

1^{ère} partie : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION POUR LA MOBILITE DES ATSS

Cette première partie concerne les personnels des filières administrative, technique, sociale et de santé.

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

La politique de mobilité du MENJS a pour objectif de favoriser la construction de parcours professionnels tout en répondant à la nécessité de pourvoir les postes vacants afin d'obtenir la meilleure adéquation possible entre les souhaits de mobilité des agents et les besoins des services, dans le respect des priorités légales prévues par l'article 60 et de la loi 84-16 du 11 janvier 1984. 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, notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent. C'est pourquoi, pour l'ensemble des personnels ATSS, le ministère préconise une stabilité sur poste de 3 ans sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen particulier notamment lorsqu'elles relèvent de priorités légales.

Cette politique de mobilité 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'État, et du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 pris pour son application, qui dispose que les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel toutes les vacances d'emplois.

Enfin, dans le cadre du plan d'action ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations que cette politique contribue à mettre en œuvre, il pourra utilement être fait usage du guide élaboré afin de « recruter, accueillir et intégrer sans discriminer » et qui recense l'ensemble des procédures et bonnes pratiques mises en œuvre dans ce domaine.

Elle intègre les opérations suivantes :

- L'affectation des lauréats de concours qui constitue la première étape du parcours professionnel des agents et qui représente un moyen de pourvoir des postes vacants. L'académie offre ainsi à ses nouveaux agents une grande diversité de postes en matière géographique et fonctionnelle ;
- Les campagnes annuelles de mutations à date qui permettent de gérer le volume important des demandes et de satisfaire autant que faire se peut les demandes formulées au titre des priorités légales de mutation
- Les mutations au fil de l'eau qui permettent, au moyen des postes publiés sur la place de l'emploi public (PEP) ou sur POPPEE pour les ITRF, de répondre au besoin de recrutements sur des profils particuliers et/ou urgents ;
- Les détachements entrants et sortants ;
- Les intégrations directes.

Parmi ces opérations, les campagnes de mutations des personnels titulaires ATSS qu'elles soient intra ou inter académiques à gestion déconcentrée, demeurent prépondérantes, en veillant toutefois au respect d'un équilibre entre ces différentes procédures. Il est offert aux agents de multiples possibilités d'affectation qui constituent un atout en termes d'attractivité et autant d'opportunités leur permettant de construire un parcours diversifié au sein de l'univers éducation nationale/enseignement supérieur et notamment dans les EPLE, les services déconcentrés, les établissements publics (administratifs et d'enseignement supérieur). Enfin, 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 les capacités du candidat notamment s'agissant des affectations prononcées sur des postes profilés de catégorie A.

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

II.1 Les campagnes annuelles de mutations

II.1.1 Cadre de gestion des demandes

Lors des campagnes annuelles de mutations, les agents candidatent soit sur des postes précis, soit sur des postes fléchés, soit sur des zones géographiques. **Le groupe de fonction de l'IFSE, son montant ainsi que la NBI (le cas échéant) auquel se rattache le poste publié devra dorénavant être clairement affichés.** Tout candidat à une mutation doit veiller au respect des règles suivantes :

L'UNSA Education demande que dans l'application AMIA il y ai notification sur les postes au mouvement du groupe RIFSEEP, de son montant ainsi que de la NBI le cas échéant

- Il peut formuler plusieurs vœux, 6 vœux au maximum ;

L'UNSA Education demande que les personnels ATSS puissent bénéficier d'un nombre de vœux supérieur à 6, ces derniers disposant d'un nombre de vœux beaucoup moins important que les personnels enseignant.e.s..

- 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. 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.

II.1.1.A - Situations des candidats à mutation

Les candidats doivent saisir sur l'application AMIA les éléments relatifs à leur situation au regard de leur demande de mobilité, notamment ceux les rendant prioritaires légalement. Une demande peut ainsi être présentée à plusieurs titres :

- Rapprochement de conjoints ;
- Travailleur handicapé (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) ;
- Reconnaissance du centre des intérêts matériels et moraux (Cimm) dans un département ou une communauté d'outre-mer (COM) ;
- Politique de la ville ;
- Suppression de poste ;
- Convenance personnelle.

II.1.1.B - Confirmations des demandes de mutation et transmission des pièces justificatives

À l'issue de la période de formulation des vœux de mobilité, tout agent sollicitant une mutation doit, à nouveau, se connecter sur le site dédié pour imprimer sa confirmation de demande de mutation, conformément au calendrier des opérations de mobilité spécifique à chaque corps et fixé chaque année. La confirmation de demande de mutation ainsi que les pièces justificatives nécessaires à son instruction doivent parvenir par la voie hiérarchique dans les délais indiqués sur la confirmation, faute de quoi la demande de mutation est annulée. Seule la confirmation signée, avec éventuellement des modifications de vœux, fait foi.

II.1.1.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 académiques,
- Être justifiées par un motif exceptionnel déterminé par l'administration suivant décès du conjoint*, du partenaire de pacs, ou d'un enfant ; situation médicale aggravée du conjoint*, du partenaire de Pacs ou d'un enfant ; mutation du conjoint* ou d'un partenaire de pacs avec déclaration fiscale commune dans le cadre d'un autre mouvement de fonctionnaires ; perte d'emploi ou mutation imprévisible et imposée du conjoint* ou d'un partenaire de pacs avec déclaration fiscale commune ; (* conjoint marié)

L'UNSA Education demande à ce que soit précisé les motifs exceptionnels en lieu et place de « déterminé par l'administration ».

S'agissant des campagnes connaissant 2 phases (inter et intra-académique), il est impossible pour les candidats de demander l'annulation de l'entrée sur la possibilité d'accueil qu'ils auront obtenue.

II.1.2 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.

Le barème est remplacé par une procédure de départage en vertu des priorités légales puis de critères supplémentaires à caractère subsidiaire.

L'UNSA Education continu à dénoncer la fin du barème pour les personnels ATSS depuis l'année contrairement aux personnels enseignant.e.s compte tenu de l'importante volumétrie des demandes de mutation de ces dernier.e.s,

II.1.2.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 qu'elles portent sur des postes

non profilés ou des postes profilés. Dans ce dernier cas, parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des 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 et le risque d'une condamnation financière à indemnisation du préjudice de l'agent non muté. Dans le cadre des campagnes de mutation à 2 phases, toute situation jugée prioritaire, au sens de la loi susmentionnée, à l'occasion des opérations de la phase inter-académique, sera également reconnue comme telle dans la phase intra-académique.

L'UNSA Education s'élève de nouveau contre les iniquités de traitements constatées entre les personnes

Les priorités légales prévues aux articles 60 et 62 bis de la loi 84-16 dans sa rédaction issue de la loi du 6 août 2019 sont les suivantes :

- Le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un Pacs, (Les demandes de rapprochement de concubins ou de rapprochement familial avec un proche (enfant ou ascendant) ne relèvent pas de l'article 60 ; cependant, conformément à ce même article, de manière générale, et dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées devront tenir compte de la situation de famille des intéressés.)

1/ Alors que le barème académique des personnels ATSS intégrait jusqu'en 2019 les concubin.e.s avec enfants dans le rapprochement de conjoints, ils en sont exclus depuis le mouvement 2020. Seuls les couples mariés ou partenaires liés par un PACS peuvent bénéficier du rapprochement de conjoint.

L'UNSA Education demande de nouveau que les concubins avec enfants puissent bénéficier du rapprochement de conjoints ;
2/ A défaut de cette proposition, l'UNSA Education demande que les affectations prononcées doivent tenir compte de la situation de famille des intéressés.

- La prise en compte du handicap,

Les personnels ATSS reconnus travailleurs handicapés bénéficient de la priorité légale. Le handicap du/ de la conjoint.e ou d'un enfant d'un.e fonctionnaire n'accorde pas une priorité au titre du handicap au fonctionnaire effectuant une demande de mutation. Cette situation particulière peut éventuellement être étudiée sur la base d'un dossier transmis au médecin de prévention

L'UNSA Education dénonce le fait que le handicap du / de la conjoint.e ou d'un enfant d'un.e fonctionnaire n'accorde pas de priorité au titre du handicap au fonctionnaire effectuant une demande de mutation,

- L'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles,
- La prise en compte du Cimm **du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM)**

1/ L'UNSA Education demande de nouveau d'enlever la référence aux CIMM qui ne concerne que l'outre-mer et donc le mouvement inter-académique et non l'intra-académique. Cela permettrait d'éviter des confusions chez les collègues avec cette référence des centres d'intérêts matériels et moraux qui peut en fait concerner tout le monde.

2/ A défaut de cette proposition L'UNSA Education demande à préciser les sigles CIMM

- La prise en compte de la situation du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service ou son établissement,
- 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'État.

L'UNSA Education fait le constat que de plus en plus de postes sont supprimés dans notre académie car cette dernière est identifiée en « surdotation » par l'outil SERACA. Même si les services du rectorat œuvrent pour éviter le pire aux personnels, il en va que certain.e.s font partie d'une mesure de carte scolaire. C'est sur ce point que L'UNSA Education demande encore une fois d'être au plus près d'une priorité d'affectation car les agents ciblés par les suppressions de postes n'avaient jusqu'à cette mesure pas souhaité en changer. La mesure de carte scolaire doit être la priorité des priorités légales. Il ne serait pas souhaitable de la départager d'une autre priorité légale par le biais de l'ancienneté générale de service par exemple, tout simplement car le choix du changement de poste n'est pas celui de l'agent impacté mais bien celui de l'employeur qui a supprimé le support.

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

II.1.2.B - Les critères supplémentaires à caractère subsidiaire

Les critères supplémentaires prévus au II et au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 sont établis dans l'ordre suivant :

- 1) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : la durée de

séparation des conjoints ;

- 2) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : le nombre d'enfants mineurs ;
- 3) Pour les demandes de mutation des agents en position de détachement, de congé parental et de disponibilité dont la réintégration s'effectuerait dans leur académie d'origine et entraînerait de fait une séparation de leur conjoint ou partenaire : la durée de détachement, de congé parental ou de disponibilité ;
- 4) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'exercice de l'autorité parentale conjointe (garde alternée, garde partagée, droit de visite) ; **ou autorité parentale exclusive**

L'UNSA Education propose d'ajouter « l'autorité parentale exclusive » dans le cas où un des parents en a fait la demande car l'autre parent est hors d'état de manifester sa volonté, en raison de son incapacité, de son absence ou de toute autre cause.

L'UNSA Education souhaite que les agents en poste en internat soit reconnue et que cette caractéristique soit prise en compte pour les demandes de mouvement.

5) Pour les personnels exerçant sur des postes à caractéristiques particulières : affectation dans un service ou un établissement situé à Mayotte dès 5 ans d'exercice ; affectation en internat d'un EPLE dès 3 ans d'exercice.
Pour l'ensemble des demandes de mutations : critère lié aux caractéristiques du poste occupé : zones géographiques connaissant des difficultés particulières de recrutement (zone rurale isolée), postes à sujétion particulière (dont par exemple affectation en internat d'un EPLE dès 3 ans d'exercice, les postes infirmiers en internat, les postes de gestion matérielle en zone rurale...) Pour les mutations inter-académique ou nationales : l'affectation dans un service ou un établissement situé à Mayotte dès 5 ans d'exercice

1/L'UNSA Education propose à nouveau d'enlever la référence à Mayotte et étendre en échange la notion d'affectations particulières dans des zones difficilement attractives où des collègues sont en postes depuis 3 ans par exemple comme les zones rurales la Haute Marne, les Ardennes (ce qui est une réalité pour les ATSS). Cela pourrait permettre de valoriser la mobilité des collègues en poste dans ce type de zone et donc de dire que si vous allez là-bas, vous serez ainsi valorisés en termes de mobilité.

2/ A défaut de la 1^{ère} proposition **l'UNSA Education** propose la notation suivante en plus du texte surligné en jaune : « Pour les mutations inter-académique ou nationales : l'affectation dans un service ou un établissement situé à Mayotte dès 5 ans d'exercice »

- 1) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de poste ;
- 2) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de corps ;
- 3) Pour l'ensemble des demandes de mutation : le grade ;
- 4) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'échelon détenu ;
- 5) Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté générale de service (AGS).

II.1.2.C - La procédure de départage :

Les modalités d'examen sur les postes non profilés sont établies comme suit :

- Candidature unique pour un poste donné : lorsque le poste proposé fait l'objet d'une seule candidature, aucune procédure de départage n'est mise en œuvre. L'affectation demandée est alors, dans toute la mesure compatible avec l'intérêt du service, prononcée ;
 - Candidatures concurrentes pour un poste donné : lorsque le poste est demandé par plusieurs candidats, la procédure de départage est mise en œuvre dans l'ordre suivant :
- 1) pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales et de convenances personnelles, le départage est favorable aux demandes relevant de priorités légales ;
 - 2) pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage entre les priorités légales est favorable aux agents réunissant le plus de priorités légales ;

L'UNSA Education fait le constat que de plus en plus de postes sont supprimés dans notre académie car cette dernière est identifiée en « surdotation » par l'outil SERACA. Même si les services du rectorat œuvrent pour éviter le pire aux personnels, il en va que certain.e.s font partie d'une mesure de carte scolaire. C'est sur ce point que L'UNSA Education demande encore une fois d'être au plus près d'une priorité d'affectation car les agents ciblés par les suppressions de

postes n'avaient jusqu'à cette mesure pas souhaité en changer. La mesure de carte scolaire doit être la priorité des priorités légales. Il ne serait pas souhaitable de la départager d'une autre priorité légale par le biais de l'ancienneté générale de service par exemple, tout simplement car le choix du changement de poste n'est pas celui de l'agent impacté mais bien celui de l'employeur qui a supprimé le support.

- 3) dans le cas où la règle de départage prévue au 2) ne permet pas de départager les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage s'effectue en prenant en compte les critères subsidiaires. Dans ce cas, le départage s'effectue sur la base des critères subsidiaires pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté au II.1.2.B. En effet si le premier critère subsidiaire ne permet pas de départager les candidatures concurrentes, le critère subsidiaire suivant est pris en compte pour réaliser le départage ;
- 4) dans le cas où les candidatures concurrentes relèvent uniquement de convenances personnelles, la règle de départage prenant en compte les critères subsidiaires prévue au 3) est appliquée. Dans ce cas, le départage s'effectue sur la base des critères subsidiaires pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté au II.1.2.B.

Cette procédure de départage des demandes de mutation ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents liée en particulier à leur santé ou celle de leurs enfants, **ou celle de leur conjoint**, par exemple.

L'UNSA Education demande que soit ajouté « ou celle de leur conjoint », (ce qui a été accepté dans d'autres académies).

II.2 Les mutations au fil de l'eau sur des postes à profil

Les agents peuvent être amenés à effectuer au sein du MENJS une demande de mutation en candidatant sur des postes publiés sur le site la PEP ou POPPEE. En effet, les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de sélection des personnels afin de favoriser la bonne adéquation entre les exigences du poste et les compétences du candidat. Dans ce cadre, les recruteurs doivent veiller néanmoins au respect des priorités légales et, le cas échéant, des critères subsidiaires supplémentaires ci-dessus évoqués.

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

- D'accuser réception de l'ensemble des candidatures reçues ;
- De conduire des entretiens de manière collégiale ;
- De recevoir de manière systématique les agents qui bénéficient d'une priorité légale ;
- À profil égal, de retenir le candidat bénéficiant d'une telle priorité ; **priorité légale**

L'UNSA Education demande à bien préciser la priorité légale

- De compléter une fiche de suivi permettant notamment d'objectiver le choix du candidat retenu ;
- D'adresser un courrier de réponse à l'ensemble des candidats.

Les recruteurs prennent en compte la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le choix des personnels retenus sur les postes à profil et se conforment aux bonnes pratiques recensées dans le guide cité au I).

L'UNSA Education rappelle son opposition à la généralisation du profilage des postes. L'UNSA Education dénonce les risques de l'abus de profilages des postes au détriment de la publication de fiches de postes précises, nécessaires et suffisantes.

Dans le cadre de candidatures à des postes à profil, L'UNSA Education demande que des formations relatives à la rédaction de CV et à la mise en place d'une préparation d'entretien.

II.3 L'examen des demandes de détachement

Les détachements sortants, notamment dans le réseau de l'EFE, constituent un autre levier de la mobilité à disposition des agents et contribuent au rayonnement du ministère. Pour être détachés à l'étranger, les personnels doivent avoir accompli deux ans de services effectifs dans leur corps. Cette durée permet de bénéficier d'un continuum de formation, d'appréhender les différentes compétences propres aux métiers et d'avoir une bonne connaissance du système éducatif français. La durée d'un détachement à l'étranger est limitée à six ans pour permettre à un nombre plus important d'agents de pouvoir bénéficier d'une telle expérience et aux intéressés de valoriser en France l'expérience développée à l'étranger. Il est à noter qu'afin de sécuriser la situation des agents, leur retour est garanti dans l'académie d'origine. Après une période de trois ans de services effectifs au sein du ministère, les agents peuvent de nouveau être détachés à l'étranger.

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, engager une reconversion

professionnelle pouvant les conduire à une intégration dans le corps d'accueil.

Ils peuvent également permettre aux fonctionnaires reconnus inapte à l'exercice de leurs fonctions d'être reclassés dans un autre corps. C'est le cas notamment d'enseignants accueillis en détachement dans des corps de personnels administratifs.

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

L'examen des demandes de détachement s'effectue au regard des besoins en emploi notamment à l'issue des concours et des campagnes annuelles de mutations des personnels titulaires.

Les intégrations directes obéissent aux mêmes principes. Le ministère peut de la même manière être amené à accueillir des agents relevant de corps interministériels à gestion ministérielle (Cigem) pour pourvoir certains de ces postes, étant rappelé que dans ce cadre, les agents concernés font l'objet d'une affectation.

III. L'information et l'accompagnement des agents

Au-delà du site de publication de la PEP, 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. La publication des postes s'accompagne des précisions sur AMIA sur le montant des indemnités attachées à ce poste (IFSE, montant, et NBI). Les personnels ATSS 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 circulaire académique annuelle relative à la campagne de mutation ainsi que sur le site académique www.ac-reims.fr.

L'UNSA Education demande que dans la partie « l'information et l'accompagnement des agents » figure la phrase surlignée en jaune au-dessus.

En outre, l'outil informatique AMIA dédié aux différents processus collectifs de mobilité qui permet aux personnels de candidater et facilite donc l'accompagnement des agents et le traitement par l'administration des candidatures, permet en outre 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.

Le refus de mutation n'est pas une décision défavorable dont la loi impose la motivation. Par ailleurs, dans le cadre d'un éventuel recours administratif formé sur les décisions individuelles défavorables 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 MENJS, ou, s'agissant des agents des corps de la filière ITRF, du comité technique du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour une décision d'affectation relevant de la compétence du ministre ;
- Au niveau du comité technique du MENJS ou, s'agissant des corps de la filière ITRF, du comité technique du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ou du comité technique académique pour une décision d'affectation relevant de la compétence des recteurs d'académie.

L'administration s'assurera que le fonctionnaire a choisi un représentant désigné par une organisation syndicale représentative et que celui-ci a bien été désigné par l'organisation syndicale représentative. Afin de favoriser la prise de fonctions des agents mutés ou en primo affectation, l'académie s'attache à développer l'adaptation à l'emploi de ses personnels. Des formations et accompagnements des personnels sont ainsi organisés, dans toute la mesure du possible, pour faciliter l'adaptation de leurs compétences aux exigences de leurs postes.