducation nationale, qui souhaitent diversifier leur parcours professionnel par l'exercice de fonctions nouvelles.

Les IA-DASEN portent de surcroît une attention particulière aux demandes de détachement qui s'inscrivent dans le cadre du reclassement dans un autre corps, des fonctionnaires reconnus médicalement inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Les demandes de détachement entrant sont soumises à l'avis de l'IA-DASEN, qui tient compte notamment du profil du candidat et des besoins en ressources humaines du département.

I.A.2- Détachement sortant

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, ou dans le réseau culturel français à l'étranger ou dans d'autres institutions, constituent un autre levier de la mobilité mis à disposition des agents.

Les IA-DASEN portent un avis sur les demandes de départ en détachement dans les conditions fixées par les instructions ministérielles, en tenant compte des nécessités du service.

Le détachement reste soumis à l'accord du MENJS, pour une, deux ou trois années scolaires.

I.B - Postes adaptés

Les départements offrent aux personnels enseignants confrontés à une altération de leur état de santé la possibilité d'être affectés sur des postes adaptés.

 Une note de service départementale détermine les conditions d'octroi et les modalités d'une telle affectation.

Une affectation sur poste adapté ne saurait constituer une perspective définitive, mais doit être considérée comme une période particulière pendant laquelle un accompagnement est apporté à l'agent rencontrant des difficultés dues à son état de santé afin de lui permettre de recouvrer

la capacité d'assurer la plénitude des fonctions ou d'envisager une évolution professionnelle. Cette affectation s'articule avec un projet professionnel défini en lien avec le conseiller en ressources humaines de proximité, et tient compte de la situation de santé de l'agent appréciée par le médecin du travail.

L'affectation sur poste adapté peut être de courte ou de longue durée.

Une partie des moyens dédiés au dispositif des postes adaptés est mobilisée au niveau académique pour affecter certains personnels auprès du CNED.

I.C - Le congé de formation professionnelle

La formation professionnelle est un instrument d'accompagnement des parcours et de facilitation des transitions professionnelles.

Le congé de formation professionnelle (CFP), dont la durée ne peut excéder trois années (dont une indemnisée) pour l'ensemble de la carrière, permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais d'actions de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposées dans le cadre des plans de formation continue, ou de se préparer à un concours, à un examen ou dans la perspective d'une reconversion professionnelle.

 Les congés de formation professionnelle sont octroyés dans la limite des contingents offerts par les départements.

I.D - Personnels affectés en service rectoral

Les personnels affectés provisoirement sur des supports implantés dans les services rectoraux conservent leur poste définitif d'origine dans la limite de 3 ans. A l'issue de cette période, il leur est demandé de faire un choix entre une affectation à titre définitif en service rectoral et le poste d'origine.

II. Mobilités interdépartementales par la voie du mouvement

II.A – Mouvement interdépartemental complémentaire par voie d'*Ineat-Exeat* -

Après réception des résultats de la phase principale du mouvement interdépartemental par les enseignants, dans le respect des orientations ministérielles fixées par les lignes directrices de gestion ministérielles et en tenant compte de l'équilibre postes-personnels du département, un mouvement complémentaire appelé *ineat/exeat* peut être organisé par chaque département si la situation prévisible des effectifs d'élèves de leur département le justifie.

Les vœux des personnels bénéficiaires d'un *ineat* sont examinés au regard de leur situation particulière, principalement à l'issue de la phase initiale du mouvement intra départemental.

L'obtention d'un accord d'*exeat* n'implique pas l'effectivité immédiate de la mutation, dans la mesure où l'entrée est conditionnée à l'accord du département demandé.

Les demandes formulées devront être accompagnées des pièces justificatives telles qu'elles sont exigées lors de la phase interdépartementale.

 Seules les demandes d'*exeat* adressées à la DSDEN du département d'origine, accompagnées de la demande d'*ineat* à destination de la DSDEN du département sollicité, sont traitées pour avis formulé par l'IA-DASEN.

Pendant leur année de stage statutaire, les personnels ne peuvent pas participer à ce mouvement complémentaire.

II.B - Pré-mouvement « école inclusive »

L'annexe 1 décline les modalités de recrutement d'enseignants sur certains postes relevant de l'adaptation scolaire ou de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

❖ **Ces postes sont ouverts, en amont des mouvements intra-académiques et intra-départementaux, à la fois aux enseignants des premier et second degrés suivants :**

- Titulaires d'un CAPPEI ;
- Candidats validés à un départ en formation CAPPEI ;
- Enseignants qui se destinent à l'enseignement pénitentiaire (pour les fonctions de responsable local d'enseignement, avec le module « enseigner en milieu pénitentiaire ou en centre éducatif fermé »).

III. Mouvement départemental : partie commune aux 4 départements de l'académie

 Des dispositions départementales compléteront le cas échéant ou préciseront les dispositions communes.

III.A – Modalités communes des mouvements départementaux

Dans le respect des règles fixées au niveau national et des lignes directrices de gestion académiques relatives à la mobilité, et plus particulièrement de celles, faisant l'objet de la présente annexe, relatives aux personnels du premier degré, chaque IA-DASEN détermine pour le mouvement départemental, les modalités et le calendrier applicables aux campagnes de mobilité annuelles de son département.

III.A.1 – Objectifs poursuivis

❖ Ces opérations répondent aux **objectifs suivants** :

Assurer l'efficacité du service public d'éducation dans le 1^{er} degré par la couverture des besoins d'enseignement, sur l'ensemble du territoire ;

Assurer la continuité du service ;

Prendre en compte les spécificités de certains postes en garantissant l'adéquation entre exigences du poste et profil de l'enseignant affecté ;

Assurer un traitement équitable de l'ensemble des demandes de mutation et une prise en compte des situations personnelles des participants, notamment de celles qui relèvent des priorités légales d'affectation ;

Assurer la transparence quant aux règles applicables et aux procédures mises en œuvre ;

Faciliter la démarche de mobilité professionnelle par le conseil et l'information personnalisée des candidats.

III.A.2 – Déroulement général des opérations

- Les opérations de mouvement se déclinent selon la chronologie suivante :
 - une phase principale,
 - une phase complémentaire (fin juin/début juillet),
 - une phase d'ajustement (de fin août à la rentrée),
- Ces phases sont mises en œuvre par les DSDEN des départements d'affectation, qui définissent le calendrier détaillé applicable.

III.A.3 – Participants au mouvement

Certains personnels sont placés dans l'obligation de participer au mouvement, une année donnée. On parle alors de **participants obligatoires**. Ce sont :

- Les enseignants nommés à titre provisoire au moment de la demande de mobilité ;
- Les professeurs des écoles stagiaires, dont l'affectation s'effectue sous réserve de titularisation. En cas de renouvellement de stage, ils sont affectés sur un nouveau support d'accueil ;
- Les enseignants sans affectation réintégrés après un congé de longue durée, un détachement, un congé parental, une affectation sur poste adapté, ou une disponibilité ;
- Les enseignants titulaires affectés dans le département à l'occasion du mouvement interdépartemental ;

- Les enseignants concernés par une mesure de carte scolaire (suppression d'un poste occupé) ;

Les autres participants sont des **participants facultatifs**. Il s'agit des enseignants nommés à titre définitif dans le département, qui souhaitent volontairement changer d'affectation au sein de ce département.

III.A.4- Réintégrations

 Sont concernés par ces dispositions les enseignants réintégrant leurs fonctions après une période de détachement, de poste adapté, de congé de longue durée ou de congé parental, sous réserve qu'ils aient perdu leur affectation à titre définitif précédente.

Ces personnels sont placés dans l'obligation de participer aux opérations de mouvement, pour obtenir une affectation à la rentrée suivante. Ces demandes de mobilité font l'objet d'un traitement prioritaire par les services, avant toute prise en compte des éléments de barème. L'administration privilégie, dans toute la mesure du possible, une réintégration dans la commune du dernier poste occupé à titre définitif ou dans les communes limitrophes si aucun poste n'est proposé au mouvement au sein de cette commune.

En revanche, les réintégrations après disponibilité, de droit ou sur autorisation, sont traitées au barème.

III.A.5 – Types de postes proposés au mouvement

❖ Les postes proposés à la mobilité sont les suivants :

- Postes d'enseignant en école maternelle, élémentaire ou primaire ;

Il s'agit d'un poste situé dans une école précise comportant un temps d'enseignement non fractionné dans cette école.

Les affectations sont prononcées sur une école et non au sein d'un niveau de classe. Dans chaque école, la répartition des enseignants sur les différentes classes se fait en concertation au sein de l'équipe pédagogique en lien avec l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription.

- Postes de titulaire de secteur ;

Chaque département organise son territoire en secteurs au sein desquels des titulaires de secteurs assurent leur mission d'enseignement en priorité sur des fractions de postes laissées vacantes en raison des décharges de service d'enseignement accordées (direction d'école, décharges syndicales, décharges accordées aux maîtres formateurs...) ou en raison de temps partiels.

Chaque département précisera les modalités d'affectation des titulaires de secteurs.

- Postes de titulaire remplaçant ;

Les personnels affectés à titre définitif sur ces postes ont vocation à assurer un service de remplacement sur tous les types de postes et de durée variable. Leur durée peut varier d'une demi-journée à la totalité de l'année scolaire.

▪ Les postes spécifiques

Ceux-ci répondent à l'objectif d'améliorer l'adéquation poste/enseignant, ce qui peut conduire, au regard des spécificités de certains postes à des affectations hors barème. Les modalités d'affectation sur ces postes sont précisées dans la partie III.D ci-dessous.

III.A.6 – Formulation des demandes

Les demandes de participation au mouvement intra départemental s'effectuent sur l'application MVT1D accessible depuis le serveur I-prof.

Les participants (obligatoires ou non) peuvent saisir jusqu'à 40 vœux. Il peut s'agir de vœux simples et/ou de vœux groupes (commune, regroupement de communes...).

1- Typologie des vœux

- ❖ **Vœu simple** : il porte sur un type de poste implanté dans une école ou un établissement déterminé(e).
- ❖ **Vœu groupe** : il porte sur des groupes de postes constitués de deux types :
 - type AC : il est constitué de postes précis situés dans une même commune ;
 - type A : il est constitué de postes précis situés dans différentes communes.

Parmi eux, certains groupes sont identifiés « MOB », signifiant « à mobilité obligatoire ».

 Chaque candidat peut redéfinir l'ordonnancement des postes à l'intérieur des groupes définissant des sous-rangs de vœux qui seront pris en compte par l'algorithme.

2- Consignes de formulation des vœux

 Formuler un ou plusieurs vœux groupe permet d'étendre les possibilités d'affectation.

Les participants obligatoires doivent formuler un nombre minimum de vœux groupes relevant de la mobilité obligatoire (MOB). Ce nombre est défini dans les dispositions départementales de chaque département.

 Il leur est fortement recommandé de formuler un maximum de vœux. Si aucun vœu n'a pu être satisfait, les enseignants à mobilité obligatoire seront affectés hors-vœux, à titre provisoire, sur un poste resté vacant.

Si le participant obligatoire n'a pas saisi le nombre de vœux groupe « MOB » minimum imposé et qu'aucun vœu n'a pu être satisfait, l'affectation sur un poste resté vacant sera prononcée à titre définitif.

III.B – Priorités légales

❖ Les priorités légales donnant lieu à bonification sont les suivantes :

III.B.1 - Bonifications liées à la situation familiale

Les priorités relatives aux situations familiales permettant de bénéficier de bonifications sont de deux ordres : le rapprochement de conjoint et l'autorité parentale conjointe.

Le rapprochement de conjoint

 Les enseignants peuvent bénéficier d'une bonification de 3 points à condition que la distance de séparation entre le lieu d'exercice de l'enseignant et la résidence professionnelle du conjoint soit égale ou supérieure à 30 kilomètres au cours de l'année scolaire du mouvement et que la situation familiale corresponde à l'un des trois cas suivants : mariage, PACS ou vie maritale avec enfant reconnu par les deux parents, âgé de moins de 18 ans au 31 août de l'année du mouvement ou enfant à naître.

Le lieu d'exercice d'une activité en télétravail ne peut tenir lieu, pour l'application de cette disposition, de résidence professionnelle du conjoint.

 La bonification s'applique uniquement sur la commune d'exercice du conjoint à l'intérieur du département.

Pour bénéficier de la bonification, doit être demandé en 1^{er} vœu un poste dans la commune d'exercice du conjoint ou une commune limitrophe si aucune école n'existe au sein de la commune de résidence professionnelle du conjoint. Cette bonification vaut pour les autres vœux éventuels portant nécessairement sur cette même commune s'ils sont consécutifs au vœu 1.

De la même manière, dans la situation où le conjoint exerce dans un département limitrophe, les vœux formulés sur une commune limitrophe de ce département sont valorisés, à la condition qu'ils correspondent à un rapprochement effectif de la résidence professionnelle du conjoint.

Les participants obligatoires intégrant le département à la suite du mouvement interdépartemental peuvent formuler une demande au titre du rapprochement de conjoint dans les mêmes conditions.

Une demande de mutation au titre d'un rapprochement avec un conjoint qui n'a pas d'activité professionnelle ne peut être bonifiée, même s'il est inscrit à Pôle Emploi.

L'autorité parentale conjointe

 La bonification de 3 points s'applique lorsque l'autorité parentale conjointe, justifiée, porte sur une séparation d'au moins 30 kilomètres de la résidence de l'autre parent.

La bonification s'applique uniquement sur la commune de résidence de l'autre parent à l'intérieur du département. Pour bénéficier de la bonification, doit être demandé en 1^{er} vœu un poste dans la commune de résidence de l'autre parent ou dans une commune limitrophe si aucune école n'existe au sein de la commune de résidence de l'autre parent. Cette bonification vaut pour les

autres vœux éventuels portant nécessairement sur cette même commune s'ils sont consécutifs au vœu 1.

De la même manière, dans la situation où l'autre parent exerce dans un département limitrophe, les vœux formulés sur une commune limitrophe de ce département sont valorisés, à la condition qu'ils correspondent à un rapprochement effectif de la résidence professionnelle de l'autre parent.

III.B.2 - Bonifications 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 L. 114 du code de l'action sociale et des familles 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. »

❖ **Peuvent prétendre à une bonification de barème au titre du handicap les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi de 2005 et qui concerne :**

Les agents qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en cours de validité à la date de référence 31/08/N ;

Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% ;

Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;

Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;

Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;

Les titulaires de la carte d'invalidité.

 Dans le cadre de la politique d'accompagnement de la mobilité, les agents peuvent prétendre à cette bonification de mutation au regard de leur situation personnelle ou de la situation de leur conjoint marié, pacsé ou concubin bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ou de celle de leur enfant à charge, âgé de moins de 20 ans le 31 août de l'année du mouvement, handicapé ou dans une situation médicale grave.

Tout agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi se voit attribuer une bonification de **3 points** sur son barème brut.

Toutefois, l'agent qui souhaite formuler une demande permettant d'améliorer ses conditions de vie et/ou de soins, doit déposer un dossier auprès du médecin du travail de l'académie pour bénéficier d'une bonification supplémentaire de **500 points**, sous réserve de son avis favorable.

Cette seconde bonification s'applique également à la situation du conjoint marié, pacsé ou concubin avec enfant bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ou d'un enfant à charge, âgé de moins de 20 ans le 31 août de l'année du mouvement, handicapé ou dans une situation médicale grave.

III.B.3 - Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel

Sont pris en compte au titre de l'expérience et du parcours professionnel et donnent lieu à bonifications :

L'affectation en 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.

-  Sont prises en compte les affectations dans une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire (REP) ou de l'éducation prioritaire renforcée (REP+).
-  Pour bénéficier de la bonification, l'enseignant doit être, au moment de sa demande de mutation, affecté dans une école relevant de l'éducation prioritaire ou de l'éducation prioritaire renforcée à titre définitif.

La bonification s'élève à **1 point** par année d'affectation en REP ou REP+, sans interruption sur les 5 dernières années, y compris l'année de la demande de mobilité. En conséquence, elle ne peut excéder 5 points.

Les modalités de détermination de cette durée sont précisées par les consignes départementales.

Chaque année d'activité est prise en compte sous réserve que l'enseignant ait exercé au moins à mi-temps sur l'ensemble de l'année scolaire dans au moins une école ou un établissement relevant de l'éducation prioritaire.

La prise en compte de l'ancienneté

La prise en compte de l'ancienneté permet de prendre en considération l'expérience et le parcours professionnel de l'enseignant. Seules les périodes d'exercice en qualité d'enseignant du premier degré titulaire ou stagiaire sont comptabilisées.

- ❖ **Chaque participant au mouvement se voit attribuer une bonification forfaitaire de 5 points.**

En plus de cette bonification forfaitaire, chaque année d'exercice en qualité d'enseignant du premier degré est prise en compte à hauteur d'1 point, auquel s'ajoutent, pour les années incomplètes, 1/12 de point par mois et 1/360 par jour.

-  La date d'observation de cette ancienneté est le 1er septembre de l'année scolaire en cours.

 Les périodes de congé parental et de disponibilité sont prises en compte conformément à la législation en vigueur : art. 85 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la

fonction publique et décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.

Les périodes de temps partiel valent de la même manière que des périodes effectuées à temps complet.

Le renouvellement du premier vœu

Le renouvellement du premier vœu donne lieu à une bonification d'un point par année, dans la limite de 3 points, applicable sur ce seul vœu, sous réserve qu'il s'agisse d'un vœu précis « établissement » (portant sur le même UAI) quelle que soit la nature du support concerné. Les vœux exprimés antérieurement au mouvement 2019 ne sont pas pris en compte.

Le nombre de points déjà obtenus sera remis à zéro dans les cas suivants :

- annulation du fait de l'agent d'une mutation déjà obtenue sur le vœu 1 l'année précédente
- interruption de saisie du même vœu de rang 1
- modification de saisie du vœu de rang 1 (changement d'UAJ)

En cas de renouvellement du premier vœu portant sur une école fusionnée pour laquelle un changement d'UAJ est intervenu, les enseignants concernés sont invités à prendre contact avec les services gestionnaires afin de formuler une demande de révision du barème.

III.B.4 - Bonifications pour les enseignants concernés par une mesure de carte scolaire

Les enseignants affectés à titre définitif, dont le poste est supprimé par mesure de carte scolaire bénéficient d'une bonification supplémentaire pour permettre leur réaffectation à titre définitif sur un poste vacant.

III.B.4.a - Détermination de l'agent concerné par une mesure de carte scolaire

Observation préalable : La désignation par l'IA-DASEN de l'enseignant obligé de participer au mouvement à la suite d'une mesure de carte scolaire est effectuée sous réserve du principe de protection des travailleurs en situation de handicap. Le cas échéant, il est procédé à un examen de leur situation prenant appui sur l'avis du médecin du travail, saisi par les services de gestion. Celui-ci indique, en fonction de la nature du handicap et des besoins de compensation qui en découlent, s'il est nécessaire de maintenir l'agent sur son poste. Dans ce cas, hormis le cas d'une fermeture d'école, ce personnel est maintenu sur son poste.

Il est procédé de la même manière, et avec les mêmes effets, pour les personnels dont le conjoint marié, pacsé ou concubin est bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ou dont l'enfant à charge, âgé de moins de 20 ans le 31 août de l'année du mouvement, est handicapé ou dans une situation médicale grave. Dans ce cas, les personnels concernés doivent faire connaître leur situation au service de gestion au moment de la désignation du personnel faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire, afin que celui-ci puisse saisir le médecin du travail.

Pour l'ensemble des mesures de carte scolaire, il est d'abord fait appel au volontariat parmi les personnels susceptibles de faire l'objet de cette mesure. A cette fin, le service de gestion adresse un message à l'ensemble de ces personnels, afin de leur permettre de faire part de leur volonté de faire l'objet de la mesure. Si plusieurs agents se déclarent volontaires, celui possédant la plus grande ancienneté dans l'école, à titre définitif et sans interruption, est désigné. En cas d'ancienneté égale, les critères secondaires énumérés ci-dessous sont mis en œuvre en sens inversé (de l'ancienneté la plus élevée vers l'ancienneté la moins élevée).

En l'absence de personnel volontaire, est désigné l'enseignant ayant l'ancienneté de poste à titre définitif sans interruption la plus faible dans l'école. Pour les postes d'adjoints, les supports pris en considération sont ceux précisés au § III.B.4.b ci-dessous.

L'école est prise en compte de manière isolée, même si elle appartient à un regroupement pédagogique intercommunal (RPI).

Pour l'enseignant affecté sur son poste actuel par suite d'une mesure de carte scolaire ou de mesures de cartes scolaires successives, l'ancienneté de poste prise en compte intègre celle antérieurement acquise (sur les postes supprimés sur lesquels les mesures de carte scolaire ont été prononcées) dans la limite de 5 ans.

En cas d'ancienneté égale entre deux personnels ou plus, les critères secondaires suivants sont mis en œuvre :

- Ancienneté dans l'école à titre définitif (toutes fonctions confondues, comprenant le cas échéant l'ancienneté conservée par un personnel ayant fait antérieurement l'objet d'une ou plusieurs mesures de carte scolaire successives, dans la limite de 5 ans) : le personnel possédant l'ancienneté dans l'école la plus faible est désigné.
- Ancienneté dans les fonctions d'enseignant du premier degré (ANF). Le personnel possédant l'ancienneté la plus faible est désigné.
- Si ces critères ne permettent pas de départager deux personnels, il est procédé à un tirage au sort par les services de gestion.

En cas d'annulation d'une fermeture de poste, l'enseignant désigné a priorité pour retrouver son poste à titre définitif, et ce jusqu'aux ultimes opérations d'ajustement de carte scolaire opérées à la rentrée scolaire.

Les modalités relatives à la détermination de l'agent faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire s'appliquent selon les mêmes principes aux titulaires remplaçants (TR) et aux titulaires de secteurs (TS).

III.B.4.b - Situation des adjoints faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire

Sont concernés par ces dispositions les personnels affectés sur les postes suivants : enseignant en classe élémentaire, enseignant en classe maternelle, décharge de direction.

Qu'ils aient fait acte de volontariat ou qu'ils aient été désignés en vertu des règles d'ancienneté, ils bénéficient des bonifications suivantes :

- ❖ Une bonification de 999 points sur les postes d'adjoints de l'école d'origine, où la mesure de carte scolaire a été prononcée.
- ❖ Une bonification de 300 points sur les postes d'adjoints implantés dans les écoles situées à une distance maximale de 40 km par rapport à l'affectation antérieure. Dans le Territoire de Belfort, compte tenu de la faible superficie de ce département, cette distance est réduite à 20 km. Cette distance est calculée sur l'application Mappy, en prenant en compte la distance la plus courte, en voiture, de commune à commune.

III.B.4.c - Situation des titulaires remplaçants (TR) faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire

Ils bénéficient des bonifications suivantes :

- ❖ Une bonification de 999 points sur les postes de titulaires remplaçants (TR) de la circonscription d'origine. Cette bonification ne s'applique pas dans le Territoire de Belfort, compte tenu de la taille du département.
- ❖ Une bonification de 300 points sur les postes de titulaires remplaçants (TR) des circonscriptions limitrophes. Concernant le Territoire de Belfort, toutes les circonscriptions sont réputées limitrophes dans l'application de cette règle.

III.B.4.d - Situation des titulaires de secteur (TS) faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire

Ils bénéficient des bonifications suivantes :

- ❖ Une bonification de 999 points sur les postes de TS de la circonscription ou de la zone d'ajustement d'origine.
- ❖ Une bonification de 300 points sur les postes de TS des circonscriptions ou des zones d'ajustement limitrophes. Concernant le Territoire de Belfort, toutes les circonscriptions sont réputées limitrophes dans l'application de cette règle.
- ❖ Une bonification de 200 points sur les postes d'adjoints des écoles implantées dans la circonscription ou dans les communes de la zone d'ajustement d'origine.

III.B.4.e - Situation des personnels relevant de l'enseignement spécialisé ou affectés sur des postes requérant une compétence ou une qualification particulière, faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire

Sont concernés par ces dispositions les postes suivants : RASED, UEE, UEMA, ULIS, EFIV, UPE2A, enseignant SEGPA, EREA, enseignant en milieu pénitentiaire, enseignants itinérants chargés de l'enseignement des langues vivantes.

Cette liste de postes peut, le cas échéant, être complétée par les dispositions départementales.

Ils bénéficient des bonifications suivantes :

- ❖ Une bonification de 300 points sur les postes requérant la même compétence ou qualification situés à une distance maximale de 40 km par rapport à l'affectation d'origine (20 km dans le Territoire de Belfort). Cette distance est déterminée selon les modalités précisées au § III.B.4.b ci-dessus.
- ❖ Une bonification de 300 points sur les postes d'adjoints des écoles situées à une distance maximale de 40 km par rapport à l'affectation d'origine (20 km dans le Territoire de Belfort).
- ❖ Une bonification de 200 points sur tous les postes requérant cette compétence ou qualification au-delà de cette distance.

En cas de transfert d'un poste spécialisé ou requérant une compétence ou qualification particulière d'une école vers une autre école, l'enseignant affecté sur ce poste fait l'objet d'une mesure de carte scolaire et bénéficie d'une bonification de 999 points sur la nouvelle implantation.

III.B.4.f - Fusion d'écoles

Une fusion d'écoles consiste en la réunion de deux écoles (ou plus) en une structure unique, ou bien au regroupement des élèves de deux écoles (ou plus) dans une seule de ces structures.

~~Sont distinguées :~~

- ~~— Les fusions d'écoles sans diminution du nombre total des postes~~
- ~~— Les fusions d'écoles s'accompagnant d'une diminution du nombre des postes~~

III.B.4.f.1 Les fusions d'écoles sans diminution du nombre total des postes

Les adjoints affectés dans les écoles concernées par la fusion font l'objet d'une réaffectation sans participation au mouvement. Ils conservent l'ancienneté de poste détenue sur leur précédente affectation. Ces règles s'appliquent aux personnels affectés sur des postes relevant de l'école inclusive ou bien requérant une qualification particulière. Si un poste d'adjoint est supprimé, l'enseignant faisant l'objet de la mesure de carte scolaire est désigné en application des règles décrites au § III.B.4.a ci-dessus appliquées à l'ensemble des personnels des écoles concernées par la fusion.

En ce qui concerne les directeurs, afin de déterminer celui qui est réaffecté sur la direction de l'école issue de la fusion, il est d'abord fait appel au volontariat parmi les directeurs des différentes écoles. A cette fin, le service de gestion adresse un message aux directeurs concernés. Si plusieurs directeurs se déclarent volontaires, celui possédant la plus grande ancienneté sur des fonctions de direction dans son école actuelle est désigné. En cas d'ancienneté de direction égale, celui qui dispose de la plus grande ancienneté dans l'école, tous postes confondus, est désigné. Si de nouveau, plusieurs enseignants sont en situation d'égalité, celui qui dispose de la plus grande ancienneté de direction est maintenu. Si les directeurs ont une ancienneté de direction identique, il est procédé conformément aux règles appliquées aux adjoints (§ III.B.4.a ci-dessus).

Le directeur non affecté dans les fonctions de direction de l'école issue de la fusion bénéficie d'un droit d'option lui permettant d'être réaffecté sur un poste d'adjoint au sein de cette école ou bien de participer au mouvement.

Si un directeur demande une réaffectation en qualité d'adjoint dans l'école issue de la fusion et que le nombre de postes dans cette école ne permet pas d'affecter tous les personnels des différentes écoles, les dispositions relatives aux fusions d'écoles assorties d'une diminution du nombre de postes sont mises en œuvre. Dans ce cadre, le directeur est pris en compte comme un adjoint.

Dans ce dernier cas, si un directeur fait l'objet d'une mesure de carte scolaire, il bénéficie des bonifications suivantes :

Poste perdu	Bonification accordée
Direction d'une école de 2 à 8 classes	999 points sur le poste de direction et les postes d'adjoints de l'école issue de la fusion
	300 points sur les postes de direction d'écoles de 2 à 8 classes situés à une distance maximale de 40 km du poste perdu (20 km dans le Territoire de Belfort)
	300 points sur les postes d'adjoints situés à une distance maximale de 40 km du poste perdu (20 km dans le Territoire de Belfort)
	200 points sur les postes de direction d'école de 2 à 8 classes, sans limitation kilométrique

Direction d'une école de 9 classes et plus	999 points sur le poste de direction et les postes d'adjoints de l'école issue de la fusion
	300 points sur les postes de direction d'écoles de 2 classes et plus situés à une distance maximale de 40 km du poste perdu (20 km dans le Territoire de Belfort)
	300 points sur les postes d'adjoints situés à une distance maximale de 40 km du poste perdu (20 km dans le Territoire de Belfort)
	200 points sur les postes de direction d'école de 2 classes et plus, sans limitation kilométrique

Si la fusion concerne des écoles de moins de 9 classes chacune et conduit à la constitution d'une école d'au moins 9 classes, le directeur désigné devra être inscrit sur la liste d'accès (dite LA-DIR 9+) annuelle établie au titre de l'année scolaire du mouvement (cf. ci-après § III.D.1.b). Le directeur ou les directeurs n'étant pas inscrits sur cette liste d'accès font l'objet d'une mesure de carte scolaire.

A titre exceptionnel, un délai supplémentaire est accordé au directeur concerné pour solliciter son inscription sur la liste d'accès dite LA-DIR 9+ de sorte qu'il puisse effectivement postuler sur de telles fonctions.

III.B.4.g - Transformation d'une école à une classe en une école à deux classes

L'enseignant chargé d'école bénéficie d'un droit d'option. Il peut demander :

- soit un maintien dans l'école en qualité d'adjoint,
- soit un maintien dans l'école en qualité de directeur deux classes sous réserve de son inscription sur la LA DIR
- soit un changement d'affectation ; il bénéficie alors des bonifications prévues au § III.B.4.b ci-dessus

III.B.4.h - Transformation d'une école à deux classes en une école à une classe

Dans ce cas de figure, la suppression porte sur le poste de l'adjoint et celui-ci est concerné par une mesure de carte scolaire.

Le directeur bénéficie d'un droit d'option, identique à celui dont bénéficient les directeurs des écoles concernées par une fusion (cf. § III.B.4.f) : il peut soit demander un changement d'affectation (et il bénéficie alors des bonifications prévues), soit demander un maintien dans l'école en qualité de chargé d'école à une classe.

III.B.4.i - Fermeture d'école

Est considérée comme une fermeture d'école sa suppression si celle-ci est assortie d'une répartition des élèves sur plusieurs écoles d'accueil (au moins 2 écoles d'accueil). Si les élèves sont

accueillis dans une seule école, la situation sera traitée dans le cadre des fusions d'école (cf § III.B.4.f.).

Lorsqu'une fermeture d'école est prononcée, l'ensemble des personnels de l'école fermée fait l'objet d'une mesure de carte scolaire. Les adjoints bénéficient des bonifications prévues au § III.B.4.b ci-dessus, ou du § III.B.4.e pour les personnels relevant de l'écoles inclusive ou affectés sur des postes requérant une qualification particulière.

Le directeur bénéficie des bonifications accordées aux directeurs faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire en cas de fusion d'école (cf. § III.B.4.f).

- les adjoints bénéficient de la bonification maximale de 999 points sur les postes d'adjoints des écoles d'accueil des élèves.
- le directeur bénéficie de la bonification maximale de 999 points sur les postes de directeurs et sur les postes d'adjoints des écoles d'accueil des élèves.

III.B.4.j - Durée des bonifications de mesure de carte scolaire

Cette durée est précisée par les annexes départementales.

III.B.4.k – Tableau de concordance du champ d'application des bonifications de mesures de carte scolaire

Poste supprimé	Bonifications
	999 points sur l'école où la mesure de carte scolaire est prononcée (priorité donnée au maintien sur l'affectation antérieure)
Poste d'adjoint	300 points sur les écoles situées à une distance au plus égale à 40 km par rapport à l'affectation antérieure (distance calculée sur l'application Mappy, en prenant en compte la distance la plus courte en voiture, de commune à commune). Dans le Territoire de Belfort, afin de tenir compte de la faible superficie de ce département, cette distance est réduite à 20 km.
Poste de titulaire remplaçant (TR)	999 points sur les postes de TR de la circonscription d'origine
	300 points sur les postes de titulaires remplaçants (TR) des circonscriptions limitrophes. Concernant le Territoire de Belfort, toutes les circonscriptions sont réputées limitrophes dans l'application de cette règle.

Poste de titulaire de secteur (TS)	999 points sur les postes de TS de la circonscription ou de la zone d'ajustement d'origine 300 points sur les postes de TS des circonscriptions ou des zones d'ajustement limitrophes. Concernant le Territoire de Belfort, toutes les circonscriptions sont réputées limitrophes dans l'application de cette règle 200 points sur les postes d'adjoints des écoles implantées dans la circonscription ou dans les communes de la zone d'ajustement d'origine
Poste relevant de l'enseignement spécialisé ou requérant une compétence ou qualification particulière	999 points sur la nouvelle école en cas de déplacement d'un poste spécifique 300 points sur les postes requérant la même qualification, situés à une distance maximale de 40 km par rapport au poste précédent (20 km dans le 90) 300 points sur les postes d'adjoints des écoles situées à une distance maximale de 40 km par rapport à l'affectation d'origine (20km dans le Territoire de Belfort). 200 points sur tous les postes requérant cette qualification au-delà de cette distance
Poste supprimé	Bonifications
Direction d'école 2 à 8 classes	300 points sur les postes de direction 2 à 8 classes situés à une distance maximale de 40 km du poste perdu (20 km pour le Territoire de Belfort) 300 points sur les postes d'adjoints situés à une distance maximale de 40km du poste perdu (20 km dans le Territoire de Belfort) 200 points sur les postes de direction 2 à 8 classes sans restriction kilométrique

Direction d'école 9 classes et plus

300 points sur les postes de direction 2 classes et plus situés à une distance maximale de 40 km du poste perdu (20 km pour le Territoire de Belfort)

300 points sur les postes d'adjoints situés à une distance maximale de 40km du poste perdu (20 km dans le Territoire de Belfort)

200 points sur les postes de direction 2 classes et plus sans restriction kilométrique

III.C - Autres situations familiales prises en compte

En dehors des priorités légales, sont prises en compte les éléments suivants de la situation familiale :

III.C.1 - La situation de parent isolé

 Cette situation ne relève pas des priorités légales. Pour autant, les règles applicables sont communes aux différents départements.

- ❖ **La bonification, d'une valeur de 0,99 point, s'applique sur tous les vœux visant à améliorer les conditions de vie des enfants.**

Seuls les parents enseignants qui ont l'autorité parentale exclusive (célibataire, veuf, veuve, divorcé(e)) et ayant à charge un ou des enfants de moins de 18 ans au 31 août de l'année du mouvement peuvent en bénéficier.

 La séparation géographique d'un couple n'entre pas dans les critères de parent isolé et cette bonification n'est pas cumulable avec celles applicables au rapprochement de conjoint, à l'autorité parentale conjointe ni aux vœux liés.

III.C.2 - La bonification au titre des enfants à charge de moins de 18 ans

- ❖ **Elle est calculée en fonction :**

du nombre d'enfants de moins de 18 ans au 31 août de l'année du mouvement
du nombre d'enfants à naître avant cette date

Les personnels concernés fournissent obligatoirement une photocopie du livret de famille pour les enfants de moins de 18 ans ou une déclaration de grossesse ou une reconnaissance anticipée de paternité pour les enfants à naître.

- ❖ **La bonification est d'une valeur de 0,99 point par enfant de moins de 18 ans ou à naître. Elle est plafonnée à 6,93 points, ce qui correspond à 7 enfants.**

III.D - Les postes spécifiques

Des procédures spécifiques de sélection des candidats permettent d'améliorer l'adéquation poste/enseignant et la qualité de l'enseignement prodigué aux élèves. Cette recherche d'adéquation peut conduire à des affectations hors barème, au regard des spécificités de certains postes. Dans ce cadre, une attention particulière est portée au respect de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- ❖ **Il existe deux types de postes spécifiques :**

- | ■ Les postes à exigence particulière (PEP)

Ceux-ci 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. Pour ces postes, le départage des candidatures s'effectue au barème.

- | ■ Les postes à profil du mouvement intra-départemental (postes « PAP »)

Concernant ces postes, l'adéquation poste-profil doit être la plus étroite, dans l'intérêt du service. La sélection des candidats s'effectue hors barème.

Ces postes à profil du mouvement intra-départemental doivent être distingués de ceux offerts parallèlement au mouvement inter-départemental, dits postes « POP ». Ces postes à forts enjeux peuvent en effet être pourvus par des enseignants issus de tout département (~~pages 37 et suivantes des~~ lignes directrices de gestion nationales). Si un POP n'est pas pourvu selon cette procédure faute de candidat répondant au profil, il peut être offert en qualité de PAP au mouvement intra-départemental.

Certains postes à profil du mouvement intra-départemental nécessitent par ailleurs de la part du candidat la détention de titres, de diplômes, ou la possession d'une compétence ou d'une expérience particulière.

III.D.1 - les postes à exigence particulière (PEP)

Après vérification préalable auprès des candidats de la détention de titres ou de diplômes ou de la possession d'une compétence ou d'une expérience particulière, l'affectation sur ces postes est effectuée au plus fort barème, parmi les candidats satisfaisant aux conditions prévues.

III.D.1.a - Les postes de directeur d'école de 2 à 8 classes (hors éducation prioritaire)

Les candidats à une affectation à titre définitif sur l'un de ces postes doivent remplir l'une des conditions suivantes :

1. Être inscrit sur la liste d'aptitude (dite LA DIR) annuelle établie au titre de l'année scolaire du mouvement. L'inscription sur cette liste doit être renouvelée tous les trois ans.
2. Exercer à titre définitif des fonctions de direction d'une école à deux classes et plus. **ATTENTION** : si l'affectation date de plus de trois ans, il est impératif de demander une réactivation de l'inscription sur la LA DIR qui peut être réalisée soit lors de la campagne annuelle d'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de directeur, soit directement lors de la participation au mouvement, en cochant la case prévue à cet effet.
3. Avoir exercé ces fonctions à titre définitif pendant au moins trois ans durant leur carrière et avoir interrompu l'exercice de ces fonctions, sous réserve de l'avis favorable de l'IEN.

A défaut de satisfaire à ces conditions, il peut être procédé à des affectations provisoires sur ces postes, après recueil de l'avis favorable de l'IEN.

Les enseignants affectés sur des postes de direction lors de la phase principale bénéficient d'une formation d'adaptation préalable à la prise de poste.

III.D.1.b - Les postes de directeur d'école de 9 classes et plus (hors éducation prioritaire)

Les candidats à une affectation à titre définitif sur l'un de ces postes doivent remplir l'une des conditions suivantes :

1. Être inscrit sur une liste d'accès (dite LA-DIR 9+) annuelle établie au titre de l'année scolaire du mouvement. L'inscription sur cette liste doit être renouvelée tous les trois ans. Ne peuvent postuler à cette liste d'accès que les enseignants déjà inscrits sur la LA-DIR ou relevant d'une situation équivalente prévue par le § III.D.1.a
2. Exercer à titre définitif des fonctions de direction d'une école de 9 classes et plus
3. Avoir exercé ces fonctions à titre définitif pendant au moins trois ans durant leur carrière et avoir interrompu l'exercice de ces fonctions, sous réserve de l'avis favorable de l'IEN.

 A défaut de satisfaire à l'une de ces conditions, il peut être procédé à des affectations provisoires sur ces postes, après recueil de l'avis favorable de l'IEN.

Observation : si une école passe de 8 à 9 classes ou plus en dehors d'une fusion d'écoles, le directeur de l'école est automatiquement inscrit sur la LA-DIR 9+. Il est maintenu dans ses fonctions.

III.D.1.c - Les postes de directeur d'école relevant de l'éducation prioritaire (REP et REP+)

Les candidats à une affectation à titre définitif sur l'un de ces postes doivent remplir l'une des conditions suivantes :

1. Être inscrit sur une liste d'accès (dite LA-DIR EP) annuelle établie au titre de l'année scolaire du mouvement. L'inscription sur cette liste doit être renouvelée tous les trois ans. Ne peuvent postuler à cette liste d'accès que les enseignants déjà inscrits sur la LA-DIR ou relevant d'une situation équivalente prévue par le § III.D.1.a.
2. Exercer à titre définitif des fonctions de direction d'une école relevant de l'éducation prioritaire
3. Avoir exercé ces fonctions à titre définitif pendant au moins trois ans durant leur carrière et avoir interrompu l'exercice de ces fonctions, sous réserve de l'avis favorable de l'IEN.

 A défaut de satisfaire à l'une de ces conditions, il peut être procédé à des affectations provisoires sur ces postes, après recueil de l'avis favorable de l'IEN.

Observation : lors du classement d'une école en éducation prioritaire, le directeur de l'école en poste est automatiquement inscrit sur la LA-DIR EP s'il souhaite être maintenu dans ses fonctions.

III.D.1.d - Les postes de directeur d'école relevant de l'éducation prioritaire de 9 classes et plus

Les candidats à une affectation à titre définitif sur l'un de ces postes doivent remplir cumulativement l'une des conditions prévues par le paragraphe 3.D.1.b ainsi que l'une des conditions prévues par le paragraphe 3.D.1.c.

 A défaut de satisfaire à l'une de ces conditions, il peut être procédé à des affectations provisoires sur ces postes, après recueil de l'avis favorable de l'IEN.

III.D.1.e - Les postes de maître formateur

 Ces personnels sont chargés du suivi et de l'évaluation des professeurs des écoles stagiaires, et plus largement de l'accompagnement des étudiants accueillis dans les écoles et se destinant au métier d'enseignant, et de celui des enseignants titulaires en début de carrière.

Peuvent être affectés sur un poste de maître formateur les enseignants titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur (CAFIPEMF), au moment de leur affectation.

Peuvent être nommés à titre provisoire sur un tel poste des candidats à la certification, en attente des résultats de l'admission.

Les modalités départementales de gestion peuvent prévoir que ces fonctions soient assurées à titre provisoire par des personnels titulaires du CAFIPEMF désignés annuellement en fonction des besoins.

III.D.1.f - Les postes relevant de l'école inclusive (adaptation scolaire et handicap)

 Les postes d'enseignants spécialisés relevant du mouvement inter-degrés prévu par l'annexe 1 qui ne sont pas attribués dans ce cadre sont offerts au mouvement intra-départemental. La plus grande partie des postes sont offerts uniquement au niveau intra-départemental.

Les postes relevant de l'école inclusive susceptibles d'être offerts dans le cadre du mouvement intra-départemental peuvent notamment être implantés :

- Dans des établissements spécialisés : instituts médico-éducatifs (IME), dispositifs thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (DITEP), instituts médico-pédagogiques (IMP), instituts médico-professionnels (IMPRO), y compris dans les unités d'enseignement externalisées relevant de ces établissements
- Dans des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté (RASED). Peuvent être affectés dans ces réseaux des enseignants spécialisés chargés des aides à dominante pédagogique (ex-maîtres E), à dominante rééducative (ex-maîtres G) et des psychologues de l'éducation nationale. Les enseignants affectés à un RASED sont rattachés administrativement à une école, qui sera sa résidence administrative.
- Dans des unités localisées pour l'inclusion scolaire en école. Les ULIS écoles sont des dispositifs dédiés à l'accueil des élèves en situation de handicap et ont vocation à permettre leur inclusion dans les classes de l'école.
- Dans des unités localisées pour l'inclusion scolaire en établissement du second degré. Ces dispositifs sont consacrés à l'inclusion scolaire des adolescents en situation de handicap dans l'enseignement secondaire.
- Dans les sections d'enseignement général professionnel et adapté (SEGPA) des collèges, consacrées aux élèves rencontrant des difficultés graves et persistantes auxquelles n'ont pu remédier les actions de prévention, d'aide et de soutien.
- Dans les deux EREA (établissements régionaux d'enseignement adapté) de l'académie qui connaissent des difficultés scolaires importantes et persistantes pouvant être accompagnées de difficultés sociales faisant obstacle à leur réussite
- Dans des unités locales d'enseignement en milieu pénitentiaire

❖ **Les postes relevant de l'école inclusive sont attribués au barème selon la hiérarchie et les conditions suivantes :**

1. Enseignants en voie de spécialisation (stagiaires préparant le certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'école inclusive - CAPPEI) :

Les enseignants en cours de formation au moment de la participation au mouvement sont prioritaires sur tout autre participant au mouvement pour obtenir le poste sur lequel ils ont été affectés à titre provisoire dans le cadre de leur formation. Cette nouvelle affectation est définitive en cas d'obtention du CAPPEI et provisoire en cas de non-obtention dans l'attente de la réussite au CAPPEI

2. Enseignants spécialisés titulaires du CAPPEI sur le parcours souhaité, pour une affectation définitive. Sont assimilés à ces personnels ceux titulaires du CAPASH, avec l'option correspondant au poste.
3. Enseignants retenus pour une formation CAPPEI à la rentrée suivante : ces enseignants sont affectés à titre provisoire sur un poste correspondant au parcours de formation choisi.
4. Enseignants spécialisés sur un autre parcours (CAPPEI) ou dans une autre option (CAPASH) que celui ou celle correspondant au poste
5. Enseignants candidats libres ou engagés dans un parcours de VAE : ils bénéficient d'une affectation à titre définitif sur le poste occupé à titre provisoire en cas d'obtention du CAPPEI ;
6. Enseignants non retenus pour la formation mais inscrits sur la liste complémentaire et affectés à titre provisoire sur un poste spécialisé. Sous réserve qu'ils en expriment le vœu à l'occasion du mouvement, ils sont reconduits à titre provisoire sur le même poste, si aucun titulaire, stagiaire en formation ou futur stagiaire du CAPPEI ne le demande.
7. Enseignants non spécialisés affectés sur un poste spécialisé : sous réserve qu'ils en expriment le vœu à l'occasion du mouvement, ils sont reconduits à titre provisoire sur celui-ci si aucun titulaire, stagiaire en formation ou futur stagiaire du CAPPEI ne le demande ;
8. Enseignants non retenus pour la formation mais inscrits sur la liste complémentaire ;
9. Autres enseignants, pour une affectation à titre provisoire.

Les candidats à des postes en établissements spécialisés, en ULIS, en SEGPA ou en EREA sont invités à prendre contact avec l'IEN chargé de l'ASH dans le département et avec l'établissement ou l'école concerné afin de s'informer sur les conditions de fonctionnement de ces structures (régime de temps de travail, obligations spécifiques...).

III.D.1.g - Postes d'adjoint dans une école relevant de l'éducation prioritaire

Les candidats à une affectation à titre définitif sur un de ces postes doivent être inscrits sur une liste d'accès (dite LA-EP) annuelle établie au titre de l'année scolaire du mouvement. L'inscription sur cette liste doit être renouvelée tous les trois ans.

 A défaut de satisfaire à cette condition, il peut être procédé à des affectations provisoires sur ces postes.

Lors du classement d'une école en éducation prioritaire, les enseignants de l'école en poste sont automatiquement inscrits sur la LA- EP s'ils souhaitent être maintenus sur leurs postes.

III.D.1.h - Autres postes à exigence particulière

❖ **Postes pour lesquels l'affectation est soumise à entretien devant une commission d'entretien :**

Coordonnateur APADHE (ex-SAPAD)

Enseignant référent pour les usages du numérique (ERUN)

Enseignant référent de scolarisation pour les élèves en situation de handicap (ERSEH). Pour ces postes, la détention du CAPPEI est nécessaire.

Enseignant affecté en UPE2A

Enseignant affecté à la scolarisation des EFIV

Enseignant en classe-passerelle, dédiée à la scolarisation des élèves de moins de 3 ans

Enseignants itinérants chargés de l'enseignement des langues étrangères

 La liste des postes à exigence particulière fait l'objet d'une publication annuelle, au niveau de chaque département, au plus tard à la date de l'ouverture de la période de saisie des vœux. Cette liste peut comprendre d'autres postes que ceux énumérés ci-dessus.

III.D.2 - Les postes à profil du mouvement intra-départemental (PAP)

 L'affectation sur ces postes, qui requièrent un niveau particulier d'adéquation poste / enseignant, est effectuée hors barème, après entretien avec une commission qui attribue un rang de classement aux candidats pour lesquels un avis favorable est émis.

❖ **Ces postes sont les suivants :**

Conseillers techniques auprès des IA-DASEN et chargés de mission à temps plein

Conseillers pédagogiques départementaux ou de circonscription (y compris ASH)

Référents mathématiques de circonscription

Directeur d'école participant à une expérimentation d'école du socle

Coordonnateur de réseau d'éducation prioritaire (REP)

 La liste des postes à profil fait l'objet d'une publication annuelle, au niveau de chaque département, au plus tard à la date de l'ouverture de la période de saisie des vœux. Cette liste peut comprendre d'autres postes que ceux énumérés ci-dessus.

III.E : Modalités techniques de participation au mouvement

Les enseignants participant au mouvement formulent leurs vœux sur MVT1D (Mouvement 1er degré). Sur la base des barèmes qui leur sont associés, les vœux sont traités par un algorithme qui examine successivement les vœux simples et les vœux groupes, selon l'ordre dans lequel ils sont formulés.

Afin d'accompagner les participants au mouvement, un tutoriel est mis à leur disposition par le service gestionnaire.

- Pour les participants obligatoires, si aucune affectation ne peut être attribuée sur la base des vœux exprimés, elle s'effectue hors vœux, à titre provisoire (ou à titre définitif si le nombre minimal de vœux MOB n'a pas été respecté).

Tous les postes sont soit vacants, soit susceptibles d'être vacants et ont vocation à être pourvus. Toutefois, certains postes peuvent être bloqués, notamment en vue de l'affectation des personnels stagiaires ou pour préserver les droits de certains personnels.

- Tout enseignant qui demande un poste s'engage, s'il l'obtient, à l'accepter avec les obligations afférentes.

CONNEXION A L'APPLICATION MVT1D

- Il est fortement conseillé de ne pas attendre le dernier jour d'ouverture du serveur pour saisir les vœux.

Cette saisie est modifiable durant toute la période d'ouverture du serveur.

- ❖ L'application MVT1D est accessible, via I-Prof, à partir de tout poste informatique connecté à internet selon les modalités suivantes :

L'identifiant et le mot de passe sont nécessaires. En cas d'oubli, ils peuvent être obtenus en se connectant à l'adresse <https://pratic.ac-besancon.fr> (cliquer sur « Je ne connais pas mon identifiant et/ou mon mot de passe »).

Cet identifiant et ce mot de passe permettent de consulter, de modifier ou d'annuler la demande pendant toute la période d'ouverture du serveur.

- ❖ Pour se connecter, il convient de procéder comme suit :

- accéder à son "bureau virtuel" à l'adresse internet : <https://pratic.ac-besancon.fr> saisir son "identifiant" et son "mot de passe", puis valider en cliquant sur le bouton "Accéder aux ressources avec authentification" ;
- cliquer sur le bouton « Accès à I-Prof », qui dirige vers l'Assistant Carrière ;
- cliquer sur l'onglet « Les services » puis « Accès à SIAM 1er degré » puis sur « Phase intra-départementale ». Il est alors possible :
- soit de consulter les postes vacants ou susceptibles d'être vacants en utilisant des critères de tri (commune, circonscription, type de poste) ;
- soit de saisir et de modifier sa demande de mutation.

Les personnels arrivant d'un autre département qui rencontrent des difficultés de connexion, sont invités à contacter sans délai le service gestionnaire de la DSDEN de leur département d'affectation.

SAISIE DES VŒUX

➤ MODALITES DE SAISIE APPLICABLES A TOUS LES POSTES

Deux possibilités sont offertes pour saisir les numéros de postes :

la saisie rapide du numéro de poste, préalablement identifié ;

la saisie guidée par recherche du numéro de poste, en sélectionnant la commune ou l'école souhaitée.

Chaque numéro de poste saisi doit être validé pour être pris en compte.

Il est procédé à une vérification des vœux et des barèmes selon des modalités détaillées dans les dispositions départementales.

RESULTATS DE LA PHASE PRINCIPALE

➤ COMMUNICATION DES RESULTATS

Les candidats (titulaires et stagiaires) sont informés individuellement dans MVT1D du résultat de leur participation au mouvement intra-départemental.

NB : Les personnels sollicitant une indemnité pour frais de changement de résidence (indemnité de déménagement), formulent leur demande auprès du SIG 1D (DSDEN du Jura – Service Interdépartemental de Gestion du 1er Degré public – 39 rue Charles Ragmey BP 602 39021 Lons-le-Saunier – 03.84.87.27.27).

Le déroulement des phases complémentaire et d'ajustement est défini dans les dispositions départementales. Les enseignants sont informés de leur affectation via leur boîte mél professionnelle.

IV. Information et accompagnement des enseignants (partie commune)

IV.A - En amont du processus de mobilité

Le ministère élabore des guides afin de faciliter les démarches des personnels. Ils disposent également de tous les renseignements nécessaires au bon déroulement de leur démarche sur le site Internet des DSDEN, au travers des pages dédiées sur I-Prof et par le biais de la messagerie associée.

IV.B - Pendant le processus de mobilité

Par ailleurs, un dispositif d'aide et de conseil est mis en place au sein de chaque DSDEN. Les candidats à une mutation peuvent être accueillis et conseillés. Ils reçoivent au besoin une aide personnalisée en fonction de leur situation dans le cadre d'une « cellule mouvement ». Cette

cellule fonctionne tous les jours ouvrés et peut être contactée aux coordonnées précisées dans les dispositions départementales, ou physiquement sur rendez-vous.

 Afin d'être accompagnés au mieux, les participants au mouvement sont instamment priés de porter à la connaissance des services gestionnaires toute modification de leur situation individuelle intervenant pendant les opérations de mouvement (changement de domicile, d'état civil...).

IV.C- Après le processus de mobilité

 Les candidats sont informés individuellement du résultat de leur demande de mobilité.

Des informations plus générales relatives aux résultats du mouvement sont également communiquées.

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.

Les personnels peuvent former un recours administratif contre les décisions prises à leur encontre.

V. Sécurisation des opérations de mobilité

Les services départementaux sont responsables de la fiabilité des opérations de mobilité.

A cet effet, l'administration s'assure de la bonne prise en compte de la situation familiale et personnelle des agents, vérifie la recevabilité des éléments de leur demande et l'exactitude du barème qui leur est appliqué.

❖ **Les opérations de mobilité font l'objet d'un processus de certification qualité afin de garantir un traitement équitable des situations. Ce plan comprend les types de contrôle suivants :**

Contrôle de recevabilité pour les demandes de mobilité autres que celles effectuées dans le cadre du mouvement ;

Suivi des personnels ayant une obligation de mobilité ;

Contrôle de recevabilité des demandes et des barèmes à partir des critères de classement définis dans les lignes directrices de gestion et des pièces fournies par les candidats ;

Le cas échéant contrôle des avis portés (détachements, affectations sur postes spécifiques,).

Ces contrôles généraux sont effectués à tous les stades des procédures de mobilité sous forme :

D'autocontrôles puis de contrôles croisés pour la validation des demandes et des barèmes, des projets de mouvement ;

De contrôles par échantillonnage en tant que de besoin ;

De contrôles de supervision, à tous les niveaux pour des situations particulièrement complexes et lors de l'élaboration des projets de mouvement.

Un bilan annuel des opérations de mobilité est réalisé chaque année et présenté en CSA.

VI. Recours

Les personnels ayant formulé une demande de mutation au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables, lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou lorsque devant recevoir une affectation, ils sont mutés sur un poste qu'ils n'avaient pas demandé.

L'enseignant peut alors se faire représenter ou accompagner (y compris en entretien ou devant le tribunal administratif) par un représentant du personnel nommé par l'une des organisations syndicales représentatives en comité social d'administration soit ministériel (CSA-MEN), soit académique (CSA-A), soit spécial départemental (CSA-SD).

VII. Mouvement départemental : modalités propres à chaque département

❖ Pour chaque département, la partie suivante contient :

- Les règles départementales autres que celles relevant des priorités légales et des autres règles communes aux départements ;
- Les modalités départementales de mise en œuvre des règles relatives aux priorités légales et autres règles communes aux départements, incluses dans la présente annexe.