

Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels enseignants-chercheurs et assimilés et des personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) dans les établissements d'enseignement supérieur

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité

Les présentes lignes directrices de gestion du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en matière de mobilité sont applicables :

- aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés ;
- aux personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) ;

- **Les lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.**

Le ministère favorise la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble de ses personnels en leur offrant la possibilité de parcours diversifiés tout en veillant au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement supérieur en France et à l'étranger.

Cette politique de mobilité contribue notamment à mettre en œuvre le plan d'action ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

- **Les lignes directrices de gestion du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation définissent les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité.**

Les différents processus de mobilité s'articulent, pour l'ensemble des corps du ministère, autour de principes communs : transparence des procédures, traitement équitable des candidatures, prise en compte des priorités légales de mutation, recherche de l'adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidats.

Dans ce cadre, sans renoncer à la qualité de leurs recrutements, les établissements sont invités à mener une politique volontariste d'ouverture permettant de favoriser, dans le respect des règles statutaires applicables, la mobilité des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le ministère accompagne tous ses personnels dans leurs mobilités et projets d'évolution professionnelle et s'attache à garantir leur meilleure information tout au long des procédures.

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont structurées en deux parties déclinant les enjeux de la politique de mobilité du ministère et les principes régissant ses procédures aux :

- personnels enseignants-chercheurs et assimilés ;
- personnels BIATSS.

1^{ère} partie : Les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels enseignants-chercheurs et assimilés

I Directives en matière de mobilité des enseignants-chercheurs et corps assimilés

I 1– Une multiplicité de dispositifs sont à disposition des agents et des établissements

Les enseignants-chercheurs permanents ont la possibilité d'effectuer une mobilité, notamment à l'étranger ou inter établissements ou entre établissement et organismes de recherche. Sauf dans le cas des accueils en délégation au CNRS (voir infra), il s'agit de demandes individuelles qui peuvent être traitées au fil de l'eau. Les établissements peuvent dans leurs lignes directrices prévoir des campagnes particulières de mobilité sans pouvoir pour autant pour ce motif refuser d'examiner un dossier individuel qui leur serait soumis.

Plusieurs dispositions réglementaires sont prévues, qui permettent aux enseignants-chercheurs d'effectuer une mobilité, soit en gardant le lien avec leur établissement (délégation ou mise à disposition), soit par une rupture partielle de ce lien (détachement), soit par une rupture totale temporaire (disponibilité). Ils participent également à des échanges par le biais de contrats bilatéraux ou programmes internationaux.

Les établissements peuvent dans leurs lignes directrices de gestion marquer leur préférence, en fonction de leur politique académique ou scientifique ou de leur contexte local, sur tel ou tel dispositif réglementaire sans pour autant en exclure aucun. Le ministère souligne l'intérêt de ceux qui permettent de garder un lien avec l'établissement d'origine afin d'engager la phase du retour de mobilité dans de bonnes conditions.

En cas de difficultés, les établissements peuvent solliciter le concours du service des enseignants-chercheurs de la direction générale des ressources humaines du ministère à l'adresse générique suivante : LDG.DGRHA@education.gouv.fr

Ces dispositifs sont les suivants :

La délégation

Les enseignants-chercheurs peuvent être placés , à des fins d'intérêt général, en délégation (5 ans maximum, renouvelable) dans un établissement public de recherche soit à caractère industriel et commercial, soit à caractère administratif ou dans un établissement public à caractère scientifique et technologique ou d'aller également enseigner dans un établissement d'enseignement supérieur à l'étranger (ou dans des organisations internationales) ou de créer une entreprise, tout en conservant le lien avec son établissement d'origine. La délégation peut s'effectuer à temps incomplet.

Les enseignants-chercheurs placés en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. Ils restent affectés dans leur établissement et ne peuvent être remplacés par des titulaires. La délégation est subordonnée à la conclusion, entre l'établissement d'origine et l'institution, l'établissement, l'entreprise ou l'organisme d'accueil, d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités. La délégation est prononcée par arrêté du président d'université, après avis du conseil d'administration ou de l'organe en tenant lieu, siégeant en formation restreinte.

Cas de l'accueil en délégation pour activité de recherche ou sur fonction institutionnelle au CNRS

Pendant cette période, l'enseignant-chercheur cesse tout ou partie de son service d'enseignement pendant le temps de sa délégation (6 mois à temps plein, 1 an à temps plein ou 1 an à mi-temps) afin de se consacrer au projet de recherche qui aura été validé par le CNRS et son établissement.

L'accueil en délégation est prononcé dans une unité dans laquelle le CNRS est partenaire.

La délégation auprès du CNRS fait l'objet d'une convention entre le CNRS et l'établissement d'origine de l'enseignant-chercheur. Une compensation financière est versée par le CNRS à l'établissement afin d'assurer le remplacement de l'enseignant-chercheur dans son service d'enseignement.

Le ministère soutient ce dispositif qui permet de conforter une politique scientifique de site : thématique forte et prioritaire, sujets en émergence, projets interdisciplinaires, projets dans les unités mixtes internationales...

Ce dispositif fait l'objet d'une procédure dématérialisée spécifique de dépôt des candidatures et de traitement des dossiers dans le portail Galaxie :

https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_acc_delegation_CNRS.htm

Aucun dossier de demande d'accueil en délégation n'est accepté en dehors d'une transmission via Galaxie.

La mise à disposition

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine. Il est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir. Il conserve dans cette position ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'enseignant. La durée de la MAD est fixée par la décision individuelle de MAD de l'enseignant-chercheur, dans la limite de 3 ans renouvelables.

La MAD peut être à temps complet ou à temps partiel. La MAD à temps partiel présente de nombreux avantages pour ne pas rompre le lien avec l'établissement d'origine. La MAD peut être également pratiquée auprès de plusieurs organismes simultanément, bien que cette situation puisse être délicate à gérer.

Outre la décision individuelle de MAD, celle-ci donne lieu à la conclusion d'une convention conclue entre l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil et donne lieu à remboursement, avec dérogation possible pour les MAD auprès d'une administration de l'État ou d'un de ses établissements publics administratifs, d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un État étranger, et doit être prévue dans la convention conclue entre l'université d'origine et l'organisme d'accueil. Cette convention peut prévoir que l'enseignant-chercheur mis à disposition peut percevoir de l'organisme d'accueil un complément de rémunération indemnitaire.

Le détachement

La position de détachement (de 6 mois à 5 ans maximum, renouvelable) permet à l'enseignant-chercheur de quitter son corps d'origine tout en continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. L'arrêté de détachement est pris par le président de l'université, à réception de l'accord formulé par l'établissement, l'organisme, l'organisation ou l'entreprise d'accueil.

Une université ne peut s'opposer à la demande de détachement de l'un de ses enseignants, lorsqu'il a reçu l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie. Elle peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois. Son silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande de l'enseignant vaut acceptation de cette demande. A la fin du détachement, l'enseignant-chercheur est réintégré de plein droit dans son corps d'origine et dans l'établissement dans lequel il était précédemment affecté.

L'article 40-5 du décret du 6 juin 1984 susvisé prévoit pour sa part dans le cas des détachements « entrants » dans le corps des enseignants-chercheurs qu'ils peuvent être intégrés sur leur demande au bout d'un an, sous réserve, sauf exceptions, d'être inscrits sur la liste de qualification.

La disponibilité

La disponibilité rompt temporairement tout lien avec l'université d'origine puisque l'enseignant-chercheur, dans cette position, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et de ses droits à la retraite, sauf dans les cas de disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans. Il garde la

possibilité d'être réintégré à la fin de sa disponibilité, mais le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié.

Plusieurs cas de disponibilités sont prévus par la réglementation.

Certaines sont de droit (donner des soins au conjoint ou partenaire du PACS), à un enfant ou à un ascendant, élever un enfant de moins de 8 ans, suivre son conjoint ou partenaire du PACS, disponibilités en vue d'une adoption ou dans les DOM-TOM ou étranger en vue d'exercer un mandat d'élu local.

D'autres sont soumis à l'accord du chef d'établissement, sous réserve des nécessités du service (Disponibilité pour études et recherches présentant un intérêt général, pour convenances personnelles, pour créer ou reprendre une entreprise). Les lignes directrices des établissements peuvent privilégier tel ou tel dispositif, en n'en excluant aucun, toutes les décisions devant être justifiées au regard de l'intérêt et des nécessités du service.

Dispositions générales en matière d'accompagnement des mobilités sortantes

Les mobilités doivent systématiquement être accompagnées par les services RH des universités afin de bien caractériser les objectifs de la démarche et d'anticiper les conditions du retour des enseignants-chercheurs. Il est recommandé qu'au moins 9 mois avant le retour de l'enseignant-chercheur, l'établissement prenne contact avec lui pour s'assurer de la date de son retour et des conditions de sa réintégration. Un contact à mi-parcours de la mobilité peut également être prévu dans les mesures RH qui accompagneront les lignes directrices des établissements.

S'agissant des mobilités à l'étranger, un entretien préalable doit avoir lieu avec l'enseignant-chercheur avant son départ afin d'examiner les questions de visas, de sécurité sociale, selon que l'enseignant-chercheur relève du statut des expatriés ou celui des détachés, avec le cas échéant une adhésion à la Caisse des Français de l'Etranger (CFE), les questions fiscales et les questions de retraite. Les lignes directrices des établissements peuvent utilement prévoir un tel entretien de préparation au départ.

I 2 – Directives en matière de mutation

Les candidatures à la nomination dans un emploi d'enseignant-chercheur créé ou déclaré vacant par mutation et des candidats à cette nomination par détachement, sont examinées par un comité de sélection constitué conformément aux articles 9, 9-1 et 9-2 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs.

Dans le respect de leur indépendance et de leur souveraineté et sans renoncer à la meilleure adéquation des profils et du poste à pourvoir, les comités de sélection pourront utilement prendre en compte :

- le développement de la politique de site et de l'existence d'un espace de mobilité interne entre les partenaires ;
- le développement d'équipes d'enseignement et de recherche pluridisciplinaires ;
- la diversification des profils et la dimension exogène des recrutements ;
- le fait que l'enseignant-chercheur soit engagé dans un suivi de carrière, qu'il ait bénéficié d'un congé pour recherches ou conversions thématiques ou d'un congé pour projet pédagogique.

Amendement FSU : Supprimer

- le développement d'équipes d'enseignement et de recherche pluridisciplinaires ;

- la diversification des profils et la dimension exogène des recrutements ;

Motivation : ces critères sont a priori des éléments du profil de poste publié en amont

FSU Remplacer

Par

- le fait que l'enseignant chercheur soit engagé dans un suivi de carrière, qu'il ait bénéficié d'un congé pour recherches ou conversions thématiques ou d'un congé pour projet pédagogique.
 - les démarches de rapprochement entreprises par l'EC, par exemple à travers CRCT, congé pour projet pédagogique, délégation
- Motivation : clarification

SNPTES : Amendement n°1 : Page 4, modification d'un paragraphe :

Remplacement de :

« Dans le respect de leur indépendance et de leur souveraineté et sans renoncer à la meilleure adéquation des profils et du poste à pourvoir, les comités de sélection pourront utilement prendre en compte :

- le développement de la politique de site et de l'existence d'un espace de mobilité interne entre les partenaires ;
- le développement d'équipes d'enseignement et de recherche pluridisciplinaires ;
- la diversification des profils et la dimension exogène des recrutements ;
- le fait que l'enseignant chercheur soit engagé dans un suivi de carrière, qu'il ait bénéficié d'un congé pour recherches ou conversions thématiques ou d'un congé pour projet pédagogique. »

Par :

Dans le respect de leur indépendance et de leur souveraineté et sans renoncer à la meilleure adéquation des profils et du poste à pourvoir, les comités de sélection se devront de pleinement considérer :

- 2- les démarches de rapprochement entreprises par l'enseignant-chercheur lors d'un congé pour recherche ou conversions thématiques, d'un congé pour projet pédagogique, d'une sollicitation du suivi de carrière ou de toute autre démarche spontanée ;
- 3- le développement d'une politique de site et de l'existence d'un espace de mobilité entre les partenaires.

Exposé des motifs : la formulation initiale est peu claire et imprécise et ne met pas assez l'accent sur la prise en compte des démarches de rapprochement que la candidate ou le candidat aurait entreprises.

Les mutations des enseignants-chercheurs d'un établissement à l'autre s'effectuent conformément à la même procédure et sont prononcées par le président ou le directeur de l'établissement d'accueil.

Chaque président ou directeur de l'établissement fixe le nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs à pourvoir exclusivement par la voie de la mutation, après avis du conseil académique en formation plénière.

Le ministère recommande que la part des recrutements par mutation soit d'au moins 15% pour les professeurs et de 10% pour les maîtres de conférences. L'objectif en 3 ans serait d'atteindre 20% pour les professeurs et 15% pour les maîtres de conférences.

Par ailleurs, l'obligation de service de 3 ans opposable aux enseignants chercheurs pour demander une mutation (articles 33 et 51 du décret du 6 juin 1984) peut être levée ou modulée par leur chef d'établissement d'affectation, donné après avis favorable du conseil académique ou de l'organe en tenant lieu. Afin de favoriser les mobilités, le conseil académique pourra utilement se référer aux critères mentionnés ci-dessus pour rendre son avis.

Les mutations prioritaires

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 susvisée prévoit en ses articles 60 et 62 que, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées tiennent compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée :

- « 1° Au fonctionnaire séparé de son conjoint ou de son partenaire pour des raisons professionnelles ;
- « 2° Au fonctionnaire en situation de handicap ;
- « 3° Au fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- « 4° Au fonctionnaire qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie ;
- « 5° Au fonctionnaire, y compris relevant 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.

L'article 9-3 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs prévoit que par dérogation à la procédure applicable à la mobilité de droit commun, le conseil académique ou l'organe qui en tient lieu, examine les candidatures à la mutation et au détachement des personnes mentionnées au 1° à 5° ci-dessus, sans examen par le comité de sélection. **Le conseil académique restreint ou l'organe qui en tient lieu peut utilement s'appuyer sur les responsables de l'environnement d'accueil de l'emploi d'enseignant-chercheur considéré (direction de composante, direction d'unité de recherche, etc.) pour l'aider à évaluer l'adéquation du candidat au profil. Tout avis défavorable porté sur une candidature à la mutation pour raison prioritaire devra être dûment motivé en particulier lorsqu'il repose sur une inadéquation au profil.**

Afin de donner un plein effet à ce dispositif, les lignes directrices de gestion permettent à l'autorité compétente, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, de définir des critères supplémentaires établis à titre subsidiaire pour départager des candidatures qui relèveraient toutes de mutations prioritaires.

A qualité académique équivalente, elles pourront être départagées en tenant compte :

- 1° de la situation familiale et notamment de la présence d'enfants mineurs ;
- 2° de l'ancienneté dans le grade,
- 3° de l'ancienneté de la demande.**

En utilisant ces critères supplémentaires, le renvoi des candidatures vers la procédure de droit commun du comité de sélection devrait être exceptionnel.

FSU Remplacer « A qualité académique équivalente, elles pourront être départagées en tenant compte » par « Les candidatures reconnues comme relevant du dispositif prioritaire pourront être départagées en tenant compte »

Motivation : la formulation actuelle laisse penser que le conseil académique restreint pourrait tenir le rôle d'un jury et ouvre la porte à des discussions sur les mérites scientifiques dans cette instance.

FSU Remplacer

- 1° de la situation familiale et notamment de la présence d'enfants mineurs ;**
- 2° de l'ancienneté dans le grade,**
- 3° de l'ancienneté de la demande.**

Par

- 1° de la situation familiale et notamment de la présence d'enfants mineurs ;**
- 2° de la durée depuis laquelle l'intéressé-e relève des cas 1° à 5° ci-dessus ;**
- 3° de l'ancienneté dans le grade,**

Motivation : l'ancienneté dans le grade n'est pas directement liée à la situation ouvrant droit au bénéfice des articles 60 et 62, au contraire de la durée depuis laquelle cette situation est subie

L'objectif est que, d'ici trois ans, la moitié des demandes de mutations prioritaires aient pu être satisfaites.

« Le ministère réalise un bilan des mutations par filière et par catégorie dans les établissements de l'Enseignement supérieur et le présente au CT-MESR. Il le transmet pour information aux CAP compétentes. Ce bilan comportera notamment le nombre de demandes de mutations, le nombre de candidats, le nombre de demandes prioritaires, le nombre de postes ouverts à la mutation et le taux de mutations acceptées. »

2^{ème} partie : les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, sociaux et de santé BIATSS)

Le présent document expose l'ensemble des lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles, au sein des établissements d'enseignement supérieur (EPSCP/EPA)¹, relatives à la mobilité des personnels BIATSS. Ces LDG sont soumises au comité technique ministériel de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Les établissements d'enseignement supérieur précités peuvent édicter des LDG pour les opérations relevant de leur compétence, notamment les mobilités internes. Ces LDG doivent être rendues compatibles avec les LDG ministérielles et sont soumises pour avis au comité technique d'établissement.

Les lignes directrices de gestion ministérielles, établies pour trois ans, feront l'objet d'un bilan et d'un réexamen et à l'issue de leur première année de mise en œuvre.

En complément, chaque année les agents seront informés des modalités précises et des calendriers de mise en œuvre des différentes opérations les concernant relatives à la mobilité ainsi que des documents de référence à compléter le cas échéant.

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

La politique de mobilité du MESRI a pour objectif de favoriser la **construction de parcours professionnels** tout en répondant à la **nécessité de pourvoir les postes vacants** afin d'obtenir la meilleure adéquation possible entre les souhaits de mobilité des agents et les **besoins des établissements**, dans le respect des **priorités légales** prévues par l'article 60 et de la loi 84-16 du 11 janvier 1984².

La politique de mobilité prend en considération les **compétences requises** pour l'exercice de certaines fonctions afin de garantir la bonne adéquation entre les exigences du poste et le profil du candidat.

Elle s'inscrit en outre dans le respect des dispositions de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, et en particulier l'article 4 selon lequel la mobilité est **un droit reconnu à chaque fonctionnaire**. Cette mobilité peut néanmoins être encadrée par des **règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses**³ notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent. C'est pourquoi, pour l'ensemble des personnels BIATSS, le ministère préconise une **stabilité sur poste de trois ans** sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen particulier notamment lorsqu'elles relèvent de priorités légales.

1 EPSCP : établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPA : établissement public administratif

2 Rapprochement de conjoint, situation de handicap, exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles, CIMM, fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

3 Hors situations prévues par l'article 7,4° du décret relatif aux LDG qui prévoit que des durées d'occupation minimales et maximales d'occupation de certains emplois peuvent être fixées notamment pour des impératifs de continuité de service.

Cette politique de mobilité ministérielle s'inscrit également dans le cadre des dispositions de l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018⁴ pris pour son application, qui dispose que **les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel toutes les vacances d'emplois.**

Enfin, cette politique contribue 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. A ce sujet, il pourra utilement être fait usage du guide élaboré dans ce cadre afin de « recruter, accueillir et intégrer sans discriminer » et qui recense l'ensemble des procédures et bonnes pratiques mises en œuvre dans ce domaine.

Ces principes s'appliquent aux opérations de mobilité suivantes :

- les **campagnes annuelles** de mutations « à date » qui permettent de gérer pour les personnels de la filière bibliothèque, l'intégralité des demandes concernant l'ensemble des employeurs de la fonction publique de l'Etat et des collectivités territoriales disposant de BMC⁵, de garantir aux agents de réelles possibilités d'accueil dans l'ensemble des établissements et de satisfaire autant que faire se peut les demandes formulées au titre des priorités légales de mutation **(II-A)**;
- les mutations au **fil de l'eau** qui permettent, au moyen des postes publiés sur la place de l'emploi public (PEP) de répondre aux besoins de recrutement sur des profils particuliers et/ou urgents **(II-B)** ;
- les **détachements entrants et les intégrations directes (II-C)**;

II- Des procédures de mobilité garantissant un traitement équitable des candidatures

A- Les campagnes annuelles de mutations

A-1 Préalable : Les personnels administratifs, sociaux et de santé du MENJ exerçant dans les établissements d'enseignement supérieur peuvent participer aux campagnes annuelles de mutation organisées par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. Dans ce cas de figure, ce sont les LDG du MENJ qui leur sont applicables (cf. annexe).

A-2 S'agissant des campagnes annuelles de mutation de l'enseignement supérieur (personnels de la filière bibliothèque), la procédure suivante leur est applicable :

1- Cadre de gestion des demandes

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

- il peut formuler plusieurs vœux, six vœux au maximum ;
- une demande de mutation engage la responsabilité de son auteur pour les postes demandés, quel qu'en soit le rang, l'agent ne pouvant, sauf cas de force majeure, renoncer à être affecté sur un poste demandé.

Les candidats à une mutation peuvent demander tout poste de leur choix, même s'il ne figure pas sur la liste publiée, à l'exception des postes de direction qui font obligatoirement l'objet d'une publication.

Les éventuels avis défavorables formulés par les autorités hiérarchiques devront être motivés, la faible ancienneté sur un poste ne pouvant constituer à elle seule un motif de refus de départ en mobilité.

a- Situations des candidats à mutation

4 Décret n°2018-1351 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

5 Bibliothèques municipales classées

Les candidats doivent saisir sur l'application POPPEE-WEB les éléments relatifs à leur situation au regard de leur demande de mobilité, notamment ceux les rendant prioritaires légalement.

Une demande peut ainsi être présentée à plusieurs titres :

- rapprochement de conjoints ;
- travailleur handicapé (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) ;
- reconnaissance du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) dans un département ou une collectivité d'outre-mer ;
- politique de la ville ;
- suppression de poste ;
- convenance personnelle.

b- Confirmations des demandes de mutation et transmission des pièces justificatives

A l'issue de la période de formulation des vœux de mobilité, la confirmation de demande de mutation de l'agent ainsi que les pièces justificatives nécessaires à son instruction doivent parvenir par la voie hiérarchique dans les délais indiqués par la note de service, faute de quoi la demande de mutation est annulée. Seule la confirmation signée, avec éventuellement des modifications de vœux, fait foi.

c- Demandes tardives, modification de demande de mutation et demande d'annulation

Après la fermeture des serveurs, seules sont examinées les demandes tardives de participation au mouvement, modificatives ou d'annulation, répondant à la double condition suivante :

- être parvenues dans un délai fixé annuellement par les services compétents ;
- être justifiées par un motif exceptionnel déterminé par l'administration.

Le refus de mutation n'est pas une décision défavorable dont la loi impose la motivation.

2- Mise en œuvre des règles de départage

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, des besoins du service, ou de tout autre motif d'intérêt général, l'administration doit définir les modalités de prise en compte des priorités de mutation et, le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus au II et au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité.

a- Les priorités légales

Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites y compris s'agissant de postes à profil. Dans ce cas, parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des agents relevant d'une priorité légale seront jugées prioritaires, et l'administration doit, pour écarter une priorité légale, justifier d'un intérêt du service pertinent, faute de quoi la décision prise encourrait, en cas de recours, la censure du tribunal administratif.

Rappel des priorités légales prévues aux articles 60 et de la loi 84-16 dans sa rédaction issue de la loi du 6 août 2019 :

- le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un PACS ;
- la prise en compte du handicap ;
- l'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- la prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) ;

- la prise en compte de la situation du fonctionnaire, y compris 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 ;
- et à terme, la prise en compte de la situation du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration de service. Cette priorité légale, prévue par l'article 62 bis de la loi 84-16 primera sur les priorités légales de l'article 60. Sa mise en œuvre sera précisée par un décret en Conseil d'Etat.

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

b- La procédure de départage :

Lorsque le poste est demandé par plusieurs candidats, il est demandé aux établissements de mettre en œuvre la procédure de départage suivante :

- accuser réception de l'ensemble des candidatures reçues ;
- recevoir de manière systématique les agents qui bénéficient d'une priorité légale ;
- à profil égal, retenir le candidat bénéficiant d'une telle priorité ;
- compléter une fiche de suivi permettant notamment d'objectiver le choix du candidat retenu ;
- adresser une réponse à l'ensemble des candidats.

Cette procédure de départage des demandes de mutation doit également s'accompagner de l'examen de la situation individuelle des agents liée en particulier à leur santé ou celle de leurs enfants par exemple.

B- Les mutations au fil de l'eau sur des postes à profil

1- L'obligation de publicité des emplois vacants résultant du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018

L'obligation de publicité s'applique aux administrations de l'Etat, aux autorités administratives indépendantes et aux établissements publics de l'Etat.

Sont soumises à l'obligation de publicité les créations ou vacances d'emplois permanents à temps complet ou non complet pourvues par des fonctionnaires, ainsi que les créations ou vacances d'emplois de contractuels de droit public d'une durée indéterminée ou déterminée, sachant que dans ce dernier cas, seuls sont soumis à l'obligation de publicité les contrats conclus pour une durée égale ou supérieure à un an.

Il convient de rappeler qu'en application de l'article 2 du décret du 28 décembre 2018 précité, certains emplois n'ont pas l'obligation d'être publiés sur la PEP. Il s'agit notamment :

- des emplois pourvus par les fonctionnaires appartenant à l'un des corps recensés en annexes 1 et 2 du décret, dont notamment les conservateurs des bibliothèques, les conservateurs généraux des bibliothèques et les bibliothécaires ;
- des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par la voie de l'avancement de grade ;
- des emplois pourvus par voie de concours, au titre d'une première affectation.

Il est en outre rappelé que l'absence d'obligation de publicité sur le site PEP, ne dispense pas de la formalité de publier via d'autres vecteurs.

Enfin, l'autorité administrative ne peut, sauf disposition statutaire contraire, restreindre à une voie particulière l'accès à l'emploi, excluant par là même les autres voies, sans faire obstacle au respect du principe d'égal accès aux emplois publics.

4- L'examen des candidatures

Les agents peuvent être amenés à effectuer au sein du MESRI une demande de mutation en candidatant sur des postes publiés.

Dans ce cadre, les recruteurs doivent veiller au respect des priorités légales énoncées supra.

Pour la mise en œuvre de ces procédures, il est demandé aux établissements :

- d'accuser réception de l'ensemble des candidatures reçues ;
- de conduire des entretiens de manière collégiale ;
- de recevoir de manière systématique les agents qui bénéficient d'une priorité légale ;
- à profil égal, de retenir le candidat bénéficiant d'une telle priorité ;
- de compléter une fiche de suivi permettant notamment d'objectiver le choix du candidat retenu ;
- d'adresser un courrier de réponse à l'ensemble des candidats.

C- L'examen des demandes de détachement, d'intégration directe et d'accueil des agents relevant de corps interministériels à gestion ministérielle (CIGEM)⁶ relève de la procédure d'examen des candidatures sur postes à profil au fil de l'eau.

Les **détachements entrants** permettent à des agents d'autres filières ou d'autres ministères ou d'une autre fonction publique de diversifier leur parcours professionnel et, pour certains d'entre eux d'engager une **reconversion professionnelle** pouvant les conduire à une intégration dans le corps d'accueil. Ils peuvent également permettre aux fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions d'être reclassés dans un autre corps.

Ces détachements permettent d'élargir le vivier de recrutement du ministère.

L'examen des demandes de détachement et d'affectation des corps CIGEM s'effectue au regard des besoins en emploi notamment à l'issue des concours et des affectations des sortants d'école d'application (ENSSIB).

III- L'information et l'accompagnement des agents

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

Il organise la mobilité des personnels et veille à leur garantir, tout au long de ces procédures la meilleure information.

Les personnels BIATSS accèdent ainsi aux indications utiles notamment calendaires concernant les différents processus de mobilité et les pièces à fournir pour le traitement de leur demande de mutation via la **note annuelle relative à la gestion des personnels BIATSS** publiée au BOESR et le site **enseignementsup-recherche.gouv.fr**.

En outre, pour les personnels de la filière bibliothèque, le processus collectif de mobilité fondé sur l'outil informatique POPPEE-WEB permet aux personnels de candidater et facilite donc l'accompagnement des agents et le traitement par l'administration des candidatures. Il permet à l'agent de :

- prendre connaissance de l'avis émis sur sa demande de mobilité ;
- accéder aux éléments liés à sa situation personnelle et le cas échéant en demander la correction ou le complément ;
- consulter le résultat.

6 Cigem des attachés d'administration de l'Etat (AAE) et des assistants de service social des administrations de l'Etat (ASSAE)

Par ailleurs, dans le cadre d'un éventuel recours administratif formé sur les décisions individuelles défavorables⁷ prises en application de l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, les personnels peuvent choisir **un représentant désigné par une organisation syndicale représentative** de leur choix pour les assister.

L'organisation syndicale doit être représentative :

- au niveau du comité technique du ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation pour une décision d'affectation relevant de la compétence de la ministre.
- au niveau du comité technique du ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation ou du comité technique d'établissement pour une décision d'affectation relevant de la compétence d'un établissement d'enseignement supérieur.

Le mandat donné par l'agent au représentant qui aura été préalablement désigné par l'organisation syndicale représentative devra être transmis à l'administration à l'appui du recours.

Afin de favoriser la prise de fonctions des agents mutés ou en primo affectation, les établissements s'attacheront à développer l'adaptation à l'emploi des personnels. Des **formations et accompagnement des personnels** seront ainsi organisés pour faciliter l'adaptation de leurs compétences aux exigences de leur poste.

7

Agent n'obtenant aucun de ses vœux= agent non muté.