



BO LE BULLETIN OFFICIEL DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Bulletin officiel spécial n°7 du 24 novembre 2016

Sommaire

Carrière des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS)

note de service n° 2016-169 du 21-11-2016 (NOR : MENH1630553N)

Carrière des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS)

NOR : MENH1630553N

note de service n° 2016-169 du 21-11-2016

MENESR - DGRH C2

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie, chancelières et chanceliers des universités ; aux secrétaires générales et secrétaires généraux d'académie ; aux vices-rectrices et vice-recteurs des collectivités d'outre-mer et de Mayotte ; à la chef du service de l'éducation nationale de Saint-Pierre-et-Miquelon ; aux secrétaires généraux des vice-rectorats ; aux présidentes et présidents d'université ; aux directrices et directeurs généraux des services ; aux directrices et directeurs des établissements publics ; aux secrétaires générales et secrétaires généraux des établissements publics ; aux directrices et directeurs des établissements d'enseignement supérieur ; aux secrétaires générales et secrétaires généraux des établissements d'enseignement supérieur : au chef du service de l'action administrative et de la modernisation ; au directeur général des médias et des industries culturelles ; au directeur du livre et de la lecture

La présente note de service a pour objet de présenter **les modalités de déroulement de carrière et de mobilité des personnels des bibliothèques, ITRF et ATSS**, l'ambition de la DGRH étant de valoriser la reconnaissance des compétences et des parcours professionnels des agents, en poursuivant un objectif d'harmonisation des procédures chaque fois que cela est pertinent.

L'ensemble des opérations à réaliser s'inscrit comme chaque année dans la perspective de préparation de la prochaine rentrée scolaire et universitaire. La responsabilité des compétences en matière de gestion des ressources humaines est partagée entre les services centraux de la DGRH, les services académiques, universitaires et, pour certains corps, d'autres départements ministériels notamment le ministère de la culture. Les différentes modalités de gestion et d'affectation des 133 257 personnels BIATSS résultent ainsi des dialogues de gestion menés avec l'ensemble des interlocuteurs concernés, qui expriment leurs besoins en termes de vacances de postes dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des effectifs et des emplois.

Ces dialogues de gestion conduits par le service DGRH C du MENESR permettent de pourvoir ces postes en recourant aux différentes modalités possibles (concours, liste d'aptitude, mutations, détachements), dans le respect du statut général de la fonction publique de l'État.

À ce titre, le pilotage réalisé par la DGRH vise à respecter un **double objectif** : pourvoir les postes vacants par des agents titulaires, tout en assurant une répartition équitable des compétences sur l'ensemble du territoire, sans recréer des viviers d'agents non titulaires.

Pour les trois filières des personnels BIATSS, au titre de l'année 2016, ces procédures ont permis de :

- nommer 7004 agents sur les postes offerts au recrutement ;
- promouvoir 1 0371 agents par liste d'aptitude et tableau d'avancement ;
- réaliser 4418 mutations et 1022 détachements (399 sortants et 623 entrants).

Le bilan de l'année 2016 se décline par filière dans le tableau ci-dessous.

	Bibliothèque	ITRF	ATSS	Total
Recrutement	179	3536	3289	7004
Promotions	426	3175	6770	10371
Mobilité et détachement	349	919	4172	5440

La note de service 2017 demeure inchangée dans sa structure comportant toujours trois parties (l'entrée dans la carrière, le déroulement de carrière et la mobilité).

L'année 2017 est toutefois marquée par des **évolutions substantielles**, à tous les niveaux :

- **l'entrée dans la carrière** : avec la refonte des branches d'activités professionnelles (BAP) et des emplois types de recrutement des ITRF (mise en place de **RéFérens III**)[1] et la prolongation de deux ans du dispositif d'accès des agents non titulaires aux concours réservés, dit **dispositif Sauvadet** ;

- **la mobilité** : avec la mise en œuvre de mesures décidées lors de la concertation de l'agenda social de l'enseignement supérieur. Pour pallier la très faible mobilité des personnels de la filière ITRF affectés dans l'enseignement supérieur, il a été décidé d'**instaurer dès 2017 un mouvement académique au profit des agents du corps des ATRF** de l'enseignement supérieur et de l'enseignement scolaire. Cette mesure nécessite une implication des rectorats dans l'action de coordination à mettre en œuvre avec les établissements d'enseignement supérieur.

Par ailleurs, il a été décidé de restaurer le second mouvement annuel des conservateurs de bibliothèque ;

- **la carrière** (architecture et déroulement) avec la mise en œuvre au 1er janvier 2017 des **mesures statutaires et indicielles du PPCR** (parcours professionnels, carrières et rémunérations)[2].

S'agissant du protocole interministériel PPCR, il convient de rappeler brièvement que son objet est de rendre plus attractive la carrière des agents dans la durée, ce qui se traduit notamment par une cadence unique d'avancement d'échelon (et la suppression des réductions d'ancienneté), chaque fonctionnaire ayant vocation par ailleurs à dérouler une carrière complète sur deux grades. Le protocole prévoit aussi, de manière globale, que les agents seront mieux rémunérés grâce à l'adoption de grilles rénovées et des revalorisations indiciaires qui s'accompagnent en outre d'un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire puisqu'est ou sera opérée une conversion de primes en points d'indice selon un mécanisme de transfert garantissant le pouvoir d'achat des agents.

Il convient d'emblée de préciser, au-delà de cette présentation générale des ambitions et objectifs du protocole interministériel, que le calendrier de mise en œuvre du PPCR n'est pas identique pour l'ensemble des corps des filières BIATSS.

Ainsi, si les textes concernant les corps régis par des dispositions statutaires communes ou corps types sont parus[3], les mesures de transposition du protocole PPCR aux corps ministériels dont la structure est spécifique sont en cours d'étude [4].

Par ailleurs, les mesures relatives aux corps pour lesquels les statuts ont déjà été modifiés n'entrent pas toutes en vigueur à la même date.

Il faut souligner toutefois, parce que cela impacte tous les calendriers de gestion 2017, que l'ensemble des agents des corps pour lesquels les textes relatifs au PPCR sont parus fera l'objet d'un reclassement au 1er janvier 2017 dans les nouvelles grilles (à l'exception des CTSSAE).

Pour plus de détail, je vous invite à consulter, ci-joint, **le calendrier de mise en œuvre du PPCR** et la présentation sommaire des mesures déjà publiées, par corps, étant entendu qu'au fil de la note à chaque chapitre et paragraphe seront le cas échéant précisés les différents cas de figure qui peuvent se présenter selon les corps.

J'ajoute qu'il sera en conséquence nécessaire d'apporter ultérieurement à sa publication des compléments à la présente note de service et que des instructions de nature technique, mentionnées dans le corps de la note, viendront également la compléter.

Enfin, pour permettre la meilleure organisation collective possible du travail, je vous rappelle qu'est joint à la présente note le **calendrier prévisionnel annuel des CAPN**, qui conditionne les calendriers des services locaux, et les **calendriers propres à chacune des filières** destinés aux responsables des services.

L'ensemble de ces calendriers figurent à la fin de la note de service, après les annexes.

Votre attention est appelée sur le **respect impératif de l'ensemble des dates de retour** des informations demandées par la présente note et sur **la qualité des données** de vos bases de gestion, qui conditionnent l'efficacité de notre dialogue social.

Chapitre 1 : Entrée dans la carrière des personnels BIATSS

Le présent chapitre a pour objet de préciser les modalités de gestion du recrutement des personnels BIATSS.

Il comporte deux parties :

I. Objectifs généraux en matière de recrutement

II. Règles appliquées aux opérations de recrutement
et est complété des annexes R1 à R10.

Nota : Il est précisé que les éléments relatifs à l'accès aux corps par voie de liste d'aptitude sont abordés de manière détaillée dans le chapitre relatif au déroulement de carrière, au titre des voies de promotion. Il convient de s'y reporter pour avoir une vision globale des entrées dans le corps.

I. Objectifs généraux en matière de recrutement

L'évolution des missions du service public nécessite une adaptation permanente des compétences.

Le recrutement constitue un outil majeur d'une politique de ressources humaines et, plus précisément, dans une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, en permettant d'anticiper les besoins quantitatifs et qualitatifs, notamment au travers d'une redéfinition des compétences et des métiers au sein des services et des établissements. C'est par ailleurs un acte qui engage l'administration.

Quatre objectifs principaux en matière de recrutement président à la politique de ressources humaines des filières BIATSS :

- assurer la meilleure adéquation possible entre les postes et les personnes ;
- permettre aux agents de construire leur parcours professionnel grâce au développement d'une politique volontariste ;
- mener une politique active de recrutement en faveur du handicap ;
- vérifier le plus précisément possible l'aptitude professionnelle des agents lors de la titularisation.

A. Assurer la meilleure adéquation possible entre les postes et les personnes : concours, liste d'aptitude, accueil en détachement, intégration, réintégration

■ Gestion prévisionnelle

Les concours, les listes d'aptitude, le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'accueil en détachement et l'intégration directe ou après détachement constituent autant de voies de recrutement qui s'ajoutent aux flux de

réintégrations et de mutations des agents en place.

Ces différentes modalités d'affectation des agents doivent être intégrées dans la politique d'emplois des services et des établissements. Pour l'ensemble des personnels BIATSS, vous aurez à les prendre en compte dans votre gestion prévisionnelle, selon les procédures prévues par les circulaires DGRH C1-1 de calibrage des recrutements.

En outre, vous veillerez à conserver l'équilibre des emplois administratifs existant entre la filière administrative et la filière ITRF de la BAP J (gestion et pilotage).

Pour la filière administrative, vous veillerez à intégrer dans cette gestion prévisionnelle tous les éléments permettant la réalisation du **plan de requalification des catégories C et B**.

Ce plan de requalification triennal 2015-2017 qui prévoit une requalification annuelle de 100 agents de catégorie B en A et 300 agents de catégorie C en B par voie de concours interne ou liste d'aptitude en visant à ce que les agents occupant des fonctions supérieures aux missions de leurs corps puissent accéder au corps supérieur par ces deux voies, entre dans sa dernière année de mise en œuvre.

En 2017, l'objectif prévisionnel de requalification supplémentaire qui peut se réaliser par concours interne et/ou par liste d'aptitude est fixé à vos académies dans l'annexe C9. La notification des possibilités de nomination par liste d'aptitude sera effectuée comme chaque année en début d'année civile. Les requalifications effectuées en recourant à la liste d'aptitude se réalise dans la limite des possibilités de LA qui vous seront ainsi notifiées.

Il est préconisé pour les agents bénéficiant du plan de requalification le maintien sur place. Ce maintien sur place des agents promus doit permettre le repyramidage attendu au profit des corps de catégorie A et B et autorise la promotion des agents indépendamment de l'existence de vacances dans le corps supérieur. Ainsi, les promotions liées à la requalification sont prononcées non sur des emplois vacants mais sur les postes occupés par les agents (promus par liste d'aptitude ou lauréats du concours interne), postes pour lesquels vous pourrez, le cas échéant, à l'issue des Capa relatives aux promotions de corps et des résultats des concours internes, demander aux responsables de programme la transformation vers la catégorie supérieure.

Vous êtes par ailleurs invités à veiller, dans vos choix, à la répartition de l'objectif fixé par la présente note de service entre les pôles enseignement scolaire et enseignement supérieur, après vous être assurés, en lien avec les établissements d'enseignement supérieur considérés et dans le cadre de leur politique d'emplois, du maintien sur place des agents concernés après transformation d'emploi.

À l'issue des Capa, vous pourrez adresser vos demandes de transformation d'emplois via une note unique à destination de la Dgesco, de la Dgesip et du SG/Saam responsables des programmes 141, 150 et 214, à l'aide de l'annexe C 10 dûment renseignée. Ce document retracera vos besoins de requalification d'emplois de catégorie C en B et B en A par programme dans la limite des objectifs fixés dans l'annexe C9 précitée.

S'agissant des établissements d'enseignement supérieur qui ne sont pas passés au régime RCE, les transformations d'emploi seront demandées au bureau de l'allocation des moyens (Dgesip B2-2) au titre du plan de requalification de la filière administrative.

■ Premières affectations des stagiaires et titulaires

S'agissant de l'enseignement supérieur, conformément aux dispositions de l'article L. 712-2 du [code de l'éducation](#), aucune affectation d'un personnel BIATSS ne peut être prononcée si le président de l'université émet un avis défavorable motivé, après consultation des représentants des personnels dans des conditions fixées par les statuts de l'établissement, à l'exception de la première affectation après un recrutement prévoyant une période de stage. Afin de vous prémunir de tout risque contentieux lié à la représentativité de l'instance consultée, vous avez la possibilité de décider que la consultation s'effectue devant la commission paritaire d'établissement (CPE) dans les conditions prévues par l'article L. 953-6 du code de l'éducation et le [décret n° 99-272 du 6 avril 1999](#).

L'affectation des agents titularisés à l'issue d'une période de scolarité (conservateurs, AAE issus des Ira) est considérée comme une première affectation. Aussi, les établissements doivent-ils veiller à élaborer les fiches de poste de manière suffisamment large pour les rendre accessibles à l'ensemble des élèves et à ne pas opposer un avis défavorable à la venue de l'un d'entre eux en exigeant un profil trop spécifique ou en offrant un poste d'un niveau de responsabilités peu compatible avec une première prise de fonctions.

■ Réintégration

L'ensemble des services et des établissements sont compétents en matière de réintégration, conformément aux mesures de déconcentration prévues par les [arrêtés du 13 décembre 2001 modifiés](#), et du [5 octobre 2005 modifiés](#), respectivement, en faveur des présidents d'université et des présidents des autres établissements publics d'enseignement supérieur et en faveur des recteurs d'académie et par le [décret n° 2007-1780 du 17 novembre 2007](#) pour les présidents d'établissements sous tutelle d'un autre ministère : **les agents sollicitant une réintégration, ainsi que ceux de retour après un séjour réglementé, doivent être réintégrés, selon les corps, dans leur académie, ou leur établissement d'origine**. Afin d'anticiper leur réintégration dans les meilleures conditions possibles, les agents veilleront à prendre l'attache de leur académie ou de leur établissement d'origine pour connaître les modalités à suivre.

[B. Permettre aux agents de construire leurs parcours professionnel](#)

Pour développer une politique volontariste dans ce domaine, il convient de disposer en interne d'une cartographie des métiers par filière, et de s'appuyer sur les écarts constatés pour formuler les propositions d'avancement.

L'analyse des écarts entre le métier exercé et le statut occupé par les agents doit tenir compte de l'évolution des compétences liées à certaines fonctions. La réduction des écarts devra être poursuivie dans le cadre des politiques de promotions de corps et avancement de grade.

Pour atteindre les objectifs du plan de requalification de la filière administrative, je vous rappelle que la mise en œuvre pour une période de quatre années (2014-2017) des articles 13 et 39 du [décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié](#) augmente de façon substantielle le volume de listes d'aptitude dans le corps des attachés. Il convient de tenir compte des conséquences de ces promotions dans l'ouverture des concours et listes d'aptitude des secrétaires et des adjoints administratifs.

Les rapports d'activité, rédigés par les agents qui le souhaitent dans le cadre de l'entretien professionnel et, le cas échéant, des dossiers d'avancement, leur permettent de se situer par rapport à la cartographie métiers et d'envisager une mobilité si nécessaire.

Il convient de rappeler le rôle des conseillers mobilité carrière et, en particulier, la possibilité d'effectuer avec eux des points d'étape tout au long de sa vie professionnelle. Les entretiens de carrière doivent permettre d'évoquer avec les agents leurs perspectives de carrière en tenant compte de leurs compétences et de leurs aspirations personnelles. Dans le cadre des engagements gouvernementaux pris dans le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les agents doivent être informés lors d'un entretien des règles applicables et des effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiels :

- avant l'octroi de la mesure demandée ;
- à leur reprise de fonction.

Par ailleurs et dans le même esprit, l'ensemble des services et des établissements doivent s'engager à définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (charte du temps, télétravail...).

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

L'article L. 5212-2 du [code du travail](#) impose aux employeurs publics d'employer des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, à raison d'au moins 6 % de leur effectif. La liste exhaustive des personnes reconnues comme « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE) est en annexe R2.

Les fonctionnaires reclassés selon la procédure prévue par le [décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 modifié](#) pris en application de l'article 63 de la [loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions sont, par ailleurs, également comptabilisés comme BOE.

Il convient d'examiner, avec une particulière attention, toute demande de recrutement émanant de personnes en situation de handicap ainsi que les demandes de reclassement formulées par les fonctionnaires concernés. Vous pourrez utilement contacter la Mission à l'intégration des personnels handicapés de la DGRH au 01 55 55 05 19, en particulier pour les questions relatives aux aménagements des postes de travail.

D. Vérifier le plus précisément possible l'aptitude professionnelle des agents recrutés : la titularisation des stagiaires

Les services académiques et les établissements doivent porter toute l'attention nécessaire à l'élaboration et au contenu des rapports de stage dont l'importance est primordiale. Il convient que soit évaluée, de la façon la plus précise possible, l'aptitude du stagiaire à exercer l'ensemble des missions dévolues aux agents de son grade et corps.

À cette fin, il est indispensable de disposer d'une fiche de poste, correspondant au modèle présenté en annexe R1, définissant préalablement les compétences requises. Cette fiche de poste sera également utilisée lors de la première évaluation de l'agent.

Dans le cas d'une demande de renouvellement de stage ou de refus définitif de titularisation, un rapport circonstancié et précis doit être joint à la demande susmentionnée, afin d'étayer la position des services académiques ou des établissements et d'informer le plus amplement possible les membres de la CAP compétente.

Il est rappelé que pour les personnels affectés en université, conformément aux dispositions de la [loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 modifiée](#) relative aux libertés et responsabilités des universités, les commissions paritaires d'établissement d'enseignement supérieur (CPE) sont compétentes pour tout ce qui concerne la politique des ressources humaines de l'établissement et, notamment, pour les titularisations sur lesquelles elles doivent être consultées, avant examen par la commission administrative paritaire compétente. Le compte rendu de la CPE consultée devra faire état des échanges détaillés et faire apparaître la qualité des intervenants.

Les mêmes recommandations trouvent à s'appliquer dans le cas d'intégration dans un corps suite à détachement, et a fortiori dans le cas d'intégration directe.

II. Règles appliquées aux opérations de recrutement

A. Règles communes

1. Affectation (article L.712-2 du code de l'éducation)

Au 4° de l'article L. 712-2 du code de l'éducation, l'avis défavorable motivé émis par un président d'université au regard de l'affectation d'un personnel BIATSS nécessite la consultation des représentants de ces personnels. L'instance retenue par le conseil d'administration et sa consultation devront donc être précisées sur l'avis défavorable motivé. Je vous demande de transmettre une copie de toutes les décisions de cette nature au bureau de gestion compétent de la DGRH.

2. Examen du casier judiciaire

En application du 3° de l'article 5 de la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée](#) portant droits et obligations des fonctionnaires « nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire, si le cas échéant, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ».

Il vous est rappelé que vous devez également, conformément à l'article 3 du [décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, de procéder à une demande de bulletin n° 2 du casier judiciaire préalablement à l'engagement de tout agent contractuel, y compris les travailleurs handicapés recrutés sur contrat en qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi qui ont vocation à titularisation.

3. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Le recrutement s'opère selon la procédure prévue par le [décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié](#), relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État qui prévoit un recrutement en qualité d'agent contractuel suivi, au terme du contrat, d'une appréciation de l'aptitude professionnelle par un jury organisé par l'administration chargée du recrutement.

Votre attention est attirée sur le fait que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la CDAPH doit couvrir toute la durée du contrat. La compatibilité du handicap avec l'emploi postulé doit être établie par un médecin agréé, avant la signature du contrat (annexe R3).

Au terme du contrat, la CAP compétente à l'égard du corps considéré doit être consultée, que l'agent ait été reconnu professionnellement apte ou inapte à exercer les fonctions ou qu'il n'ait pas encore fait la preuve de son aptitude. Le dossier que vous devrez transmettre à cette fin devra comprendre les pièces listées à l'annexe R3.

4. Recrutement réservé dit « Sauvadet »

Le dispositif prévu par l'article 1er de la [loi n° 2012-347 du 12 mars 2012](#) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique est prolongé pour une durée de deux années en application de l'article 41 de la [loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

D'une manière générale, pourront se présenter à ces recrutements réservés :

- 1) Les agents dont l'éligibilité a été acquise lors du dispositif initial issu de la loi du 12 mars 2012 (pour lesquels la note de service DGRH C1-2 - DGRH D5 n° 2013-0016 du 6 août 2013 publiée au BO du 26 septembre 2013 continue de s'appliquer)
- 2) Les agents, nouveaux éligibles qui ont acquis leur éligibilité en application des nouvelles dispositions fixées par la loi du 20 avril 2016 qui prévoit notamment un décalage de deux ans des dates d'observation 31 mars 2013. Les éléments d'actualisation ont été précisés dans une note de la DGRH n° 2016-113 du 20 juillet 2016 publiée au BO du 21 juillet 2016 et notamment son annexe III s'agissant des personnels administratifs, sociaux, de santé et des bibliothèques. Dans les deux cas de figure, chaque fois que possible, le maintien sur place doit être privilégié. Il convient en outre de ne pas minimiser le risque de contentieux en cas d'avis défavorable motivé émis dans le cadre de l'affectation d'un agent reçu à un concours ou un examen professionnalisé réservé.

Il vous appartient d'informer les agents éligibles et tout particulièrement les agents nouvellement éligibles de la possibilité de se porter candidats aux recrutements réservés en 2017 et 2018.

Des dispositifs spécifiques applicables aux îles de Wallis et Futuna sont prévues dans l'article 30 de la [loi n° 2015-1268 du 14 octobre 2015](#).

5. Nominations et classements

De nouvelles modalités de classement suite à nomination sont prévues dans le cadre du dispositif PPCR ; elles feront l'objet d'instructions complémentaires de nature technique.

6. Titularisation

En complément du I - D du chapitre 1, il convient de souligner que la décision prise en fin de période de stage est une décision qui engage l'administration. C'est pourquoi, la mise en place d'un tutorat et d'un rapport de stage à mi-parcours, porté à la connaissance de l'agent, sont recommandés. Ce dispositif est en effet indispensable pour permettre de déceler les difficultés et éviter, pour certains cas, un renouvellement de stage ou un refus définitif de titularisation. Pour les personnels de l'enseignement supérieur, à l'occasion du rapport à mi-parcours, il convient d'informer les CPE des difficultés éventuelles rencontrées par un stagiaire.

La fiche de proposition de titularisation (annexe R4) est à remplir pour tout agent des 3 filières, nommé en qualité de stagiaire. Il est indispensable que l'agent ait connaissance du rapport de fin de stage établi à son sujet avant la consultation de la CPE, le cas échéant, et la transmission du dossier pour avis de la CAP compétente et la décision.

En cas de demande de renouvellement de stage ou de refus de titularisation, la transmission devra être complétée par la fiche de poste (annexe R1), l'organigramme de la structure d'affectation et le compte rendu détaillé de la CPE pour les agents affectés dans les établissements d'enseignement supérieur et, le cas échéant, par le rapport à mi-parcours.

Le refus définitif de titularisation d'un lauréat de concours, précédemment contractuel, ou d'examen professionnalisé réservé, fera l'objet d'un examen attentif compte tenu du contexte lié au renouvellement des contrats.

7. Listes complémentaires

Dès lors que les mutations et réintégrations des agents du corps ont été réalisées et que les affectations des lauréats des concours ont été effectuées à hauteur des postes offerts, il est préconisé de recourir aux inscrits sur liste complémentaire pour pourvoir les vacances, dans la limite de l'autorisation budgétaire validée par le contrôleur financier. Cette dernière modalité est à privilégier sur toute autre modalité et notamment le recours aux personnels contractuels.

B. Règles spécifiques

1. Pour les personnels ATSS

a) Recrutements par voie de concours

Les concours des attachés d'administration de l'État, des médecins de l'éducation nationale et des conseillers techniques de service social sont des concours gérés nationalement.

Compte tenu de votre gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs et du dialogue de gestion qui sera mené avec vos services, les modalités de remontée des postes d'attaché d'administration de l'État à proposer aux sortants des Ira, aux lauréats du concours interne et pour la liste d'aptitude sont détaillées aux annexes R5 et R5 bis. Pour les postes des médecins de l'éducation nationale, et ceux des conseillers techniques de service social, ces modalités sont présentées dans les annexes R5 et R5ter.

Dans toutes les situations, compte tenu du plan de requalification de la filière administrative, où des lauréats des concours internes de la filière administrative (AAE, SAENES) exerceraient des fonctions d'un niveau supérieur, le maintien sur le même poste doit être privilégié.

Les autres lauréats des concours externe et interne seront donc affectés à l'issue des opérations d'affectation des lauréats du recrutement réservé sur les postes vacants.

Les AAE stagiaires lauréats du concours interne d'AAE et du concours réservé d'AAE bénéficient depuis la session du concours 2015 d'une formation d'adaptation à l'emploi. Cette formation vise en particulier à favoriser leur prise de fonctions en leur permettant notamment de prendre la mesure de leur rôle de cadre et d'identifier les exigences de leur nouveau positionnement.

L'École supérieure de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR) a conçu le parcours en prévoyant une alternance entre séquences de formation sur le site de Chasseneuil-du-Poitou et séances de travail à distance.

Compte tenu de l'enjeu pour les agents comme pour le MENESR, les supérieurs hiérarchiques directs des AAE stagiaires, d'ores et déjà informés de l'organisation de cette formation, sont invités à faciliter la participation des agents à ce parcours.

b) Recrutements locaux (recrutements directs et Pacte) :

Les recrutements directs d'adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ainsi que les recrutements Pacte relèvent de la compétence des recteurs. Il est rappelé que le pouvoir de titularisation appartient au recteur. Le dossier de titularisation, qui sera présenté en Capa, devra comprendre le rapport d'évaluation et de titularisation (annexe R4) et, en cas de renouvellement de stage ou de refus de titularisation, la fiche de poste (annexe R1) remise au stagiaire lors de sa prise de fonction.

c) Accueil en détachement et intégration :

Les demandes d'accueil en détachement ou d'intégration doivent être soumises à la CAP compétente préalablement à la prise de fonctions effective.

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

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

Il est à noter que les recrutements par voie de détachement génèrent des possibilités de nomination par voie de liste d'aptitude dont vous devez tenir compte dans votre gestion prévisionnelle des effectifs.

Par ailleurs, s'agissant des personnels enseignants qui souhaitent se reconverter dans un emploi administratif, il est recommandé qu'ils aient, au préalable, effectué « une période d'acclimatation » sur un poste d'attaché d'administration de l'État.

■ Cas particulier des corps interministériels à gestion ministérielle (Cigem) / AAE, CTSSAE, ASSAE :

Il est rappelé, conformément aux dispositions réglementaires du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié, du décret n° 2012-1099 du 28 septembre 2012 et du décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012 fixant respectivement les statuts particuliers des corps des AAE, des CTSSAE et des ASSAE, que les agents de ces corps qui souhaitent rejoindre le MENESR et qui relèvent d'un autre département ministériel ayant adhéré aux décrets statutaires susmentionnés font désormais l'objet d'une affectation et non plus d'un détachement. Toute affectation au sein des services ou établissements de notre département ministériel doit, par ailleurs, être examinée préalablement par la CAP compétente.

Les agents sont invités, sur le site education.gouv.fr, à compléter l'annexe R6 d'accueil en détachement - affectation Cigem (corps interministériel à gestion ministérielle : AAE, CTSSAE, ASSAE) et à le renvoyer, par la voie hiérarchique, à l'académie concernée, accompagné d'un CV (annexe M8) et des trois dernières fiches d'évaluation / notation.

Pour les corps à gestion nationale, ces demandes revêtues de l'avis du recteur doivent parvenir au bureau DGRH C2-1, au plus tard, un mois avant la tenue de la CAPN compétente, selon le calendrier prévisionnel précisé ci-dessous :

Corps	AAE	MEN	CTSSAE
Date prévisionnelle de CAPN	23 mars 2017	13 juin 2017	23 mai 2017
	29 juin 2017	17 octobre 2017	-
	6 juillet 2017		

Pour les accueils intervenant hors de ce calendrier, **qui doivent demeurer exceptionnels**, un délai d'instruction d'un mois minimum est nécessaire. Aucun accueil ne sera prononcé hors de ce délai. Ces demandes d'accueil en détachement donneront lieu, au même titre que les autres demandes de détachement, à la constitution d'un dossier et seront soumises à l'avis de la CAP compétente.

d) Titularisation :

Il conviendra de retourner, sous le timbre du bureau DGRH C2-1, les rapports de stage (annexe R4) conformément au calendrier suivant :

Filière médico-sociale :

Pour les CTSSAE : 24 avril 2017

Pour les MEN : 4 mai 2017

Pour les INFENES relevant de la hors académie (Com, Mayotte, EPA) : 9 mai 2017

Filière AENES :

Pour les SAENES relevant de la hors académie (Com, Mayotte, EPA) : 17 mai 2017

Pour les attachés d'administration de l'État : 25 mai 2017

Pour ce qui concerne les professions réglementées, le rapport de stage ainsi que les motivations de la titularisation ne peuvent porter que sur leur manière de servir et leur adaptation à l'environnement scolaire, leur aptitude professionnelle à exercer étant validée par la détention de diplôme.

2. Pour les personnels des bibliothèques

a) Recrutements par voie de concours

Les concours des personnels des bibliothèques (conservateurs, bibliothécaires, bibliothécaires assistants spécialisés de classe normale et de classe supérieure et magasiniers principaux de 2e classe) sont gérés nationalement.

Les lauréats des concours de la filière des bibliothèques sont affectés prioritairement sur les postes non pourvus dans le cadre des mouvements nationaux, mais également sur tout poste dont la vacance est avérée. C'est la raison pour laquelle il est important, afin d'opérer un calibrage suffisant de postes offerts aux concours, de saisir dans Atria tous les postes qui demeurent vacants ou vont se libérer et pour lesquels les établissements souhaitent un remplacement, **y compris ceux qui sont proposés aux mouvements**. Il est également indispensable de transmettre au bureau DGRH C2-3 tous les actes pris au niveau déconcentré susceptibles de libérer des emplois (arrêtés de retraite, de détachement, d'intégration dans un autre corps...), ainsi que les notifications d'emplois portant création, transformation ou suppression d'emplois.

Les affectations des lauréats s'effectuent au 1er septembre, à l'exception des corps dont l'accès est soumis à une formation ou une scolarité préalable. Ainsi, les lauréats des concours de bibliothécaires sont-ils affectés, du 1er octobre de l'année des concours au 31 mars de l'année suivante, à l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (Enssib), pour y suivre une formation obligatoire, puis à compter du 1er avril dans leur établissement d'affectation. De même, les lauréats des concours de conservateurs doivent accomplir à l'Enssib une scolarité de 18 mois qui débute le 1er janvier de l'année suivant les concours. Ils sont affectés le 1er juillet de l'année où ils terminent leur scolarité.

Les affectations des lauréats donnent lieu à des commissions d'affectation qui sont organisées par le bureau DGRH C2-3 et auxquelles participent l'inspection générale des bibliothèques, la Dgesip ainsi que le ministère de la culture et de la communication. Lors de ces commissions qui ont lieu en juin à l'issue des concours, il est tenu compte principalement des besoins des établissements, et notamment des établissements déficitaires à l'issue des mouvements ; Il est rappelé que, s'agissant d'une première affectation les établissements ne peuvent refuser l'arrivée d'un lauréat.

b) Recrutements locaux (recrutements directs et Pacte)

Les recrutements directs de magasiniers du 1er grade [5], ainsi que les recrutements Pacte, sont des recrutements dont la procédure est déconcentrée au niveau des établissements. Il est toutefois important que toutes ces demandes de recrutement soient saisies dans l'application nationale « Atria ».

Il est rappelé également que la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ayant le pouvoir de nomination pour les magasiniers des bibliothèques, les établissements doivent adresser au bureau DGRH C2-3 les listes de lauréats accompagnées des dossiers complets comportant l'ensemble des documents nécessaires pour que le bureau DGRH C2-3 puisse procéder au classement et à la nomination des agents. Les établissements pourront se référer à l'annexe R7 qui décrit la procédure à suivre.

c) Accueil en détachement et intégration

Les demandes de détachement, d'intégration directe et d'intégration après détachement sont examinées dans le cadre des CAPN portant sur les mouvements nationaux, et à l'issue de ces mouvements. C'est la raison pour laquelle, ces demandes s'insèrent dans le calendrier des CAPN portant sur les mouvements nationaux. Pour connaître la procédure à suivre et les dates impératives, je vous invite à vous reporter aux annexes M11 et M11d.

Il est rappelé toutefois que les intéressés doivent prendre simultanément contact avec les établissements et le bureau DGRH C2-3 auquel ils doivent transmettre leur demande avant le 4 mars 2017 pour les CAPN du printemps 2017, et avant le

28 septembre 2017, pour les CAPN des conservateurs et conservateurs généraux de novembre 2017. Ces dates correspondent à la fin de saisie des vœux des personnels titulaires de bibliothèque dans le cadre des mouvements.

Par ailleurs, pour les détachements et intégrations directes, le bureau DGRH C2-3 recueillera l'avis de l'inspection générale des bibliothèques pour l'accès aux corps des conservateurs généraux et des conservateurs.

Les demandes de détachement et d'intégration doivent faire l'objet d'un avis de la CPE et non d'une simple information.

d) Titularisation

Le dossier de titularisation, qui sera présenté en CAPN, devra comprendre le rapport d'évaluation et de titularisation (annexe R4) et, en cas de renouvellement de stage ou de refus de titularisation, les documents complémentaires spécifiés au II.A.5.

Tous ces documents devront être retournés au bureau DGRH C2-3 préalablement aux dates de CAPN indiquées au calendrier général.

3. Pour les personnels ITRF

a) Recrutements par voie de concours

À l'issue du recensement de vos besoins réels de recrutement au titre de l'année 2017 par DGRH C1-1 via l'application Atria, l'application Color-ITRF vous permettra de préciser les BAP et emplois-types des recrutements demandés. Il convient de vous reporter aux modalités figurant en annexe R8. La durée de cette phase nécessairement très courte dans la chaîne d'organisation des concours ITRF rend indispensable une réflexion en amont au sein de vos services quant à la détermination des BAP et emplois-types afférant aux recrutements demandés dans Atria.

J'appelle votre attention sur l'actualisation qui vient d'être opérée du répertoire des branches d'activités professionnelles et des emplois-types de la filière ITRF et des ITA dénommé RéFérens.

Ce nouveau répertoire des métiers, RéFérens III, prend en considération l'évolution des activités et l'émergence des nouveaux besoins en compétences des établissements de l'enseignement supérieur et des organismes de recherche.

Je vous invite à vous reporter à l'[arrêté du 4 octobre 2016](#) publié au JORF du 11 octobre 2016 et à la note de service DGRH 2016-0047 du 27 juillet 2016 et en particulier aux fiches métiers élaborées pour chacun des emplois-types.

Le référentiel rénové sera accessible en ligne sur le site du ministère : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid106062/referens.html> à compter du 1er janvier 2017.

Il convient de préciser que les concours ITRF 2017 seront ouverts sur la base de RéFérens III et il vous appartient impérativement d'en tenir compte lors de la saisie de vos demandes de recrutements dans Atria, aucune modification n'étant possible **techniquement** après la fermeture de l'application.

b) Recrutements locaux (recrutements directs et Pacte)

Les recrutements directs d'adjoint technique de recherche et de formation du 1er grade, ainsi que les recrutements Pacte, relèvent de la compétence des présidents, directeurs d'établissement d'enseignement supérieur ou recteurs. Il est rappelé que le pouvoir de titularisation appartient au recteur. Le dossier de titularisation, qui sera présenté en Capa, devra comprendre le rapport d'évaluation et de titularisation, ainsi que, en cas de renouvellement de stage ou de refus de titularisation, une fiche de poste (annexe R1), un organigramme de la structure d'affectation et le procès-verbal détaillé de la CPE.

Pour les agents recrutés à Wallis et Futuna et en Nouvelle-Calédonie, la titularisation relève de la compétence du ministère. Les dossiers devront donc être adressés au bureau DGRH C2-2.

c) Accueil en détachement et intégration

Les demandes de détachement, d'intégration directe et d'intégration après détachement sont examinées dans le cadre des CAPN. Elles doivent être motivées par l'agent, assorties d'un avis du président, directeur de l'établissement ou recteur après consultation de la CPE. Les demandes d'intégration doivent en outre être accompagnées d'un rapport d'activité.

Vous trouverez une liste récapitulative des pièces constitutives de ces demandes en annexes R9 et R10.

Il est rappelé aux responsables des établissements que les accueils en détachement hors CAPN doivent demeurer exceptionnels et demandent un délai d'instruction minimum d'un mois à réception du dossier complet. La demande d'accueil doit alors comporter la motivation de l'urgence particulière de ce recrutement (avis motivé annexe R9) en vue de l'examen par la CAP compétente.

d) Titularisation

Le dossier de titularisation, qui sera présenté en CAP, devra comprendre le rapport d'évaluation et de titularisation (annexe R4) et, en cas de prolongation de stage ou de refus de titularisation les documents complémentaires spécifiés au II.A.5. Ces documents devront être retournés au bureau DGRH C2-2 aux dates indiquées dans le calendrier relatif aux CAPN ITRF (annexe C7) et sous forme papier.

Chapitre 2 : Déroulement de carrière des personnels BIATSS

Le présent chapitre a pour objet de préciser les modalités de gestion de la carrière des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il comporte deux parties :

I. Principes fondamentaux

II. Règles appliquées en matière de déroulement de carrière

et est complété des annexes C1 à C10.

I. Principes fondamentaux

Le statut de la fonction publique de l'État repose sur la notion de carrière se traduisant par un recrutement sur un emploi permanent qui s'inscrit par conséquent dans la durée.

La refonte des grilles prévue dans le cadre de la mise en œuvre du protocole « PPCR » doit permettre de renforcer l'attractivité des carrières de la fonction publique dans la durée et de mieux reconnaître les niveaux de qualification requis pour exercer les missions confiées aux membres des corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Au-delà, la politique de ressources humaines vise à mobiliser et développer les compétences des personnels, en favorisant une évolution de carrière des agents, au travers, notamment, de :

- l'évaluation ;
- les promotions ;
- la formation professionnelle.

Cette carrière s'achève par une radiation des cadres de la fonction publique, le plus souvent liée à une admission à la retraite.

A. L'évaluation

L'évaluation permet d'adapter les compétences de chacun aux objectifs assignés. Si l'évaluation est un processus continu, les principaux outils de gestion individualisée de la carrière des agents sont la fiche de poste établie en lien avec le REME, Référens, Bibliofil' (annexe R1) et l'entretien professionnel annuel (annexe C8).

L'entretien professionnel doit constituer un moment d'échange constructif entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct. Il sert à mesurer le travail accompli, le cas échéant les écarts entre les compétences d'un agent et les exigences du poste qu'il occupe afin de déterminer les objectifs de développement prioritaires ou le potentiel d'évolution vers d'autres fonctions et de permettre à l'agent de se projeter dans son environnement professionnel.

Il oblige les services à définir précisément au moyen d'une fiche de poste et d'un organigramme les fonctions attribuées à chacun. Cette fiche de poste doit s'insérer dans l'organisation de la structure et faire référence à une compétence métier.

L'entretien peut déboucher sur la mise en place d'une formation complémentaire en vue d'acquérir de nouvelles compétences, notamment, en cas d'évolution des métiers ou de changement d'organisation.

B. Les promotions

Les promotions (avancement au sein d'un même corps et accès à un corps supérieur) doivent valoriser l'engagement et la valeur professionnelle. Elles permettent à un agent d'accéder à des fonctions d'un niveau supérieur, de faire correspondre, dans l'intérêt du service et de l'agent, le potentiel de chacun au niveau de fonctions exercées, de procéder à une meilleure reconnaissance des mérites et à favoriser l'élaboration de parcours professionnel fondée sur la valorisation de l'expérience professionnelle de chaque agent. Cette politique de promotion permet de reconnaître l'effectivité des missions assurées et ainsi de mettre en adéquation le grade détenu avec les missions confiées.

Les différentes modalités de promotion sont les suivantes :

- avancement d'échelon ;
- avancement de grade par tableau d'avancement (au choix ou par examen professionnel) ;
- accès à un corps supérieur par liste d'aptitude, par concours relevant d'une démarche individuelle ou par nomination (conservateurs généraux).

C. La formation professionnelle

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique institue un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État qui a été précisé par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007. L'objet de cette formation est « de les habiliter à exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière, en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service. Elle doit favoriser le développement professionnel de ces fonctionnaires, leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles. Elle concourt à l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et facilite la progression des moins qualifiés » (article 1er du décret).

Votre attention est particulièrement attirée sur l'importance que revêt l'entretien de formation dans le cadre annuel des entretiens d'évaluation. Il complète l'entretien professionnel et doit en conséquence lui être associé.

Dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2014, l'ensemble des services et des établissements doivent proposer systématiquement aux agents à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

II. Règles appliquées en matière de déroulement de carrière

A. Règles communes

1. L'entretien professionnel

Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié, relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, définit le cadre du dispositif d'entretien professionnel annuel.

L'arrêté du 18 mars 2013 et la circulaire n° 2013-080 du 26 avril 2013 fixent, pour l'ensemble des personnels BIATSS, les modalités d'application des dispositions du décret du 28 juillet 2010 précité.

Les responsables hiérarchiques doivent permettre à tous les agents de pouvoir bénéficier d'un entretien. L'entretien professionnel est obligatoire et est conduit par le supérieur hiérarchique direct qui est le responsable chargé de l'organisation du travail et du contrôle de l'activité de l'agent.

Pour les personnels infirmiers en fonctions dans les EPLE et pour les médecins de l'éducation nationale, compte tenu de la spécificité de leur profession, l'appréciation du supérieur hiérarchique ne doit porter que sur la manière de servir de l'agent et ses capacités d'adaptation à l'environnement scolaire,

Cet entretien donne lieu à l'élaboration d'un compte rendu établi selon le modèle figurant à l'annexe C8 et téléchargeable à l'adresse suivante : http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=71954.

L'utilisation de ce modèle est obligatoire pour l'ensemble des personnels BIATSS.

La qualité et la précision de la rédaction du compte rendu d'entretien professionnel sont fondamentales ; cet outil d'évaluation peut être utilisé pour examiner les changements de corps lors de l'établissement des listes d'aptitude ou les avancements de grade lors de l'établissement des tableaux d'avancement au choix.

S'agissant des voies et délais de recours concernant les entretiens professionnels vous voudrez bien vous reporter à la circulaire DGRH C1-2 n° 2013-080 du 26 avril 2013 publiée au Bulletin officiel du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche n° 22 du 30 mai 2013. J'insiste sur la nécessité de respecter strictement la procédure décrite pour la révision des comptes rendus d'entretien professionnel afin de permettre à la CAP compétente de se prononcer.

Je vous rappelle que les entretiens porteront sur la période du 1er septembre 2016 au 31 août 2017.

2. Les promotions

■ l'avancement d'échelon différencié

Il convient de rappeler que, dans le cadre du protocole PPCR, une cadence unique d'avancement est applicable depuis 2016 aux corps suivants :

Catégorie A :

- CTSSAE ;

- INFENES.

Catégorie B :

- SAENES ;

- TRF ;

- ASSAE ;

- Bibas ;

- infirmières et infirmiers du ministère chargé de l'éducation nationale.

À compter du 1er janvier 2017, seront également concernés par le cadencement unique les corps suivants :

- ADJAENES ;

- ATRF ;

- ATEE ;

- magasiniers des bibliothèques.

Pour les corps de médecins de l'éducation nationale, de bibliothécaires et les corps de catégorie A de la filière ITRF, une note complémentaire vous indiquera les modalités d'avancement d'échelon applicables.

■ Les campagnes d'avancement d'échelons

Pour les corps de catégorie C à gestion déconcentrée (ADJAENES, ATRF, ATEE), concernés par le cadencement unique à partir de 2017, la dernière campagne d'attribution de réductions ou majorations (au titre de l'année scolaire 2015-2016) doit avoir été finalisée le 15 octobre 2016 en raison des contraintes liées au reclassement des agents dans les nouvelles grilles liées à la mise en œuvre du PPCR qui auront pour date d'effet le 1er janvier 2017.

Pour les corps de catégorie C comme pour les corps qui bénéficient d'un cadencement unique depuis le 1er janvier 2016[6], et afin d'anticiper les mesures de reclassement évoquées ci-dessus, il convient d'avoir mené en amont du 15 octobre, une campagne de promotion d'échelon bornée au 31 décembre 2016.

Il vous faudra ensuite lancer pour l'ensemble des corps concernés une campagne complémentaire d'avancement d'échelon pour la période courant du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 août 2017, une fois les reclassements opérés dans les nouvelles grilles « PPCR ».

La gestion de la campagne en deux temps entrecoupée par le reclassement dans les nouvelles grilles sera automatisée dans les SIRH.

Il est rappelé que les réductions ou majorations d'ancienneté acquises antérieurement à la suppression du dispositif sont conservées et seront utilisées lors de la prochaine promotion d'échelon.

Pour les corps des magasiniers des bibliothèques, également concerné par le cadencement unique à partir de 2017, la dernière CAPN d'attribution de réductions ou de majorations d'ancienneté aura lieu le 18 novembre 2016, sur la base

des propositions formulées en juin 2016.

- Les avancements de grade par tableau d'avancement et les promotions par liste d'aptitude au corps supérieur

Le statut général de la fonction publique prévoit deux critères réglementaires devant dicter l'établissement de vos propositions.

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

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

Les conditions statutaires requises pour les promotions des personnels BIATSS sont rappelées en annexes C2f pour l'accès au grade hors classe des AAE et C7a, b et c pour l'accès aux corps et autres grades. L'inscription sur une liste d'aptitude permet d'accéder à un corps et à des fonctions d'un niveau supérieur. Elle implique donc une mobilité fonctionnelle, sauf si l'agent exerce déjà des fonctions d'un niveau supérieur validée par la fiche de poste établie en liaison avec le REME, Référens, Bibliofil'.

Point d'attention : malgré l'entrée en vigueur au 1er janvier 2017 des mesures du protocole « PPCR » relatives aux tableaux d'avancement (TA) pour un certain nombre de corps, dès lors que les TA sont réputés avoir été établis au 15 décembre de l'année n - 1, les conditions de promouvabilité des TA 2017 sont celles en vigueur au 15 décembre 2016 (cf. article 14 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État) et les promotions s'effectueront sur les structures de grade en vigueur à la même date (4 grades pour les corps de catégorie C).

Une exception est à relever : une nouvelle voie d'accès et de nouvelles conditions d'accès au GRAF du Cigem des attachés sont en effet entrées en vigueur dès le 1er août 2016 (voir infra et cf. le [décret 2016-907 du 1er juillet 2016](#)).

Les modalités de calcul des contingents sont fixées par les dispositions statutaires particulières à chaque corps. Les proportions varient entre 1/3 et 1/5 des nominations réalisées dans l'année n - 1. Elles peuvent également être calculées sur l'assiette des effectifs lorsqu'il existe des clauses de sauvegarde.

Les nominations comprennent les recrutements par voie de concours externe, interne, les accueils par voie de détachement et d'intégration directe, et d'affectation pour les corps du Cigem. En conséquence, il vous appartient de préserver les possibilités de nomination par liste d'aptitude dans votre gestion prévisionnelle.

Les dossiers de propositions et le classement des agents doivent être soumis, dans les EPSCP, à l'avis de la commission paritaire d'établissement et transmis au bureau de gestion compétent accompagnés du procès-verbal de la CPE (annexe C1).

Ils doivent comporter :

- une fiche individuelle de proposition (annexes C2a ou C2b) ;
- un rapport d'aptitude professionnelle en cohérence avec le compte rendu de l'entretien professionnel de l'agent (annexe C2c) ; les services académiques et les établissements veilleront à cette cohérence ;
- une liste récapitulative des propositions classées (annexe C2d) ;
- un rapport d'activité établi par l'agent (annexe C2e) : filière BIB (pour le seul accès au corps des conservateurs généraux) et filière ITRF (LA et TA) à l'exception des personnels ATRF de l'administration centrale ;
- un curriculum vitae pour l'ensemble des promotions en catégories A et B des personnels des bibliothèques et des personnels ITRF.

Il conviendra de joindre à la liste de vos propositions une note explicative du classement retenu qui devra notamment éclairer les travaux de la CAP et permettre de justifier les différences entre le classement présenté et celui présenté, le cas échéant, l'année précédente.

À l'issue des CAP les résultats des promotions feront l'objet d'une publicité.

Point d'attention : **Les conditions de promouvabilité et de classement des corps pour lesquels les mesures statutaires sont publiées^[7] feront l'objet d'instructions de nature technique.**

B. Règles spécifiques

1. Personnels ATSS

a) Les entretiens professionnels

Les entretiens professionnels doivent être transmis le 7 juillet 2017 au plus tard aux services académiques auprès desquels sont placées les CAP compétentes pour l'examen des recours éventuels.

Il conviendra ainsi de retourner, sous le timbre du bureau DGRH C2-1, les comptes rendus d'entretien professionnel avant le 7 juillet 2017 pour les corps des MEN et INF (catégorie B), ainsi que pour les AAE et les SAENES relevant de la hors académie (Com, Mayotte, EPA, détachés).

Concernant le TA au GRAF des AAE 2017, les comptes rendus d'entretien professionnel des agents promouvables devront être retournés conformément au calendrier spécifique d'examen de ce TA (annexe C2f).

b) Les promotions :

■ Avancement d'échelon différencié (pour les seuls médecins de l'éducation nationale)

Comme annoncé dans les règles communes, une note complémentaire vous indiquera les modalités d'avancement d'échelon applicables au corps des médecins de l'éducation nationale.

■ Promotions par liste d'aptitude

Les promotions permettent d'identifier le vivier d'agents susceptibles de construire un parcours professionnel ascendant en termes de responsabilité. Afin de mettre en œuvre le plan de requalification triennal des catégories C et B de la filière administrative, les académies continueront de s'appuyer systématiquement sur l'analyse de la cartographie des métiers de la filière administrative pour déterminer les promotions à réaliser en reconnaissant les compétences déjà exercées par les agents (validation des acquis de l'expérience professionnelle). Il est précisé que les requalifications supplémentaires réparties par académie annoncées précédemment (au I.A gestion prévisionnelle /plan de requalification) constituent un objectif prévisionnel à atteindre par voie de liste d'aptitude et/ou concours interne. Il ne s'agit pas d'un volume de possibilités de nomination par LA.

Dans l'établissement de vos listes d'aptitude (AAE et SAENES) et conformément au **plan de requalification triennal** des catégories C et B de la filière administrative, vous veillerez, pour reconnaître la valeur professionnelle des agents, à retenir ceux qui exercent déjà des fonctions d'un niveau supérieur. Cette mise en adéquation des statuts des agents et des fonctions occupées s'effectuera en permettant aux agents de demeurer sur place suite à la requalification de l'emploi occupé.

Il conviendra, lors de l'établissement de vos propositions, de porter une attention particulière aux personnels exerçant, ou ayant exercé, tout ou partie de leurs fonctions en éducation prioritaire.

La répartition académique des contingents de possibilités de nomination par LA sera communiquée en début d'année civile. À cet effet, il vous est demandé de veiller à la qualité des données de vos bases de gestion pour éviter les contestations ultérieures.

Pour l'accès par liste d'aptitude au corps des AAE, les services académiques se référeront à l'annexe C3a et à l'annexe C2 pour les documents à transmettre.

Pour l'accès à la liste d'aptitude de CTSSAE, les services académiques se référeront à l'annexe C3b et à l'annexe C2 pour les documents à transmettre.

Compte tenu de la déconcentration des actes de gestion, les services et les établissements se référeront à l'annexe C3c pour les calendriers et les modalités spécifiques aux opérations de gestion des agents relevant de la hors académie (Com, Mayotte, EPA, détachés) et à l'annexe C2 pour les documents à transmettre.

À l'issue des CAPN, les résultats des promotions sont consultables sur le site education.gouv.fr.

■ Promotions par tableau d'avancement

Les promotions permettent d'identifier le vivier d'agents susceptibles de construire un parcours professionnel ascendant en termes de responsabilité.

La répartition académique des contingents d'avancement sera communiquée en début d'année civile. À cet effet, il vous est demandé de veiller à la qualité des données de vos bases de gestion pour éviter les contestations ultérieures.

En effet, s'agissant des tableaux d'avancement pour les corps ATSS (filière administrative (AAE, SAENES, ADJAENES), filière sociale (CTSS, ASS) et filière santé (MEN, INF), il est précisé que les commissions administratives paritaires se doivent d'examiner les dossiers de l'ensemble des agents promouvables sur la base des critères statutaires sans qu'aucun rapport d'activité ne soit exigé de l'agent.

Il conviendra, lors de l'établissement de vos propositions, de porter une attention particulière aux personnels exerçant, ou ayant exercé, tout ou partie de leurs fonctions en éducation prioritaire.

Point d'attention : concernant l'accès au grade d'attaché d'administration hors classe, les nouvelles dispositions de l'article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié mettent fin à la période d'observation de 10 et 12 ans pour réunir les durées de détachement sur emploi fonctionnel ou d'exercice sur fonctions à haute responsabilité et instaurent pour les agents ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle, dans la limite de 20 % des promotions annuelles prononcées, une nouvelle voie d'accès à ce grade. Pour l'accès par tableau d'avancement 2017 au grade d'attaché d'administration hors classe (grade à accès prioritairement fonctionnel) et à l'échelon spécial de ce grade, les services académiques se référeront aux annexes C2f et C2g.

Une note détaillée viendra expliciter les conditions de mise en œuvre du [décret n° 2016-907 du 1er juillet 2016](#) portant diverses dispositions relatives au corps interministériel des attachés d'administration de l'État.

Les orientations des années antérieures sont confirmées. La DGRH valorisera dans l'établissement du TA à la hors classe des AAE et à l'échelon spécial, les deux critères réglementaires : valeur professionnelle et acquis de l'expérience professionnelle. Ces deux critères s'expriment à travers des choix de parcours diversifiés et des prises de responsabilités avec, notamment, des agents détachés sur emploi fonctionnel, des agents ayant occupé des fonctions à la fois dans l'univers scolaire et dans l'univers du supérieur, et des agents ayant effectué une mobilité fonctionnelle.

Pour la promotion par tableau d'avancement au grade d'APA, les services académiques se référeront à l'annexe C3a et à l'annexe C2 pour les documents à transmettre.

Afin de permettre aux attachés principaux nouvellement promus (au choix ou suite à examen professionnel) d'accéder à

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

Pour le tableau d'avancement au grade de médecin de l'éducation nationale de 1re classe et le tableau d'avancement au grade d'infirmier (catégorie B) de classe supérieure, les services académiques se référeront aux annexes C2b et C3b et à l'annexe C2 pour les documents à transmettre.

Pour l'accès aux tableaux d'avancement d'infirmier hors classe et infirmier de classe supérieure, et dans le respect de la réglementation, les académies prendront en compte les objectifs poursuivis lors du passage en catégorie A et rappelés par la DGAFP dans son rapport fait au Conseil supérieur de la fonction publique : premièrement, au terme d'une période fixée à 10 ans, l'ensemble des personnels reclassés, à la date d'entrée en vigueur du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012, dans la classe supérieure du grade d'infirmier seront promus dans le grade d'infirmier hors classe ; la détermination d'un taux d'avancement de grade ainsi que son pilotage fin au cours de la période par chacune des administrations concernées permettront d'assurer un flux de promotions suffisant pour atteindre cet objectif. En conséquence, et c'est le deuxième objectif, les deux classes du premier grade d'infirmier seront fusionnées et les corps régis par le décret précité disposeront de la même structure de carrière que les corps homologues des deux autres fonctions publiques. Compte tenu de la déconcentration des actes de gestion, les services et les établissements se référeront à l'annexe C3c pour les calendriers et les modalités spécifiques aux opérations de gestion des agents relevant de la hors académie (Com, Mayotte, EPA, détachés) et à l'annexe C2 pour les documents à transmettre.

À l'issue des CAPN, les résultats des promotions sont consultables sur le site education.gouv.fr.

2. Personnels des bibliothèques

a) Les entretiens professionnels

Les entretiens professionnels doivent parvenir au bureau DGRH C2-3 pour le 7 juillet 2017 au plus tard. Vous transmettez à la même date les recours éventuels portés devant la CAPN qui doivent être signalés le plus tôt possible au bureau DGRH C2-3. Il vous appartiendra de communiquer avant la tenue de la CAPN tous les documents nécessaires à l'instruction de ces recours, et notamment le recours hiérarchique de l'agent formulé dans les quinze jours francs après la notification de son compte rendu, la réponse de l'autorité hiérarchique notifiée à l'agent dans les quinze jours francs, la nouvelle version du compte rendu si celui-ci a été modifié, la saisine de la CAP par l'agent, l'avis de la CPE et la fiche de poste de l'agent (annexe R1). Il convient de rappeler, en effet, que le recours hiérarchique est le préalable obligatoire à la saisine de la CAP.

b) Les promotions

En l'absence d'une application informatique de gestion partagée pour les **personnels relevant de la filière des bibliothèques**, vous veillerez à ce que l'ensemble des actes de gestion individuelle pris à votre niveau, dans le cadre des pouvoirs déconcentrés, soient transmis, **dès leur signature**, au bureau DGRH C2-3.

■ Avancement d'échelon différencié

Comme annoncé dans les règles communes, une note complémentaire vous indiquera les modalités d'avancement d'échelon applicables au corps des bibliothécaires.

■ Promotions par liste d'aptitude

Les documents à transmettre figurent en annexe C2.

Les dates d'ouverture et de fermeture du serveur et le calendrier de saisie et de transmission des documents figurent en annexe C6.

Pour les universités disposant de plusieurs bibliothèques, j'appelle votre attention sur l'opportunité d'opérer un classement unique de tous les agents proposés quelle que soit leur bibliothèque d'exercice, via la modalité « interclassement ».

Les bibliothécaires inscrits sur la liste d'accès au corps de conservateur, qui doivent effectuer un stage de six mois à l'école nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (Enssib), seront nommés dans l'établissement où ils étaient affectés en tant que bibliothécaires. Les établissements devront veiller à ce que des fonctions de conservateur leur soient confiées à l'issue de leur formation.

De même, en harmonisation avec la gestion des personnels ITRF, les bibliothécaires assistants spécialisés inscrits sur la liste d'accès au corps des bibliothécaires et les magasiniers inscrits sur la liste d'accès au corps des bibliothécaires assistants spécialisés seront nommés dans l'établissement où ils exercent leurs fonctions.

Compte tenu du petit nombre de possibilités offertes pour les listes d'aptitudes d'accès aux différents corps des personnels des bibliothèques, les établissements doivent proposer des agents dont ils estiment la promotion particulièrement légitime et auxquels ils seraient prêts à confier des fonctions d'un niveau supérieur.

Il est important de souligner que si l'accès à un corps supérieur implique d'exercer des fonctions d'un niveau supérieur, il n'impose pas de mobilité géographique. Il convient que les établissements puissent tenir compte de cet élément dans leur gestion prévisionnelle.

À l'issue des CAPN, les résultats des promotions sont consultables sur POPPEE-Web.

■ Promotions par tableau d'avancement

Les documents à transmettre figurent en annexe C2.

Les dates d'ouverture et de fermeture du serveur et le calendrier de saisie et de transmission des documents figurent en annexe C6.

Pour les universités disposant de plusieurs bibliothèques, j'appelle votre attention sur l'opportunité d'opérer un classement unique de tous les agents proposés quelle que soit leur bibliothèque d'exercice, via la modalité « interclassement ».

S'agissant de l'accès au grade de conservateur en chef, les agents promouvables doivent, notamment, avoir satisfait à une obligation de mobilité. Pour satisfaire à cette obligation de mobilité, ils doivent avoir exercé leurs fonctions dans au moins deux postes relevant d'administrations centrales, de services à compétence nationale, d'établissements publics, de services déconcentrés ou de collectivités territoriales différents et ce, pendant une durée minimale de deux ans pour chaque poste. Sont réputés avoir satisfait à cette condition de mobilité les conservateurs qui ont été reclassés aux 1er et 2e échelons provisoires, au 5e, au 6e et au 7e échelon du grade de conservateur à la date du 28 août 2010.

À l'issue des CAPN, les résultats des promotions sont consultables sur POPPEE-Web.

■ La nomination dans le corps des conservateurs généraux des bibliothèques

L'article 25 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 modifié portant statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques dispose que les conservateurs généraux « sont nommés par décret pris sur rapport du ministre chargé de l'enseignement supérieur, après avis de la commission administrative paritaire, parmi les conservateurs en chef des bibliothèques ».

Une liste de travaux de recherche et de publications pourra être jointe à la fiche individuelle de proposition, au rapport d'activité, au curriculum vitae et au rapport d'aptitude professionnelle. Ce dernier devra faire ressortir :

- les activités et responsabilités actuelles et antérieures. Ainsi, pour le secteur de l'enseignement supérieur, la direction d'une bibliothèque, d'un département, d'une section ou d'un service sera prise en compte et appréciée en fonction de l'importance des moyens de fonctionnement, des fonds documentaires, des personnels en poste et du nombre des usagers ;
- la manière d'exercer ces responsabilités : relations avec les responsables et les différents interlocuteurs au sein de la bibliothèque, capacités d'animation et de mobilisation d'une équipe, capacités de gestion, projets réalisés et améliorations apportées au fonctionnement du service public ;
- la notoriété scientifique aux niveaux national et international résultant de travaux de recherche et de publications ;
- la mobilité au cours de la carrière ;
- l'ancienneté de carrière.

c) Congé formation spécifique des conservateurs et des conservateurs généraux des bibliothèques :

La circulaire n° 076126 du 14 novembre 2008 a précisé les conditions d'attribution du congé de formation spécifique prévu en faveur des conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques par les articles 22 et 30 du [décret n° 92-26 du 9 janvier 1992](#).

Les agents qui souhaitent entreprendre une formation devront faire parvenir leur demande de congé de formation spécifique (annexe C4), par la voie hiérarchique au bureau DGRH C2-3, au plus tard :

- **le 12 mai 2017** : pour les formations qui débiteront à partir de septembre 2017 ;
- **le 10 novembre 2017** : pour les formations qui débiteront à partir de janvier 2018.

3. Personnels ITRF

a) Les entretiens professionnels

Seuls les comptes rendus d'entretien faisant l'objet d'une saisine de la CAPN ou de la Capa par l'agent devront être adressés à l'administration centrale pour les catégories A et B ou au rectorat pour la catégorie C, accompagnés du PV de la CPE à la date prévue pour le retour des documents relatifs aux CAPN de l'automne 2017. Il est rappelé que les agents ITRF en position de détachement restent affectés dans leur dernier établissement ou service académique d'affectation et qu'il vous appartient d'inclure les organismes de détachement dans votre campagne d'entretiens.

b) Les promotions

En l'absence d'une application informatique de gestion partagée pour les **personnels relevant de la filière ITRF**, vous veillerez à ce que l'ensemble des actes de gestion individuelle pris à votre niveau, dans le cadre des pouvoirs déconcentrés, soient transmis, **dès leur signature**, au bureau DGRH C2-2.

■ Avancement d'échelon différencié

Comme annoncé dans les règles communes, une note complémentaire vous indiquera les modalités d'avancement d'échelon applicables aux corps de catégorie A des ITRF.

■ Les promotions par liste d'aptitude

Il vous appartient d'informer l'ensemble des agents promouvables de votre établissement, y compris les agents en position de détachement sortant et en PNA, de la possibilité de remplir un dossier de candidature.

Il est rappelé qu'aucune considération budgétaire ne peut faire obstacle à la promotion d'un agent et que seule la valeur professionnelle doit vous guider dans l'établissement de vos propositions, les aspects financiers devant avoir été pris en compte dans votre GPEC.

Pour les promotions par liste d'aptitude des ITRF exerçant en EPLE, ces établissements étant dispersés dans toute l'académie, la priorité de la promotion se fera sur place, ou au plus près avec l'accord de l'agent. À cette fin, et s'agissant de corps nationaux, les promotions demandées doivent être anticipées dans le schéma de GPRH de chaque académie. Le cas échéant, les transformations nécessaires pourront être demandées auprès du responsable de programme (Dgesco).

Seuls les présidents d'université et les directeurs d'établissement d'enseignement supérieur, les directeurs des établissements publics administratifs, les recteurs pour les agents des rectorats, y compris ceux exerçant dans les EPLE, les vice-recteurs, pour les agents des vice-rectorats, le chef du Saam pour ceux de l'administration centrale ont compétence pour établir les propositions adressées à la ministre. Ces propositions doivent être classées, et la CAPN examine les dossiers dans l'ordre des propositions des établissements et services.

Les documents à transmettre figurent en annexe C2.

À l'issue des CAPN, les résultats des promotions par listes d'aptitude sont consultables sur le site

<http://www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr> - rubrique : ressources humaines-concours, emplois, carrières.

■ Les promotions par tableau d'avancement

Il vous appartient d'informer l'ensemble des agents promouvables de votre établissement, y compris les agents en position de détachement sortant et en PNA, de la possibilité de remplir un dossier de candidature.

Il est rappelé qu'aucune considération budgétaire ne peut faire obstacle à la promotion d'un agent et que seule la valeur professionnelle doit vous guider dans l'établissement de vos propositions, les aspects financiers devant avoir été pris en compte dans votre GPEC.

Les possibilités de promotion au grade d'adjoint technique principal de 2e classe, non utilisées par la voie de l'examen professionnel sont reportées sur le tableau d'avancement au choix.

Seuls les présidents d'université et les directeurs d'établissement d'enseignement supérieur, les directeurs des établissements publics administratifs, les recteurs pour les agents des rectorats, y compris ceux exerçant dans les EPLE, les vice-recteurs, pour les agents des vice-rectorats, le chef du Saam pour ceux de l'administration centrale ont compétence pour établir les propositions adressées à la ministre. Ces propositions doivent être classées, et la CAPN examine les dossiers dans l'ordre des propositions des établissements et services.

Les documents à transmettre figurent en annexe C2.

À l'issue des CAPN, les résultats des promotions tableaux d'avancement sont consultables sur le site

<http://www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr> - rubrique : ressources humaines-concours, emplois, carrières

Chapitre 3. La mobilité des personnels BIATSS

Le présent chapitre a pour objet de préciser les modalités des mouvements des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) **titulaires** du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il comporte deux parties :

I. Objectifs généraux

II. Règles appliquées en matière de mobilité

Il est complété des annexes mobilité M1 à M13 précisant les calendriers et détaillant les procédures par filière auxquelles il conviendra de vous reporter, ainsi que les agents concernés.

I. Objectifs généraux

Les opérations de mobilité ont pour objectif tout à la fois de pourvoir les postes vacants par des agents titulaires et de favoriser la construction de parcours professionnels afin d'obtenir la meilleure adéquation possible entre les profils des agents et les besoins des services. Les mutations doivent être décidées au regard de la situation des emplois des académies, de manière à ne pas créer dans une académie des vacances de postes qui ne pourraient être ensuite pourvues par les autres voies de recrutement que constituent les concours, les listes d'aptitude, l'accueil en détachement ou en affectation Cigem (corps interministériel à gestion ministérielle : AAE, CTSSAE, Assae). Une attention toute particulière est apportée par la DGRH à cet élément d'équilibre à l'occasion des CAPN de mobilité.

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

- garantir le droit des agents à un traitement équitable lors de l'examen des demandes de mutation, notamment par la reconnaissance des priorités légales prévues à l'article 60 de la [loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- organiser la fluidité des parcours professionnels entre les différentes structures d'accueil et les filières des personnels

BIATSS ;

- prendre en considération les compétences requises pour l'exercice de certaines fonctions. Il s'agit, notamment, des affectations prononcées sur des postes profilés ainsi que sur les postes offerts en collectivité d'outre-mer et à Mayotte ;
- assurer l'information des agents sur les postes vacants.

Il est rappelé, notamment aux établissements d'enseignement supérieur, qu'en vertu de l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel les vacances de tous les emplois.

Conformément aux dispositions de la [loi n° 2009-972 du 3 août 2009](#) relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, la mobilité doit s'inscrire dans la recherche d'un équilibre entre les aspirations des agents et la continuité du service. C'est pourquoi, pour l'ensemble des personnels BIATSS, la DGRH préconise une stabilité de poste de trois ans. Toutes les situations particulières feront néanmoins l'objet d'un examen attentif.

Dans le cadre des mouvements inter académiques, les demandes de mutation formulées par des agents ne relevant pas d'une priorité légale et ayant une faible ancienneté de poste seront examinées au regard de leur compatibilité avec l'intérêt du service.

II. Règles appliquées en matière de mobilité

A. Règles communes

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

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

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

Les avis formulés par les autorités hiérarchiques tiendront compte de l'intérêt du service et, en cas de refus, seront motivés. Il est rappelé que la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels pose le principe du droit à la mobilité, et que la faible ancienneté sur un poste ne saurait constituer à elle seule un motif de refus de départ en mobilité.

1. Motifs des demandes de mutation

Les candidats devront saisir lors de leur inscription, sur les différentes applications (Amia, Poppee Web) le ou les motif(s) de leur demande de mutation.

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

- rapprochement de conjoints ;
- travailleur handicapé (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) ;
- mesure de carte scolaire, notamment dans le cadre d'une restructuration ;
- réorientation professionnelle ;
- convenances personnelles : demande uniquement liée à la volonté de l'agent de participer aux opérations de mobilité en vue d'obtenir une nouvelle affectation.

Mutations conditionnelles : sont considérées comme demandes de mutations conditionnelles, les demandes liées exclusivement à la situation professionnelle du conjoint ou du partenaire de Pacs. Dans le cas où ce dernier n'est pas muté, le poste attribué à l'agent lors du mouvement est repris pour être pourvu par un agent inscrit en liste complémentaire. Pour les mouvements inter-académiques ou nationaux (AAE, SAENES, MEN, CTSSAE), les agents concernés doivent communiquer à l'administration le résultat de cette demande de mutation avant le 31 mai de l'année du mouvement.

Pour les mouvements à gestion déconcentrée, cette date butoir sera arrêtée par le recteur de chaque académie.

2. Impression et envoi des confirmations de demande de mutation

À l'issue de la période de formulation des vœux de mobilité, tout agent sollicitant une mutation doit, à nouveau, se connecter, selon la filière, sur le site AMIA ou sur le site Poppee Web, pour imprimer personnellement sa confirmation de demande de mutation, conformément au calendrier des opérations de mobilité spécifique à chaque corps.

Il doit la compléter et la transmettre par voie hiérarchique à l'autorité compétente (rectorat de son académie pour la filière ATSS et les ATRF, au bureau DGRH C2-3 pour la filière des bibliothèques).

Les services académiques et les établissements pour la filière des bibliothèques devront envoyer, dans le respect des dates précisées dans les calendriers annexés à la présente note, les dossiers de mutation des candidats accompagnés des pièces demandées :

- soit au bureau DGRH C2-3, pour les personnels de la filière des bibliothèques ;
- soit au bureau DGRH C2-1, pour les mouvements des personnels administratifs de catégorie A et B et les mouvements nationaux des MEN et CTSS.

La confirmation de demande de mutation doit 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.

3. 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. En effet, l'attention des services

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

Dans le cadre des mouvements comportant une phase inter puis intra-académique, 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.

a) Le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un Pacs

Le rapprochement est considéré comme réalisé dès lors que la mutation est effectuée dans le département où est située l'adresse professionnelle du conjoint ou du partenaire ou dans un département limitrophe pour les agents dont le conjoint ou le partenaire exerce sa profession dans un pays frontalier.

La séparation des agents mariés ou pacsés donne lieu à priorité lorsqu'elle résulte de « raisons professionnelles » : ainsi, ne relèvent pas de la priorité légale, les agents dont le conjoint ou le partenaire n'exerce pas d'activité professionnelle (ex : chômage, retraite, formation non rémunérée) ou exerce une activité insuffisamment caractérisée dans le temps (ex : contrat saisonnier).

Pour les agents liés par un Pacs, les obligations déclaratives en matière fiscale sont similaires à celles des couples mariés ; cependant, les droits sociaux attachés à l'article 60 supposent qu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts. L'agent devra, ainsi, produire un avis d'imposition commune.

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

b) La prise en compte du handicap

Les agents reconnus travailleurs handicapés bénéficient de la priorité légale instituée à leur profit par l'article 60 susmentionné ; ils remplissent l'annexe M9 et la joignent, accompagnée des documents justificatifs, à leur demande de mutation. Le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap prévoit la prise en compte du handicap du conjoint ou de l'enfant handicapé d'un fonctionnaire effectuant une demande de mutation.

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

Afin de favoriser l'affectation des agents dans ces établissements et de les inciter à y occuper durablement leurs fonctions, une priorité est accordée aux agents y ayant exercé des services continus accomplis pendant au moins cinq années, conformément à l'article 3 du [décret n° 95-313 du 21 mars 1995](#) relatif au droit de mutation prioritaire et au droit à l'avantage spécifique d'ancienneté accordés à certains agents de l'État affectés dans les quartiers urbains particulièrement difficiles. Cette ancienneté d'affectation s'apprécie à la date de réalisation de la mobilité, soit le 1er septembre 2017.

4. Situations particulières liées à la mobilité

a) Postes vacants

Les postes sont prioritairement offerts aux agents titulaires des corps des personnels BIATSS, puis aux agents sollicitant une demande de détachement ou d'intégration directe pour ceux qui n'auraient pas été pourvus.

b) Agents concernés par une mesure de carte scolaire, notamment dans le cadre d'une restructuration

Leur situation est examinée dans le cadre du mouvement intra-académique ou à gestion déconcentrée. Il est rappelé que ces agents, qui auront dû être informés par leur académie de la mesure de carte avant la fin de la phase de formulation des vœux dans le cadre du mouvement qui les concerne, bénéficient d'une priorité de réaffectation dans la ville même ou, à défaut, dans les communes limitrophes puis dans les communes de moins en moins proches du département, puis dans l'académie ; la règle de priorité en matière de réaffectation joue d'abord sur un poste de même nature puis sur un poste de nature différente dans la même circonscription géographique. Les agents concernés par une mesure de carte scolaire qui souhaitent une mutation hors de leur académie d'origine doivent participer au mouvement inter-académique.

Dans le cas d'une notification d'une mesure de carte scolaire intervenue après la phase de formulation des vœux et au plus tard le 15 février de l'année du mouvement, l'agent formulera sa demande de mutation sous forme manuscrite.

c) Agents en situation de réintégration après congé parental

Les agents réintégrés à l'expiration de leur congé parental sont affectés dans les conditions prévues par l'article 54 de la loi n° 84-16 modifiée.

d) Agents en situation de réintégration après disponibilité, congé de longue durée ou détachement

Il est rappelé que la réintégration à l'issue d'une période de détachement, de disponibilité ou de congé de longue durée ne constitue pas une mutation, mais un acte de gestion qui précède les opérations de mutation stricto sensu. La réintégration des agents titulaires est prioritaire sur tout emploi, y compris sur les emplois occupés par des agents non-titulaires.

Les agents placés dans l'une de ces positions qui souhaitent être réintégrés le sont dans leur dernière académie d'affectation, pour les personnels ATSS, et dans leur dernier établissement d'affectation, pour la filière des ITRF et pour les personnels des bibliothèques.

Toutefois, si les personnels ATSS souhaitent être réintégrés dans une académie différente de leur académie d'origine, ou s'ils sollicitent un poste précis, ils doivent formuler une demande dans le cadre du mouvement national (MEN, CTSSAE), ou de la phase inter-académique (AAE, SAENES) ou du mouvement déconcentré (INFENES, Assae, ADJAENES). De la même manière, si les ATRF souhaitent être réintégrés dans un établissement différent, ils doivent formuler une demande dans le cadre du mouvement déconcentré.

Les AAE arrivant au terme de leur période de détachement sur emploi fonctionnel, sont invités, sous réserve de compatibilité avec les calendriers de gestion, soit à participer au mouvement intra-académique de leur dernière académie d'affectation en qualité d'AAE, dite académie d'origine, soit à participer au mouvement inter académique des AAE.

Précisions relatives aux :

- réintégration après un congé longue durée (CLD) : il est rappelé que l'avis favorable du comité médical compétent est requis ;
- réintégration après disponibilité : il est exigé un certificat médical d'aptitude physique établi par un médecin agréé, attestant de l'aptitude physique de l'agent à exercer ses fonctions, en application des dispositions de l'article 49 du [décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié](#) ;
- réintégration après détachement : comme rappelé plus haut, les agents réintègrent l'académie ou l'établissement dans lequel ils exerçaient avant leur détachement initial quelle que soit la durée de ce dernier. Les agents qui souhaitent participer au mouvement doivent joindre à leur demande de mutation une copie de leur demande de réintégration à la date du premier septembre de l'année du mouvement.

e) Agents en situation de fin de séjour en Com (pour les personnels ATSS et ITRF)

Les agents en situation de fin de séjour sont réintégrés dans leur dernière académie d'affectation (pour les ATSS) et dans leur dernier établissement (pour les ITRF).

Pour les personnels ATSS, ils doivent formuler une demande dans le cadre du mouvement organisé par leur académie d'origine. Toutefois, s'ils souhaitent être réintégrés dans une académie différente de leur académie d'origine ou s'ils sollicitent un poste précis, ils doivent formuler une demande dans le cadre du mouvement national (MEN, CTSSAE) ou de la phase inter-académique (AAE, SAENES) ou du mouvement déconcentré (INFENES, ASSAE, ADJAENES). Dans tous les cas, un document validé par les services du vice-rectorat ou de l'université, le cas échéant, faisant apparaître la date prévue de fin de leur congé administratif, devra être transmis à DGRH C2-1 ou DGRH C2-2 et joint à la confirmation de demande de mutation.

Pour des raisons tenant à l'intérêt du service, à l'issue d'une affectation ou d'une mise à disposition dans une Com, les attachés des administrations de l'État qui sollicitent leur mutation dans une académie ne pourront postuler pour une agence comptable que si le terme de leur congé administratif est antérieur au 1er septembre de l'année du mouvement. Si le terme de leur congé administratif est postérieur à cette date, ils ne pourront postuler pour une agence comptable que s'ils demandent la réduction de la durée de ce congé.

f) Agents en fonction à Mayotte

Suite à la départementalisation de Mayotte, le [décret n° 2014-729 du 27 juin 2014](#) portant application à Mayotte des dispositions relatives aux congés bonifiés pour les magistrats et fonctionnaires a notamment abrogé les dispositions qui limitaient le séjour à Mayotte à une période de deux ans renouvelable une fois.

Les agents qui seront affectés à Mayotte le sont donc désormais sans limitation de séjour.

Les personnels pourront demander à retrouver une affectation dans leur académie d'origine ou leur dernier établissement d'exercice ; ce droit s'exerce sous réserve d'avoir prévenu l'académie d'origine ou le dernier établissement six mois avant la rentrée scolaire ou universitaire suivante.

Les personnels peuvent également participer aux opérations de mobilité propres à leur corps et candidater sur les postes offerts dans les différentes bourses à l'emploi (Biep, BAE).

g) Situation des stagiaires

D'une manière générale, il est rappelé que les agents stagiaires ne peuvent pas participer aux opérations de mobilité, opérations réservées aux seuls titulaires du corps.

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

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

- être parvenues à la DGRH au moins une semaine avant la tenue de la réunion de l'instance paritaire compétente (cf. calendrier en annexe) ;
- être justifiées par l'un des motifs exceptionnels suivants : décès du conjoint, du partenaire ou d'un enfant ; mutation du conjoint ou du partenaire dans le cadre d'un autre mouvement de fonctionnaires ; perte d'emploi ou mutation imprévisible et imposée du conjoint ou du partenaire ; situation médicale aggravée du conjoint ou partenaire ou d'un enfant.

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

6. Consultations des résultats

À l'issue de la réunion de la commission administrative paritaire compétente, l'administration communique sa décision :

- le plus souvent, dans un souci de rapidité de communication de l'information, par le biais de l'application Amia (ATSS et catégorie C ITRF) ou de l'application MVTBIB (personnels de bibliothèques) dans laquelle les résultats sont

accessibles par l'établissement avec son code établissement et son mot de passe ;
- et en tout état de cause, en adressant aux agents individuellement l'arrêté prononçant leur mutation.

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

B. Règles spécifiques

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

Les projets de mouvement préparés dans ce cadre sont soumis à l'avis de la CAP compétente.

I. Personnels ATSS

- Tableau annuel de mutation (via l'application Amia)

Les agents dont la mobilité se déroule sur le site internet Amia doivent se rendre à l'adresse suivante :

<https://amia.orion.education.fr/amia/Amia>.

L'agent se connecte à l'application au moyen de son **Numen** (login) et de sa **date de naissance** (mot de passe) sous la forme **JJ/MM/AAAA**.

À la première connexion, l'agent change son mot de passe pour la présente session et renseigne alors une « question secrète », afin qu'il puisse, en cas de perte de son nouveau mot de passe, le retrouver.

L'agent peut alors formuler sa demande de mobilité, en y indiquant le motif (priorités légales, convenances personnelles...), ses vœux et, le cas échéant, en hiérarchisant ses souhaits de mobilité (mouvement interacadémique ou national, mouvement en Com, détachement).

- Type de mouvement et nature des postes offerts

La nature des postes pour les corps ATSS sont de deux types : postes profilés avec indication dans la fiche de poste du grade attendu ; postes non profilés avec obligation de participer au mouvement intra-académique le cas échéant.

Corps / Grades Mouvements	Mouvement national	Mouvement à 2 phases (1)	Mouvement à gestion déconcentrée (2)
Filière administrative			
Attaché d'administration de l'État (AAE)		X	
Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)		X	
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)			X
Filière médico-sociale			
Médecin de l'éducation nationale (MEN)	X		
Conseiller technique de service social des administrations de l'État (CTSSAE)	X		
Infirmier de l'éducation nationale (INFENES) (catégorie A)			X
Assistant de service social des administrations de l'État (ASSAE)			X

(1) Mouvement se déroulant en 2 phases, une phase interacadémique permettant aux agents de changer d'académie puis une phase intra-académique permettant aux agents d'être affectés ou de muter au sein de l'académie.

(2) Mouvement dont la gestion est du seul ressort du recteur d'académie ; les agents souhaitant changer d'académie devront au préalable se préinscrire sur Amia ; le département de Mayotte est pour les ADJAENES considéré comme une académie.

Remontée des postes :

Les académies veilleront à proposer une offre équilibrée entre les différents types de poste (poste précis, postes profilés, postes non profilés). La procédure de remontée de postes est rappelée en annexe M10. Elle aura fait l'objet d'une communication par courriel en amont (du bureau DGRH C2-1 vers les académies). Le bureau DGRH C2-1 validera, le cas échéant, les résultats de vos propositions.

Mouvements / Annexe à consulter / Types de postes offerts	Annexe	PPR (1)	PNP (2)
Mouvement interacadémique (AAE, SAENES)	M1	X	X
Mouvement national MEN	M3		X
Mouvement national CTSSAE	M3	X	X

Mouvement à gestion déconcentrée (ADJAENES, INFEN ES, ASSAE)	M4	X	X
--	----	---	---

(1) Postes profilés (notamment tous les postes de l'enseignement supérieur)

(2) Postes non profilés (postes ciblés ou possibilité d'accueil : postes non ciblés pour une entrée dans une académie)

■ Cigem et changement de périmètre d'affectation ministérielle :

Conformément aux dispositions réglementaires du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié, du décret n° 2012-1099 du 28 septembre 2012 et du décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012, les AAE, les CTSSAE et les ASSAE affectés au sein du MENESR souhaitant rejoindre un autre département ministériel ayant adhéré aux décrets statutaires susmentionnés font désormais l'objet d'une affectation au sein du département ministériel souhaité et non plus d'un détachement. Le changement d'affectation est prononcé par le ministre ou l'autorité d'affectation, après l'accord du ministre de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les AAE gérés par le MENESR en fonction au sein d'un autre département ministériel ayant adhéré au décret n° 2011-1317 modifié, compte tenu du droit d'option formulé conformément aux articles 31 et 32 du décret susmentionné, qui souhaitent obtenir une affectation au sein des établissements ou des services du MENESR doivent se porter candidat à la mobilité inter-académique dans le respect des règles et du calendrier fixé par la présente note de gestion.

Cette situation de changement d'affectation ne correspond pas, par ailleurs, à une réintégration.

Les AAE en fonction au sein d'un autre département ministériel souhaitant rejoindre le MENESR dans le cadre du tableau annuel de mutation se référeront aux annexes M1, M2, M6, M7 pour participer aux opérations de mobilité.

■ Hors tableau annuel de mutation (via le site Biep)

Dans le cadre de la préparation de certains mouvements, des postes sont proposés uniquement sur la Biep. Les candidats doivent consulter régulièrement le site : <http://www.biep.gouv.fr>.

Les postes publiés sont identifiés par « ACA-CORPS » ou « Com-CORPS ». Les candidats devront alors se conformer aux modalités de candidature prévues dans le descriptif du poste.

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

La CAPN compétente émet un avis sur les mouvements intervenus sur les postes publiés à la Biep.

Les affectations sur un emploi fonctionnel de MEN conseiller technique et les affectations en Com pour les MEN, les CTSSAE, les INFENES et ASSAE sont prononcées, uniquement, hors tableau annuel de mutation via le site Biep.

Cas particulier des agents de la FPH accueillis en détachement dans le corps des infirmiers de catégorie B :

- ceux qui souhaiteraient changer d'académie doivent solliciter un nouveau détachement auprès de l'académie concernée ;
- ceux qui souhaitent muter au sein de leur académie doivent prendre directement contact avec les services de leur académie et pourront le cas échéant être mutés sur des postes qui, de fait, ne seront pas offerts à la mobilité déconcentrée des infirmiers de catégorie A ; la Capa des infirmiers de catégorie A sera informée des modifications ainsi apportées à l'offre globale de poste pour son corps ; les mouvements ainsi prévus seront soumis à l'avis de la CAPN des infirmiers de catégorie B ;
- ceux qui souhaiteraient changer d'académie doivent prendre directement contact avec les services des académies visées et pourront le cas échéant être mutés s'ils restent des postes vacants à l'issue des Capa des infirmiers de catégorie A et des mouvements intra-académique décidés pour les infirmiers de catégorie B.

II. Personnels des bibliothèques

Nouveauté 2017 : restauration du second mouvement des conservateurs et conservateurs généraux.

À l'issue des groupes de travail réunis dans le cadre de l'agenda social de l'enseignement supérieur, il a été décidé de ne pas poursuivre au-delà de l'année 2016 l'expérimentation engagée en 2014 concernant la mobilité des conservateurs et conservateurs généraux (second mouvement supprimé au profit de la Biep) et de restaurer le second mouvement (novembre 2017).

Modalités d'organisation des mutations

La mobilité des personnels des bibliothèques se déroule **par tableaux annuels de mutation** sur le site internet MVTBIB à l'adresse suivante :

<http://mvtbib.adc.education.fr/mvtbib>

Les calendriers détaillés des opérations de mutation précisant, en particulier, les dates d'ouverture et de fermeture du serveur internet et des CAPN ainsi que les différentes étapes de la procédure figurent dans les annexes M11a1 et a2 de la présente circulaire.

Les mouvements des personnels des bibliothèques sont gérés au niveau de l'administration centrale dans le cadre de cette application. Les corps concernés sont les suivants :

- conservateurs généraux ;
- conservateurs ;
- bibliothécaires ;
- bibliothécaires assistants spécialisés ;
- magasiniers des bibliothèques.

Les CAPN compétentes pour chacun de ces corps examineront également, en même temps que les tableaux annuels de mutation, les demandes de détachement, d'intégration directe et d'intégration après détachement. Il convient que vous vous reportiez à l'annexe M11 qui décrit le dispositif commun aux mouvements des personnels des bibliothèques et le traitement des demandes d'accueil en détachement et en intégration. J'attire particulièrement votre attention sur le fait que les fonctionnaires souhaitant entrer par voie de détachement ou d'intégration directe dans un corps de la filière des bibliothèques doivent formuler leur demande auprès du bureau DGRH C2-3, en même temps qu'ils saisissent leurs vœux sur l'application, soit avant le 4 mars 2017 pour les CAPN du printemps 2017 et avant le 28 septembre 2017 pour les CAPN des conservateurs et des conservateurs généraux de novembre 2017.

Pour les postes de direction de bibliothèques qui font l'objet d'une procédure spécifique décrite également dans l'annexe M11, les présidents d'université et les directeurs d'établissement auront jusqu'au 11 avril 2017 pour les CAPN du printemps 2017 et jusqu'au 17 octobre 2017 pour les CAPN des conservateurs et des conservateurs généraux de novembre 2017 pour faire parvenir le classement des agents qui auront présenté leur candidature sur ces postes. Les établissements devront transmettre au bureau DGRH C2-3 toutes les vacances d'emplois **au plus tard le 20 janvier 2017 pour les postes offerts aux mouvements des CAPN du printemps 2017 et le 25 août 2017 pour les postes offerts au second mouvement des conservateurs et des conservateurs généraux.**

Seuls seront mis en ligne les postes dont la vacance est certaine à la date d'affectation fixée au 1er septembre 2017 pour les mouvements des CAPN du printemps 2017 et au 1er janvier 2018 pour le mouvement des CAPN de novembre 2017.

Seuls les postes offerts au mouvement commun des conservateurs et des conservateurs généraux feront l'objet de la saisie d'un profil. Les établissements saisiront eux-mêmes les profils sur l'application MVTBIB.

Les modalités pratiques, y compris celles concernant les postes de direction, sont décrites en annexe M11 pour la filière BIB.

D'une manière générale, une attention particulière doit être portée aux priorités légales de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Il est également impératif que les avis défavorables qui pourraient être formulés à l'encontre de certaines candidatures puissent être motivés par des éléments objectifs et tangibles qui ne soient pas susceptibles d'être contestés par la juridiction administrative en cas de recours.

III. Personnels ITRF

- Affectations des personnels de la filière ITRF de catégorie A et B (via les sites BAE ou Biep)

La mobilité des personnels ITRF est réalisée, « au fil de l'eau », par la publication des postes vacants ou susceptibles de l'être sur le site BAE et éventuellement sur le site Biep. Après organisation du mouvement interne, au sein de l'établissement, il convient de publier l'ensemble des postes vacants sur la Bourse à l'emploi (BAE) ou sur la bourse interministérielle à pourvoir l'emploi public (Biep) pour une durée minimale d'un mois et produire la preuve de cette publication.

Les candidats doivent consulter régulièrement les sites :

<https://itarf.adc.education.fr/itarf/bea> (BAE)

<http://www.biep.gouv.fr> (Biep)

Les candidats devront alors se conformer aux modalités de candidature prévues dans le descriptif du poste qui devra correspondre à l'emploi-type du corps défini à partir de Référens III. L'autonomie des établissements d'enseignement supérieur ne saurait faire obstacle à l'application des priorités légales en matière de mutation (cf. II, A infra). Afin d'éviter tout risque contentieux, les demandes de ce type doivent être examinées en CPE à la survenue de chaque nouvelle vacance dans le corps et le compte-rendu de la séance doit, le cas échéant, expliciter le motif du refus.

Les demandes d'accueil par voie de mutation transmises par les établissements au bureau DGRH C2-2 devront comporter la signature de l'agent, les avis favorables des établissements d'origine et d'accueil, l'avis de la CPE ainsi que l'indication du nombre de candidatures reçues pour le poste et du fait qu'il s'agit ou non d'une priorité légale de mutation selon le modèle figurant en annexe M12.

- Mouvement des ATRF (nouveau 2017)

À l'issue des groupes de travail réunis dans le cadre de l'agenda social de l'enseignement supérieur, il a été décidé de dynamiser le mouvement déconcentré des ATRF, jusqu'ici centré sur les personnels en fonctions dans les EPLE ou les rectorats en l'étendant à l'ensemble des agents du corps, toutes BAP confondues et quel que soit le lieu d'exercice des agents (enseignement supérieur et enseignement scolaire). Les recteurs organiseront ainsi au niveau de leur académie

un mouvement académique commun à gestion déconcentrée avec phase de préinscription dont le calendrier sera harmonisé sur celui des ADJAENES. L'application informatique Amia sera modifiée pour les besoins de ce mouvement rénové ; il sera désormais en particulier possible de **profiler les postes** pour ceux offerts dans l'enseignement supérieur et d'identifier les BAP. Il est rappelé que le mouvement doit être ouvert aux agents des autres académies. L'annexe M13 précise les modalités de ce mouvement.

Dans le cadre de ce mouvement rénové, les recteurs devront prévoir une phase de concertation avec les établissements d'enseignement supérieur suffisamment en amont des opérations de mobilité et de calibrage des recrutements 2017 pour que le plus grand nombre de postes possibles puissent être proposés à la mobilité dans ce cadre.

Afin d'éviter la création de recrutement contractuel sur des postes demandés par des titulaires, le mouvement des ATRF n'est pas exclusif de mutations supplémentaires réalisées au fil de l'eau via la Biep dans l'intervalle de deux mouvements.

Enfin, les académies sont vivement incitées à utiliser l'application Amia pour organiser un mouvement dans le corps des techniciens de recherche et de formation.

[1] Cf. la note DGRH n° 2016-0047 du 27 juillet 2016 présentant les évolutions de Référéns et l'arrêté du 4 octobre 2016 publié au JO du 11 octobre 2016.

[2] Cf. la note DGRH C n° 2016-0016 du 31 mai 2016 relative aux impacts des mesures du PPCR sur les opérations de gestion 2016 et portant modification de la note de service annuelle n° 2015-172 du 12 octobre 2015 relative à la carrière des personnels BIATSS.

[3] Corps pour lesquels les mesures statutaires et indiciaires du PPCR sont publiées :

catégorie A : attachés, CTSSAE, INFENES ;

catégorie B : infirmières et infirmiers de l'éducation nationale, SAENES, TECHRF, BIBAS, ASSAE ;

catégorie C : ADJAENES, ATEE, ATRF, magasiniers des bibliothèques.

[4] Corps pour lesquels les mesures de transposition du PPCR sont en cours d'examen :

- catégorie A : assistants ingénieurs, ingénieurs d'études et bibliothécaires ;

- catégorie A+ : ingénieurs de recherche, conservateurs et conservateurs généraux des bibliothèques et médecins de l'éducation nationale.

[5] Le décret n° 2016-1084 du 3 août 2016 modifiant le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat et les décrets relatifs à l'organisation de leurs carrières prévoit de nouvelles appellations, les magasiniers des bibliothèques de 2^e classe devenant magasiniers des bibliothèques.

[6] Le cadencement unique d'avancement d'échelon effectif depuis le 1er janvier 2016 concerne les corps de catégorie B (SAENES, BIBAS, techniciens RF), les infirmières A et B, les ASSAE, les CTSS.

[7] catégorie A : attachés, CTSSAE, INFENES

catégorie B : infirmières et infirmiers de l'éducation nationale, SAENES, TECHRF, BIBAS, ASSAE

catégorie C : ADJAENES, ATEE, ATRF, magasiniers des bibliothèques

Pour la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
et par délégation,

La directrice générale des ressources humaines,
Catherine Gaudy

Annexe 1

■ Recrutement

R1 : fiche de poste

R2 : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

R3 : pièces à transmettre (BOE)

R4 : fiche de proposition à la titularisation

R5 : remontée des postes pour l'affectation des AAE, des MEN et des CTSSAE

R5 bis : postes proposés aux Ira - concours interne et LA AAE

R5 ter : postes vacants à destination des lauréats du concours de droit commun de médecins de l'éducation nationale et des lauréats du concours interne de CTSSAE

R6 : demande d'accueil en détachement - affectation Cigem, rentrée 2017 pour les ATSS

R7 : procédure des recrutements directs sans concours 2017 pour les magasiniers des bibliothèques (1er grade)

R8 : application Color-ITRF (procédure technique, etc)

R9 : détachement d'un fonctionnaire dans un corps de recherche et de formation - constitution du dossier

R10 : intégration d'un fonctionnaire dans un corps de recherche et de formation - constitution du dossier

Annexe 2

↳ **Carrière**

- C1 : rôle de la CPE et des groupes de travail
- C2 : documents à transmettre listes d'aptitude et tableaux d'avancement
- C2a : fiche individuelle de proposition LA
- C2b : fiche individuelle de proposition TA
- C2 bis : état de services
- C2c : rapport d'aptitude professionnelle
- C2d : liste récapitulative des propositions pour LA, ou pour TA
- C2e : rapport d'activité
- C2f : dispositions relatives aux tableaux d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe et à l'échelon spécial de ce grade en 2017
- C2g : rapport d'aptitude professionnelle pour le tableau d'avancement au grade d'attaché hors classe au titre de l'année 2017
- C3a : calendriers et modalités générales des opérations de gestion pour la filière administrative 2017
- C3b : calendriers et modalités générales des opérations de gestion pour les filières médico-sociales 2017
- C3c : calendriers et modalités spécifiques des opérations de gestion pour les agents ATSS relevant de la hors académie 2017
- C4 : demande de congé de formation spécifique
- C6 : calendrier des opérations de gestion 2017 pour les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement concernant les personnels des bibliothèques
- C7 : ITRF -calendrier des opérations de gestion pour lesquelles les CAPN seront consultées
- C7a : conditions d'accès LA, TA, ATSS
- C7b : conditions d'accès LA, TA, BIB
- C7c : conditions d'accès LA, TA, ITRF
- C8 : compte rendu d'entretien professionnel
- C9 : objectif de requalification supplémentaire de la filière administrative
- C10 : recensement des demandes de requalification d'emplois administratifs 2017

Annexe 3

↳ **Mobilité**

- M1 : dispositif commun à la mobilité des AAE et des SAENES
- M2a : Opérations de mutation sur poste profilé (PPr) -en service administratif (AAE)
- M2abis : Opérations de mutation sur poste profilé (PPr) - en EPLE (AAE)
- M2ater : Opérations de mutation sur poste profilé (PPr) (SAENES)
- M2b : Dossier de mutation sur poste profilé
- M2c : fiche de recueil des avis et du classement sur poste profilé (PPr) de type administratif
- M2cbis : fiche de recueil des avis et du classement sur poste profilé (PPr) en EPLE
- M2d : fiche de renseignement et de classement sur poste en Com ou à Mayotte
- M3 : dispositions propres aux mouvements nationaux des médecins de l'éducation nationale et des CTSSAE
- M3a : fiche de candidature et de recueil des avis et du classement sur poste profilé (PPr) de CTSSAE
- M4 : dispositions propres aux mouvements déconcentrés des INFENES ASSAE et des ADJAENES
- M5 : confirmation d'une demande de mutation
- M6 : calendrier des opérations de mutation détaillées par corps filière ATSS
- M7 : modalités d'examen des demandes de mutation et barème national indicatif concernant les mouvements en 2 phases et mouvements nationaux des MEN et des CTSSAE

M8 : curriculum vitae
M9 : attestation de la reconnaissance BOE
M10 : procédure de déclaration de postes pour la filière ATSS
M10a : remontée des postes AAE et SAENES
M10b : remontée des postes des médecins de l'EN - rentrée 2017
M10c : remontée des postes des CTSSAE - rentrée 2017
M10d : déclaration des possibilités d'accueil pour les mouvements déconcentrés
M11 : dispositif commun aux mouvements des personnels des bibliothèques et au traitement des demandes d'accueil en détachement et d'intégration
M11a1 et 2 : calendriers des mouvements des personnels des bibliothèques
M11b : demande de mutation, de réintégration ou de MAD - année 2017
M11c : demande de mise à disposition - année 2017
M11d : demande de détachement ou d'intégration directe - année 2017
M11e : tableau justificatif de vœux : mutation, intégration, détachement réintégration, mise à disposition
M12 : annexe concernant les mutations des personnels ITRF A et B
M13 : dispositions propres au mouvement des ATRF

Annexe 4a

↳ Calendrier des opérations de gestion

Annexe 4b

↳ Calendrier des commissions administratives paritaires nationales de la filière des bibliothèques 2017

Annexe 4c

↳ Calendrier des commissions administratives paritaires nationales de la filière des ITRF 2017

Annexe 4d

↳ Calendrier des commissions administratives paritaires nationales de la filière des ATSS 2017

Annexe 4e

↳ Calendrier de mise en oeuvre des mesures statutaires PPCR par corps

Annexe R1
Fiche de poste

Fonctions
Métier ou emploi type* : * REME, Referens, Bibliofil
Fiche descriptive du poste
Catégorie : Corps :
Affectation
Administrative : Géographique :
Missions
Activités principales :
Conditions particulières d'exercice (NBI, régime indemnitaire...) :
Encadrement : NON-OUI Nb agents encadrés par catégorie : ... A - ... B - ... C Conduite de projet : NON-OUI
Compétences*
Connaissance, savoir :
Savoir faire :
Savoir être :

* Conformément à l'annexe de l'arrêté du 18 mars 2013 (NOR : MENH1305559A)

Annexe R2 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est précisée par l'article L. 5212-13 du code du travail. Parmi ceux-ci, peuvent être recrutés par la voie contractuelle :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 * du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre :

- a) Les invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures ;
- b) Les victimes civiles de guerre ;
- c) Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
- d) Les victimes d'un acte de terrorisme ;
- e) Les personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
- f) Les personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

9 ° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10 ° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11 ° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

* L'article L241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre remplace l'article L394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre à compter du 1^{er} janvier 2017 (nouvelle partie législative du code en vigueur au 1^{er} janvier 2017).

REMARQUE : Cette qualité de bénéficiaire donne une priorité sans toutefois obliger l'administration à recruter toute personne se prévalant de cette qualité. En effet, le service de gestion des ressources humaines, comme tout recruteur, doit vérifier qu'il existe un besoin correspondant à la candidature et que la personne qui postule au titre de l'obligation d'emploi possède bien les compétences et le profil recherchés pour exercer les fonctions demandées.

Annexe R3

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutés en application du décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié : dossier de demande de titularisation, de renouvellement ou de fin de contrat

- contrat de recrutement (et renouvellement le cas échéant) ;
- copie du diplôme ;
- copie de la carte d'identité en cours de validité ;
- extrait n° 2 du casier judiciaire ;
- avis de la CDAPH reconnaissant la qualité de travailleur handicapé (en cours de validité pendant toute la durée du contrat) ;
- certificat médical relatif à la compatibilité du handicap avec l'emploi postulé établi par un médecin **agréé** compétent en matière de handicap(*) qui doit être établi avant la signature du contrat ;
- rapport d'appréciation du supérieur hiérarchique ;
- procès-verbal du jury ayant apprécié l'aptitude professionnelle de l'agent à l'issue du premier contrat (et second le cas échéant).

(*) La liste des médecins généralistes agréés compétents en matière de handicap doit être établie dans chaque département par le préfet (art 1, II modifié par le décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005). Si la liste n'a pas été établie, il convient alors d'adresser les personnes concernées à un médecin agréé.

Annexe R4
Fiche de proposition à la titularisation

Fiche d'évaluation et de proposition a la titularisation
dans le corps des :

CONCOURS(1) : Interne - Externe - Unique - Réservé

SESSION :

Date de début de stage:

Mme / M. - NOM DE FAMILLE :

PRÉNOMS :

ACADEMIE / ÉTABLISSEMENT :

ÉTABLISSEMENT D'AFFECTATION**:

* Pour les médecins de l'éducation nationale et les CTSSAE, merci d'indiquer le département d'exercice.

I – Quotité de service et congé durant la période de stage (2) (3):

Exercice à temps complet

Exercice à temps partiel - Merci de préciser la quotité : % et les périodes : du au

L'agent a-t-il bénéficié d'un ou plusieurs congé(s) maladie, maternité, sans traitement ?

oui non

Ces congés ont-ils excédé 36 jours ? oui non

(1) Cocher la case correspondante

(2) Joindre impérativement la **fiche individuelle de synthèse actualisée pour ATSS**

(3) Joindre l'arrêté de temps partiel et un état des congés **pour BIB et ITRF**

II – Appréciations sur le déroulement de l'année de stage

1.1- Fonctions exercées :

1.2- Mesures d'accompagnement

1.3- Capacité professionnelle (1) :

- à se positionner : excellente bonne moyenne insuffisante
- à analyser et traiter une situation : excellente bonne moyenne insuffisante
- à communiquer et travailler en équipe : excellente bonne moyenne insuffisante
- à la synthèse, à la gestion du temps : excellente bonne moyenne insuffisante
sans objet

Observations :

1.4- Bilan détaillé de l'année de stage :

DATE ET SIGNATURE DU
SUPÉRIEUR HIERARCHIQUE*

DATE ET SIGNATURE DU DIRECTEUR
ACADEMIQUE DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

DATE ET SIGNATURE DE L'AGENT

**Avis du président de l'université, du directeur de l'établissement ou du
recteur de l'académie d'affectation (1)**

Titularisation	<input type="checkbox"/>	
Renouvellement de stage	<input type="checkbox"/>	Joindre impérativement un rapport complémentaire motivé et la fiche de poste annexe R1.
Défavorable à la titularisation	<input type="checkbox"/>	

DATE ET SIGNATURE

* Pour les médecins de l'éducation nationale (MEN CT de la DSDEN), BIB et ITRF

** Pour les autres ATSS

(1) Cocher la case correspondante

Annexe R5

Remontée des postes pour l'affectation des AAE, des médecins de l'éducation nationale et des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (rentrée 2017)

1 – Attachés d'administration de l'État :

Afin de pouvoir communiquer à la DGAFP début juin, les affectations pouvant être proposées aux AAE sortant des Ira (196) et de prévoir les affectations des agents issus du concours interne ou inscrits sur la liste d'aptitude pour l'année 2017, la liste des postes vacants devra être transmise au bureau DGRH C2-1 en respectant les modalités et le calendrier suivants.

Tous les postes demeurés vacants après les opérations de mutation **devront être proposés** ; la liste de ces postes sera transmise, en priorité, aux élèves sortant des Ira.

Toutefois, les services académiques pourront prévoir les affectations des agents lauréats du concours interne ou inscrits sur la liste d'aptitude, à la condition d'avoir offert un contingent de postes aux sortants Ira suffisant. Si l'offre était insuffisante, nous nous verrions dans l'obligation de ne pas tenir compte des propositions formulées.

Afin de prévenir toute difficulté qui serait liée à la première affectation d'AAE en université, les rectorats prendront l'attache des présidents des universités situées dans leur académie, afin de recueillir leurs possibilités d'accueil en appelant leur attention, notamment, sur les conditions dans lesquelles les attachés issus des Ira reçoivent réglementairement leur première affectation en qualité de fonctionnaires titulaires.

Dès que nous en aurons connaissance, nous communiquerons aux services académiques la répartition des postes offerts, par Ira, telle que décidée par la DGAFP.

Postes offerts aux Ira

La liste de **tous les postes vacants** devra être transmise, sous format Excel, avant le 26 mai 2017 à bertrand.bourdin@education.gouv.fr avec copie à : fanny.penal@education.gouv.fr, au moyen du tableau ci-dessous (*annexe R5bis*) dûment renseigné, avec, notamment, les précisions suivantes :

- spécialité du poste (administratif, non gestionnaire, gestion matérielle, gestion comptable) ;
- composition du logement (type ou en l'absence de logement NL) ;
- régime indemnitaire ;
- coordonnées (téléphone et adresse courriel) de la personne qui pourra être contactée par un élève Ira désireux de s'informer sur le poste offert.

Le respect de cette échéance est impératif, aucune modification ultérieure ne pourra être faite après la transmission des postes à la DGAFP.

Postes offerts aux lauréats du concours interne et aux agents inscrits sur la liste d'aptitude

Suivant le même calendrier que pour les postes offerts aux Ira et comme indiqué précédemment, les services académiques préciseront sur le tableau ci-dessous (*annexe R5bis*), pour les postes qui ne seraient pas pourvus par les attachés issus des Ira, ceux qui seront à proposer à un lauréat du concours ou à un agent inscrit sur la liste d'aptitude de votre académie.

Je rappelle que le respect de ces propositions sera conditionné par l'atteinte du nombre de postes à communiquer à la DGAFP.

2 – Médecins de l'éducation nationale et des conseillers techniques de service social des administrations de l'État :

Il conviendra de communiquer au bureau DGRH C2-1 à l'issue des opérations de mobilité des médecins de l'éducation nationale et des conseillers techniques de service social des administrations de l'État la liste des postes vacants par département afin de nous permettre de prononcer et d'affecter les lauréats du concours. A cet effet, le tableau annexe R5ter complété devra être retourné **avant le 2 juin 2017 au bureau DGRH C2-1.**

ANNEXE R5bis

POSTES PROPOSÉS AUX IRA - CONCOURS INTERNE et LA ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT rentrée 2017

ACADÉMIE :

Tableau en date du :

<i>UAI de l'établissement</i>	<i>Dénomination et adresse de l'établissement</i>	<i>FONCTION LOGEMENT</i>	<i>Régime indemnitare</i>	<i>PERSONNE À CONTACTER Tél. - courriel</i>	<i>ORIGINE DE LA VACANCE</i>	<i>Si poste non pourvu par un Ira, préciser si le poste est à proposer à un concours ou à une LA(indiquer, éventuellement, le nom du candidat)</i>	<i>DATE ET NATURE SI MODIFICATION (poste ajouté, supprimé, modifié)</i>

NB: En cas de nouvel envoi pour modifier, rajouter ou supprimer un poste, je vous remercie de bien vouloir indiquer la date de modification et la nature de celle-ci.

Tableau à renvoyer à fanny.pena@education.gouv.fr et à bertrand.bourdin@education.gouv.fr

ANNEXE R5ter

POSTES VACANTS À DESTINATION DES LAURÉATS DU CONCOURS DE DROIT
COMMUN DE MÉDECINS DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DES LAURÉATS DU
CONCOURS INTERNE DES CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL DES
ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT
rentrée 2017

ACADÉMIE :

Tableau en date du :

<i>Département</i>	<i>origine de la vacance</i>

NB: En cas de nouvel envoi, je vous remercie de bien vouloir indiquer la date de modification et la nature de celle-ci.

Tableau à renvoyer à : nathalie.rosset@education.gouv.fr, sabine.marzais@education.gouv.fr, patrick.boucher@education.gouv.fr, xiaobo.zheng@education.gouv.fr

Annexe R6

<p style="text-align: center;">Ministères de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche</p> <p style="text-align: center;">Dossier à compléter et à renvoyer à l'autorité compétente :</p> <p style="text-align: center;">Pour un accueil dans le corps des</p> <p>- MEN et CTSS : DGRH - bureau DGRH C2-1 – 72, rue Regnault – 75013 Paris</p> <p>- Pour les autres corps : au rectorat de l'académie concernée, vous trouverez les coordonnées sur le site : www.education.gouv.fr</p>	<p style="text-align: center;">DEMANDE D'ACCUEIL EN DÉTACHEMENT</p> <p>Corps d'accueil demandé :</p> <p><input type="checkbox"/> ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT (catégorie A)</p> <p><input type="checkbox"/> SAENES (catégorie B)</p> <p><input type="checkbox"/> ADJAENES (catégorie C)</p> <p><input type="checkbox"/> MÉDECINS ÉDUCATION NATIONALE (catégorie A)</p> <p><input type="checkbox"/> CONSEILLERS TECHNIQUES de service social (catégorie A)</p> <p><input type="checkbox"/> INFIRMIERS (catégorie A ou B)</p> <p><input type="checkbox"/> ASSISTANTS de service social (catégorie B)</p> <p style="text-align: center;">DEMANDE D'AFFECTATION CIGEM</p> <p>Corps concerné</p> <p><input type="checkbox"/> ATTACHÉ D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT (catégorie A)</p> <p><input type="checkbox"/> CONSEILLERS TECHNIQUES de service social (catégorie A)</p> <p><input type="checkbox"/> ASSISTANTS de service social (catégorie B)</p>
--	--

Votre situation personnelle

NOM d'USAGE et PRÉNOM :

NOM DE FAMILLE :

Né(e) le : **à**

Adresse personnelle :

Téléphone :

Portable (éventuellement) :

Adresse professionnelle :
.....

Téléphone :

Courriel :

Votre situation administrative

ADMINISTRATION :

CORPS/ GRADE : **Échelon** : **Indice brut** : **depuis le** :

CATÉGORIE :

catégorie A catégorie B catégorie C

Mode d'accès dans le grade: Ira - Concours - Liste d'aptitude - Emploi réservé - - BOE

Date d'ancienneté dans le grade :

POSITION ACTUELLE : Activité - Détachement - Disponibilité - Congé parental

NOM.....**PRÉNOM**.....

VOS SOUHAITS D'AFFECTATION

Souhaits géographiques (académie, département, ville) :

Souhaits fonctionnels et/ou spécialité :

Votre formation initiale et continue

- **Formation initiale** : Diplômes ou niveau (précisez les dates)

- **Formation continue** : Stages et formations suivis depuis les 5 dernières années (date et niveau)

Les raisons de votre demande

- désir de mobilité professionnelle
- convenances personnelles
- raisons familiales (rapprochement de conjoint, de domicile)

Fait le :

Signature de l'agent :

NOM.....PRÉNOM

CADRE À REMPLIR PAR VOTRE ADMINISTRATION

Avis de votre supérieur hiérarchique direct

FAVORABLE

DEFAVORABLE

coordonnées

Signature - timbre -

Avis de l'autorité habilitée à prononcer le détachement de l'agent

FAVORABLE

DEFAVORABLE

coordonnées

Signature - timbre -

CADRE À REMPLIR PAR L'ADMINISTRATION D'ACCUEIL (ministère ou rectorat)

FAVORABLE

DEFAVORABLE

Proposition d'affectation :

Seules seront instruites les demandes transmises par LA VOIE HIERARCHIQUE

PIÈCES À FOURNIR

OBLIGATOIREMENT :

- dernières fiches d'entretien professionnel / évaluation ;
- dernier arrêté de promotion d'échelon ;
- un état des services ;
- un curriculum vitae (maximum 2 pages).

CAS PARTICULIERS :

Si l'agent est déjà mis à disposition, en détachement, en disponibilité, en congé parental ou de longue maladie :
merci de joindre les arrêtés correspondants.

Annexe R7

Procédure des recrutements directs sans concours des magasiniers des bibliothèques (1^{er} grade)

Textes de référence

- Décret n° 88-646 du 6 mai 1988 modifié notamment par le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat.
- Décret n°2016-1084 du 3 août 2016 modifiant le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016 et les décrets relatifs à l'organisation de la carrière de ces fonctionnaires.
- Arrêté du 16 mai 2008 modifiant l'arrêté du 27 juin 2001 portant délégation de pouvoirs du ministre chargé de l'enseignement supérieur aux présidents des universités et aux présidents ou directeurs des autres établissements publics d'enseignement supérieur en matière de gestion des personnels des bibliothèques, et de certains agents non titulaires de l'État, affectés dans lesdits établissements.

Pour les établissements figurant sur l'arrêté autorisant l'ouverture d'un recrutement sans concours, les opérations de recrutement peuvent être lancées selon la procédure ci-dessous.

Procédure de recrutement à suivre localement

- 1-** Publication d'un avis de recrutement qui doit comprendre le nombre de postes à pourvoir, la date prévue du recrutement, le contenu précis du dossier de candidature (lettre de candidature, curriculum vitae, ...), les coordonnées du responsable ou du service auquel doit être adressé le dossier de candidature, la date limite de dépôt des candidatures, les conditions dans lesquelles les candidats sélectionnés par la commission sont convoqués à l'entretien.
- 2-** Affichage de l'avis de recrutement dans les locaux de l'établissement, éventuellement dans les agences locales pour l'emploi de Pôle emploi, et publication sur le service de communication publique en ligne de l'établissement et dans un journal local. **L'affichage et la publication doivent intervenir au moins quinze jours avant la date limite de dépôt des candidatures.**
- 3-** Examen des dossiers par une commission composée d'au moins trois membres, dont un au moins appartient à une administration ou à un établissement public autre que celles ou ceux organisant le recrutement (collectivité locale, représentant du ministère de la culture, Pôle emploi, ANPE, ...). La commission procède à la sélection des candidats.
- 4-** Convocation des candidats sélectionnés à un entretien. Les convocations doivent s'effectuer suivant les modalités précisées dans l'avis précité.
- 5-** À l'issue des entretiens, la commission arrête par ordre de mérite la liste des candidats aptes au recrutement. Une liste complémentaire peut être établie afin de pallier les éventuels désistements ainsi que les besoins de l'année suivante.
- 6-** Les dossiers des agents retenus devront être adressés complets (avec toutes les pièces justificatives nécessaires : certificat médical, casier judiciaire, contrats antérieurs publics ou privés, pièce justifiant la nationalité française ou d'un État de l'union européenne,...) à l'administration centrale (bureau DGRH C2-3) qui procédera à la nomination et au reclassement des agents.

Nomination des lauréats

Le bureau DGRH C2-3 procédera à la nomination des lauréats dès réception des dossiers complets si le poste est déjà vacant. Il en est de même pour les établissements qui puiseront sur leur liste complémentaire. Celle-ci peut être valable pendant deux ans s'il n'y a pas de nouveau recrutement, mais il convient de suivre l'ordre de classement sur la liste.

Annexe R8

L'application **Color-ITRF** va vous permettre de préciser les BAP et emplois types des recrutements demandés pour l'ensemble de la filière ITRF. **Comme indiqué dans la note DGRH 2016-0047 en date du 27 juillet 2016, la campagne de recrutement ITRF 2017 s'appuie sur Référens III.**

1 – Le calendrier

L'application Color-ITRF sera ouverte du mercredi 15 février au lundi 20 février 2017 suite à la saisie des volumes de recrutements dans l'application Atria.

Vous devrez y préciser, pour les seuls besoins en recrutement validés dans Atria, la BAP et l'emploi-type de chaque recrutement demandé, **y compris pour les recrutements réservés**. J'attire particulièrement votre attention sur le fait qu'il n'est plus possible, à ce stade de la procédure de recrutement et ultérieurement, d'ajouter ou de retrancher des recrutements, ou d'en modifier la nature, car le bureau de la gestion prévisionnelle saisit les services du ministère des finances dès la fermeture d'Atria.

En outre, j'attire votre attention sur l'importance de vérifier votre saisie avant validation. En effet, chaque année, des demandes tardives de modifications de BAP ou emploi-type parviennent à l'administration centrale. Je vous rappelle qu'il est **impossible** de les prendre en compte, pour l'année considérée, après la fermeture de l'application Color-ITRF, car le bureau des concours enregistre immédiatement vos demandes pour la publication au Journal Officiel.

2 – Les modalités

Les modalités sont identiques pour l'ensemble des établissements qu'ils aient ou non accédé aux responsabilités et compétences élargies.

L'application Color-ITRF fera apparaître les demandes telles que validées dans Atria.

Pour chaque recrutement demandé, vous aurez à saisir et valider la BAP et l'emploi-type demandés dans Color-ITRF. **J'attire votre attention sur le fait que l'ensemble des recrutements demandés doit être validé.** En effet l'équilibre statutaire entre les différentes natures de concours aura déjà été arrêté en amont (Atria). Si vous ne colorez pas une ouverture de concours demandée, c'est l'ensemble de vos demandes qui ne sera pas pris en compte.

Je vous rappelle que vous devez colorer vos postes dans 2 applications distinctes : Color-ITRF A et B ou Color-ITRF C, selon la catégorie des recrutements demandés.

Procédure technique

Applications Concours ITRF (2017)

- Color-ITRF : pour les catégories A, B.
- Color-ITRF-C : pour la catégorie C.

1. Accès

L'accès aux applications se fera directement à partir de l'adresse suivante :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr>

© Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche >
www.education.gouv.fr

Ressources humaines

Concours, emplois et carrières

Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation ITRF

Promotions, mutations ITRF

Se connecter à l'application Poppee

Établissements

Ou directement par le lien suivant :

<https://itarf.adc.education.fr/itarf/etbsup>

[Color-ITRF AB](#)

Ou

[Color-ITRF-C](#)

2. Descriptif du dispositif

Le code d'accès ainsi que le mot de passe sont utilisés pour l'ensemble des applications de gestion des ITRF.

Seuls les établissements mères sont autorisés à colorer les postes. Ces derniers devront aussi colorer les postes de leurs établissements filles.

Si un établissement fille se connecte sur l'application Color-ITRF, le message suivant apparaît « Vous n'êtes pas autorisé à colorer les postes. Voir votre établissement mère »

Pour chaque établissement mère, un tableau récapitulatif affiche le nombre de postes total à colorer par corps et type de concours, **y compris les recrutements réservés**.

Pour chacun des recrutements demandés **et validés dans Atria** par l'établissement mère, une ligne apparaît par corps, grade et nature de concours et **vous devez renseigner** :

a. Le choix de l'établissement du poste à colorer.

L'établissement mère répartit le poste à colorer soit au sein de son établissement, soit à l'un de ses établissements filles.

b. La BAP et l'emploi-type. La nomenclature est celle de Referens III : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid106062/referens.html>

c. La commune d'implantation du poste est nécessaire et à défaut, l'académie et le libellé de la localisation.

d. Les coordonnées des correspondants : sont à renseigner, en cliquant sur le lien du même nom, en haut de l'écran principal :

- **adresse postale de l'établissement mère** à renseigner afin de communiquer et d'échanger entre le centre organisateur et l'établissement recruteur ;

- **le correspondant « organisation-concours »** qui sera l'interlocuteur du bureau des concours ;

- **le correspondant « gestion lauréats (ou DRH) »** qui sera l'interlocuteur des lauréats des concours ;

S'il s'agit du même correspondant il suffira de renseigner seulement la rubrique correspondant « organisation du concours ».

Important :

- saisie de l'adresse e-mail de ces correspondants ;

- saisie de l'adresse du site web sur lequel les descriptifs des postes seront consultables.

3. Rappel

L'ensemble des recrutements demandés et validés, y compris les recrutements réservés, doit se voir attribuer une BAP et un emploi-type sous peine d'annuler la totalité de vos demandes: à cette fin un compteur vous indique le nombre de recrutements restant à colorer.

Un numéro chronologique sera attribué automatiquement à chaque poste saisi.

Annexe R9

Détachement d'un fonctionnaire dans un corps de recherche et de formation

Constitution du dossier

Agent

- Demande motivée de l'intéressé(e) revêtue de l'accord de l'autorité hiérarchique de l'administration d'origine
- Curriculum vitae
- Arrêté de titularisation dans le corps d'origine
- Dernier arrêté de promotion dans le corps d'origine
- Grille indiciaire du corps d'origine ou cadre d'emploi ou emploi d'origine : grade, échelons (sauf pour les corps du MESR ET DU MEN)
- Fiche de synthèse (agent de l'éducation nationale) ou état des services (autre agent)
- Numen (agent de l'éducation nationale)

Établissement d'accueil

- Avis favorable du président de l'université ou du directeur accompagné d'un rapport motivé explicitant les raisons de son choix
- Fiche de poste et place de l'agent dans l'organigramme de la structure d'accueil.
- Avis de la CPE

Annexe R10

Intégration d'un fonctionnaire dans un corps de recherche et de formation

Constitution du dossier

Intégration après détachement

Agent

- Demande motivée de l'intéressé(e)
- Rapport d'activité
- Dernier arrêté de promotion dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine

Établissement d'accueil

- Avis favorable du président de l'université ou du directeur, après avis de la CPE

Intégration directe

Agent

- Demande motivée de l'intéressé(e) revêtue de l'accord de l'autorité hiérarchique de l'administration d'origine
- Curriculum vitae
- Arrêté de titularisation dans le corps d'origine
- Dernier arrêté de promotion dans le corps d'origine
- Grille indiciaire du corps d'origine ou cadre d'emploi ou emploi d'origine : grade, échelons (sauf pour les corps du MESR ET DU MEN)
- Fiche de synthèse (agent de l'éducation nationale) ou état des services (autre agent)
- Numen (agent de l'éducation nationale) ou FICHE DE SYNTHÈSE (autre agent)

Établissement d'accueil

Avis favorable du président de l'université ou du directeur accompagné d'un rapport motivé explicitant les raisons de son choix

Fiche de poste et place de l'agent dans l'organigramme de la structure d'accueil.

Avis de la CPE

Annexe C1

Rôle de la CPE et des groupes de travail

Les commissions administratives paritaires nationales et académiques portent la plus grande attention aux comptes rendus des commissions paritaires d'établissement. La CPE doit jouer pleinement son rôle de pré-CAP et être le lieu de dialogue social au sein de l'établissement en lui permettant ainsi d'affirmer son autonomie. Elle doit donc avoir connaissance de l'ensemble des dossiers des agents ayant vocation à être promus.

Les principes doivent impérativement être respectés :

- 1▪ Les procès-verbaux doivent donner la composition précise de la CPE et la qualité des intervenants.
- 2▪ Les comptes rendus doivent rendre compte avec précision des débats et non être de simples relevés de décisions.
- 3▪ Ils doivent se référer clairement aux éléments prévalant pour le classement (ou non classement) des agents.
- 4▪ Ils doivent être clairement retranscrits lorsqu'il s'agit d'une situation individuelle afin de ne pas pénaliser l'agent.
- 5▪ Ils doivent donner le résultat des votes sur les différents points à l'ordre du jour.
- 6▪ Les demandes de détachement et d'intégration dans un corps, ainsi que les demandes de révision des comptes rendus d'entretien professionnel, doivent faire l'objet d'un avis de la CPE et non d'une simple information.

NB : Dans les structures pour lesquelles il n'a pas été institué de CPE par la voie réglementaire, il est vivement recommandé que soit réuni avec les organisations syndicales un groupe de travail sur les mêmes questions. S'agissant d'un groupe de travail, il n'est pas envisageable d'organiser des élections pour en désigner les membres. Il est par contre demandé de s'appuyer sur les résultats des dernières élections, CAPA ou CAPN selon le corps considéré afin de demander aux organisations syndicales de désigner des représentants pour ce groupe de travail. Il convient de veiller que l'ensemble des personnels affectés dans l'académie ou l'établissement soit représenté quelque soit leur lieu d'exercice. Les représentants doivent être obligatoirement des membres de ces structures pour les corps considérés. Lors de l'étude des dossiers, seuls les représentants des personnels de la catégorie à laquelle appartient le fonctionnaire intéressé et les représentants des personnels de la ou les catégories supérieures sont appelés à délibérer. Les membres de ces groupes de travail devront avoir connaissance de l'ensemble des dossiers des agents ayant vocation à être promus. L'attention des membres de ce groupe de travail doit bien sûr être appelée sur l'obligation de discrétion professionnelle qui s'applique à eux de la même façon qu'aux membres des CPE et des CAP.

Annexe C2

Documents à transmettre : listes d'aptitude – tableaux d'avancement 2017

1) Le dossier de proposition des agents comprend :

- *Annexe C2a (LA) ou C2b (TA) Fiche individuelle de proposition de l'agent*, établie selon le modèle joint. Il est impératif que les informations fournies soient **dactylographiées** et que toutes les rubriques soient remplies et l'état des services publics visé par l'établissement *Annexe C2bis*.

- *Annexe C2c Le rapport d'aptitude professionnelle* : élément déterminant du dossier de proposition, le rapport d'aptitude professionnelle doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique et se décliner en fonction des 4 items suivants :

- appréciation sur le **parcours** professionnel de l'agent ;
- appréciation sur les **activités actuelles** de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités ;
- appréciation de la **contribution** de l'agent à l'activité du service, laboratoire ou autre structure ;
- appréciation sur l'**aptitude** de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute et au dialogue.

Et en complément, pour la filière ITRF (LA et TA à l'exception des ATRF de l'administration centrale) ainsi que pour l'accès au corps des conservateurs généraux, un rapport d'activité rédigé par l'agent : annexe C2e Rapport d'activité de l'agent.

L'agent rédige lui-même son rapport d'activité concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps, et le transmet dactylographié à son supérieur direct.

Ce rapport doit être établi de manière à la fois complète, précise et concise (2 pages maximum).

L'esprit de synthèse de l'agent doit être démontré à l'occasion de cet exercice de rédaction. Il devra impérativement être accompagné d'un **organigramme** qui permette d'identifier clairement la place de l'agent dans le service.

Le rapport d'activité sera revêtu de la signature de l'agent et de celle de l'autorité hiérarchique (président ou directeur d'établissement ou recteur).

Le supérieur hiérarchique rédige le rapport d'aptitude professionnelle en tenant compte, le cas échéant, du rapport d'activité de l'agent. Ce rapport doit être en cohérence avec l'évaluation professionnelle de l'agent.

Afin de disposer d'éléments précis sur le déroulé de la carrière des agents, et notamment sur la mobilité interministérielle et entre les fonctions publiques, un curriculum vitae détaillant l'ensemble du parcours professionnel doit être joint au dossier de proposition concernant l'ensemble des promotions en catégorie A et B (LA et TA) dans les corps des personnels des bibliothèques et les corps des personnels ITRF et les promotions (LA aux corps AAE, SAENES et CTSSAE) dans les corps ATSS.

2) La liste récapitulative par corps (*annexe C2d*) ne comporte que les propositions du président ou directeur d'établissement ou recteur, classées selon l'ordre de mérite fixé par lui-même après consultation de la CPE. En regard du nom des agents classés devra figurer l'indication de la BAP et de l'emploi-type pour les personnels ITRF.

3) Le compte rendu de la réunion de la commission paritaire d'établissement comporte sa composition et l'indication des critères de classement adoptés (cf. supra). **Il doit être envoyé en autant d'exemplaires qu'il y a de CAPN concernées par le compte rendu. Il doit accompagner les dossiers de proposition et ne pas être envoyé séparément et tardivement.**

Annexe C2a

Liste d'aptitude* : fiche individuelle de proposition

Proposition d'inscription au corps de :
Y compris l'accès au corps des conservateurs généraux

ACADÉMIE / ÉTABLISSEMENT :

Rang de classement dans l'ordre des propositions :

...../.....

Nom d'usage :

Nom de famille :

Prénom :

Date de naissance :

Situation administrative (1) :

Branche d'activité professionnelle (BAP) (2) (3):

	Situation au 1 ^{er} janvier 2017	Ancienneté cumulée au 1 ^{er} janvier 2017 (4)
Services publics		
Catégorie		
Corps		
Grades		
Échelon		

- date de nomination dans le corps actuel :

- modalités d'accès au corps actuel (5) : LA (année :) - Concours - Intégration

Titres et diplômes (avec année d'obtention) :

-
-
-

(1) préciser activité, congé parental, CLM (congé longue maladie), CLD (congé longue durée), MTT (mi-temps thérapeutique), CPA (cessation progressive d'activité).

(2) corps d'accueil.

(3) pour les ITRF.

(4) l'ancienneté s'apprécie uniquement au 1^{er} janvier de l'année.

(5) cocher la case.

Annexe C2b

Tableau d'avancement : fiche individuelle de proposition

Proposition d'inscription au grade de :

ACADÉMIE :

ÉTABLISSEMENT :

Rang de classement dans l'ordre des propositions

Nom d'usage :

Nom de famille :

Prénom :

Date de naissance :

Situation administrative (1) :

Branche d'activité professionnelle (BAP) (2) (3) :

	Situation au 1 ^{er} janvier 2017	Ancienneté cumulée au 31 décembre 2017 (4)
Services publics		
Catégorie		
Corps		
Grade		
Échelon		

- date de nomination dans le grade actuel

- modalités d'accès au grade actuel (5)

TA (année)

EX PRO

Concours/Intégration

Titres et diplômes (avec année d'obtention) :

-
-

(1) préciser activité, congé parental, CLM (congé longue maladie), CLD (congé longue durée), MTT (mi-temps thérapeutique), CPA (cessation progressive d'activité).

(2) corps d'accueil.

(3) pour les ITRF.

(4) l'ancienneté s'apprécie entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année.

(5) cocher la case.

Annexe C2bis

Emplois successifs depuis la nomination dans un établissement relevant de l'Éducation nationale ou de l'enseignement supérieur			
Fonctions	Établissement – Unité - Service	Durée	
		DU	AU

État des services				
Corps - Catégories	Positions	Durée		Ancienneté totale
		DU	AU	
Total général				

Annexe C2c
Rapport d'aptitude professionnelle

Le rapport d'aptitude professionnelle doit être établi avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique et se décliner en fonction des 4 items suivants :

Appréciation sur le parcours professionnel de l'agent :

Appréciation sur les activités actuelles de l'agent et l'étendue de ses missions et de ses responsabilités :

Appréciation de la contribution de l'agent à l'activité du service, du laboratoire ou toute autre structure :

Appréciation sur l'aptitude de l'agent : capacités d'adaptation à l'environnement, capacité au dialogue avec les partenaires :

Appréciation générale :

Vu et pris connaissance le :

Signature de l'agent :

Signature du président, du directeur ou du recteur :

Date :

ACADÉMIE :
ÉTABLISSEMENT
ORGANISME DE DÉTACHEMENT :

ANNEXE C2d

LISTE RÉCAPITULATIVE DES PROPOSITIONS POUR L'ACCÈS AU CORPS/GRADE DE ... AU TITRE DE L'ANNÉE 2017

Classement du président, directeur ou recteur	NOM - PRÉNOM	Date de naissance	AFFECTATION	BAP	Fonctions actuelles ⁽¹⁾	Échelon	Ancienneté dans le corps des au 01/01/2017	Ancienneté dans la fonction publique au 01/01/2017	Ancienneté dans le grade de au 31/12/2017	OBSERVATIONS ⁽²⁾

date :

Signature du président,
directeur ou recteur :

(1) Pour les ATSS, préciser conseiller technique du recteur, de Dasen ou service social élèves (SSE) ou personnels (SSP).

(2) Indiquer si l'agent envisage de demander son admission à la retraite au cours de l'année scolaire 2016-2017.

NB: Veuillez ne pas faire figurer d'agents ex-aequo

Annexe C2e
Parcours professionnel et rapport d'activité

L'agent rédige lui-même son rapport d'activité (1 à 2 pages) concernant ses fonctions actuelles et son activité passée dans le corps. Ce rapport devra impérativement être accompagné d'un organigramme.

(outre la valeur professionnelle de l'agent, les acquis de l'expérience professionnelle sont désormais pris en compte, c'est à dire la densité, la richesse du parcours antérieur et les acquis que ce parcours a permis de capitaliser).

Dates	Affectations	Fonctions occupées	Mission(s)

- Ce tableau doit être remplacé par un curriculum vitae pour les ITRF de catégorie A et B

Rapport d'activité et motivations :

Signature de l'agent :

Fait à,

le :

Signature du président, du directeur ou du recteur :

Date :

Annexe C2f

Dispositions relatives aux tableaux d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe et à l'échelon spécial de ce grade 2017

Point d'attention : des modifications des conditions de promouvabilité (avec la suppression des périodes de 10 et 12 ans de référence) et une nouvelle voie d'accès avec la reconnaissance de la valeur professionnelle exceptionnelle sont à mettre en œuvre dès le tableau d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe établi au titre 2017.

La préparation des tableaux d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe nécessite, ainsi, la poursuite du complètement des historiques de carrière pour l'ensemble des membres du corps des attachés d'administration de l'État, à la suite des recensements déjà effectués les années passées pour les attachés principaux d'administration (APA) et directeurs de service (DDS) susceptibles de remplir les conditions d'échelon pour être promouvables à ce grade.

Cet historique sur l'ensemble de la carrière des agents devra, compte tenu des dispositions de l'article 5 du décret n° 2016-907 du 1er juillet 2016 mettant un terme aux périodes de référence de 10 et 12 ans, être réalisé et saisi dans Agora, dès lors que les périodes de détachement ont été effectuées dans un emploi culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, et dès lors que les fonctions ont été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966.

A. Tableau d'avancement au grade d'attache d'administration hors classe 2017

Rappel des conditions statutaires (article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État) :

Peuvent être promus au grade d'attaché d'administration hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les attachés principaux ayant atteint au moins le 6^e échelon de leur grade, ainsi que les directeurs de service ayant atteint au moins le septième échelon de leur grade.

Les intéressés doivent justifier :

1° De six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau d'avancement.

2° Ou de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966.

La liste des fonctions mentionnées au 2° a été fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique en date du 30 septembre 2013.

Différents arrêtés interministériels ont fixé, par ministère, une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilité (parution des différents arrêtés au cours du mois de juin 2014).

Dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées, peuvent également être inscrits au tableau d'avancement, établi à compter de l'année 2017, au grade d'attaché d'administration hors classe les attachés principaux (justifiant de trois ans d'ancienneté au 10^e échelon) et les directeurs de service (ayant atteint le 14^e échelon) ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle. **La mise en œuvre de cette nouvelle voie d'accès au grade d'attaché d'administration hors classe fera l'objet d'une note complémentaire à la présente note de service.**

Période d'examen des conditions :

Sont promouvables, par tableau d'avancement établi au titre de l'année 2017, au grade d'AAHC les agents remplissant les conditions de grade et d'échelon au plus tard au 31 décembre 2017. Les conditions de durée d'exercice sur emploi fonctionnel ou d'exercice sur fonctions à haute responsabilité (avec cumul éventuel de période sur emploi fonctionnel) sont à remplir au plus tard au 31 décembre 2016.

Périmètre :

Chaque académie prendra en considération les APA et DDS affectés dans l'académie mais également les APA et DDS accueillis par voie de détachement sur emploi fonctionnel dans l'académie.

Date d'effet : 1^{er} janvier 2017

Calendrier :

Au plus tard le	Opération
28 février 2017	Complètement des historiques de carrière
28 février 2017	Établissement de la liste des promouvables et transmission des rapports Excel faisant apparaître pour chaque agent sa promouvabilité et l'historique des fonctions qu'il a exercées sur la période à considérer
15 mars 2017	Transmission des classements alphabétiques en trois groupes décidés par le recteur après concertation d'une part avec les représentants des établissements d'enseignement supérieur et d'autre part avec un groupe de travail issu de la CAPA et restreint aux seuls représentants des deux grades éligibles et du grade d'AAHC (la répartition indicative au sein des trois groupes pourrait être la suivante : 20 % TF, 10 % F, 70 % SO)
30 mars 2017	Transmission des rapports d'aptitude professionnelle pour les agents classés dans les groupes « très favorable » et « favorable » et du dernier compte rendu d'entretien professionnel (2015/2016) pour l'ensemble des agents promouvables (quel que soit le classement émis)
30 mars 2017	Transmission d'un état de la carte comptable académique précisant la taille de chaque regroupement comptable et le budget de chaque regroupement comptable

Critères de promotion :

Comme pour tout tableau d'avancement, les critères reflètent la prise en compte de la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Les choix opérés doivent permettre de valoriser les parcours professionnels déjà réalisés, notamment sur emplois fonctionnels supérieurs, et les prises de responsabilité réussies. En même temps, ils permettront également d'influer sur les parcours à venir en incitant les attachés, au travers des choix réalisés pour l'avancement, à la construction de parcours diversifiés.

La valeur professionnelle :

Elle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien professionnel éventuellement complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents pour lesquels un avis « très favorable » ou « favorable » est émis, au travers d'une « appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent » décomposée en quatre items :

- appréciation sur le parcours professionnel de l'agent ;
- appréciation sur l'étendue des missions et sur les responsabilités exercées dans son parcours professionnel ;

- appréciation sur les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution ;
- appréciation sur les capacités d'animation et d'impulsion du service.

L'appréciation de la valeur professionnelle s'appuie notamment sur des critères objectifs : effectifs et structures (directions, services) encadrés, nature des missions confiées, montant du budget géré, nombre d'élèves/ d'étudiants de l'établissement, nombre d'établissements rattachés, services mutualisateurs, nature des relations avec les partenaires extérieurs (administrations, entreprises, collectivités territoriales, autres établissements...) et / ou internes (représentants des personnels, directeurs de composantes...), catégories d'établissement...

Le parcours professionnel :

Le Cigem des attachés a été créé pour favoriser la mobilité interministérielle des attachés et s'inscrit dans une série de dispositifs mis en place par la DGAFP pour décloisonner les parcours professionnels (loi sur la mobilité de 2009 facilitant les détachements, création de la PNA, fusion des corps précédemment spécifiques aux services déconcentrés et centraux).

Aussi, l'administration souhaite valoriser les mobilités :

- mobilité au sein du ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés de l'enseignement scolaire (Rectorats, Dasen), les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (Cnous, Onisep, Cned, Réseau Canopé, Cereq...)
- mobilité dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique,
- mobilité sectorielle liée à des environnements professionnels diversifiés : il convient de valoriser la mobilité intellectuelle qui peut se traduire par l'exercice de plusieurs métiers ou le changement de familles professionnelles au sens du REME.

Il est rappelé que le classement issu des groupes de travail ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration au vu des avis émis en commission administrative paritaire nationale des attachés d'administration de l'État et qu'il n'existe pas de répartition académique préalable des possibilités de promotion.

Pour information, près de 125 promotions seront prononcées au titre de l'année 2017.

B. Tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe 2017

Rappel des conditions statutaires (article 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État) :

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe les attachés d'administration hors classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 7^e échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

Périmètre : les attachés d'administration hors classe promus au titre des tableaux d'avancement 2013, 2014, 2015 et 2016 sont susceptibles d'être promus à l'échelon spécial.

Date d'effet : 1^{er} janvier 2017

Calendrier :

Au plus tard le	Opération
28 février 2017	Établissement de la liste des promouvables
15 mars 2017	Transmission des classements alphabétiques en <u>deux</u> groupes décidés par le recteur après concertation d'une part avec les représentants des établissements d'enseignement supérieur et d'autre part avec un groupe de travail issu de la CAPA et restreint aux seuls représentants du grade d'AAHC (la répartition indicative au sein des <u>deux</u> groupes pourrait être la suivante : 20 % TF, 80 % F)
30 mars 2017	Transmission des rapports d'aptitude professionnelle pour les agents classés dans le groupe « très favorable » et du dernier compte rendu d'entretien professionnel (2015/2016) pour l'ensemble des agents promouvables (quel que soit le classement émis)

Critères de promotion :

Comme pour tout tableau d'avancement, les critères reflètent la prise en compte de la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Annexe C2g

ACADÉMIE :

**RAPPORT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE POUR LE TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE
D'ATTACHE HORS CLASSE AU TITRE DE L'ANNÉE 2017**

<p>Nom d'usage : Nom de famille : Prénom : Affectation actuelle : Depuis le :</p>	<p>Grade : Echelon : Date de promotion dans l'échelon :</p>
---	--

<p>Historique des emplois fonctionnels et des fonctions à un niveau élevé de responsabilité</p>
--

Intitulé de l'emploi fonctionnel ou de la fonction à un niveau élevé de responsabilité*	Affectation (lieu et période)	Principales caractéristiques du poste **

* Seules les fonctions recensées par les arrêtés fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n° 2011-1317 doivent être consignées dans ce tableau.
 ** Effectifs et structures (directions, services) encadrés, nature des missions confiées, montant du budget géré, nombre d'élèves/ d'étudiants de l'établissement, nombre d'établissements rattachés, services mutualisateurs, nature des relations avec les partenaires extérieurs (administrations, entreprises, collectivités territoriales, autres établissements...) et / ou internes (représentants des personnels, directeurs de composantes...), catégories d'établissement...

Appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent

NOM et Prénom de l'agent :

Appréciation sur le parcours professionnel de l'agent

Appréciation sur l'étendue des missions et sur les responsabilités exercées dans son parcours professionnel

Appréciation sur les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution

Appréciation sur les capacités d'animation et d'impulsion du service

Appréciation générale

Signature du président d'université (le cas échéant) :

Date :

Avis du Recteur ou du chef du Saam	Très favorable	Favorable	Sans opposition

Signature du recteur ou du chef du Saam :
Date :

Annexe C3a

Filière administrative : calendrier et modalités générales des opérations de gestion

Accès par liste d'aptitude au corps des AAE et par tableau d'avancement au grade d'APA

Afin de me permettre de procéder, dans les meilleures conditions possibles, aux affectations des personnels retenus après avis des commissions administratives paritaires académiques compétentes, les rectorats me feront parvenir, **avant le 25 mai 2017** :

- l'arrêté d'inscription au tableau d'avancement au choix au grade d'APA ;
- l'arrêté d'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions d'AAE.

S'agissant de la **liste d'aptitude**, la sélection des dossiers recevables doit être opérée par les services académiques en considérant la motivation de l'agent à exercer les fonctions d'AAE, son expérience professionnelle antérieure, son profil actuel et sa manière de servir. Un curriculum vitae peut également être réclamé afin d'avoir connaissance du parcours professionnel de l'agent.

En application de l'article 13, la proportion des nominations au choix susceptibles d'être prononcées par voie de liste d'aptitude est au minimum égale à un cinquième et au maximum égale à un tiers du nombre total des nominations, effectuées par le ministre ou l'autorité de rattachement au sens de l'article 5, en application du 1° et du 2° de l'article 8 (recrutements par la voie des Ira et concours interne) et des détachements de longue durée, des intégrations directes et des détachements au titre de [l'article L. 4139-2 du code de la défense](#), prononcés par ce ministre ou cette autorité. Il est également tenu compte dans cette assiette des mutations d'attachés d'administration de l'État à l'issue desquelles ces derniers ont été rattachés, pour leur gestion, à ce ministre ou à cette autorité.

Toutefois, conformément à l'article 39 du décret n° **2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État**, jusqu'au 31 décembre 2016 et par dérogation au deuxième alinéa du I de l'article 13, il sera vérifié si le mode de calcul suivant permettrait un nombre de nominations plus élevé : la proportion de 40 % (et non d'un cinquième) peut être appliquée à 5 % des effectifs du corps, en position d'activité ou en position de détachement, rattachés au même ministre ou à la même autorité. Les effectifs pris en compte sont ceux constatés au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations.

Annexe C3b

Filière médico-sociale : calendrier et modalités générales des opérations de gestion

Accès par liste d'aptitude au corps des CTSSAE et par tableau d'avancement aux grades de MEN 1re classe et d'INF classe supérieure (B)

Accès par liste d'aptitude au corps des CTSSAE :

Les recteurs adresseront au bureau DGRH C2-1 pour **le 18 avril 2017** :

- la liste des agents promouvables de leur académie (en fonction dans leur académie ou en position de détachement) que vous classerez sur le tableau joint (annexe C2d) ;
- un rapport d'aptitude professionnelle renseigné avec le plus grand soin par l'autorité hiérarchique et le dernier compte rendu d'entretien professionnel; l'appréciation générale pourra notamment souligner les activités actuelles de l'agent, l'étendue de ses missions et de ses responsabilités, sa contribution à l'activité du service et son aptitude à l'encadrement, aux partenariats et à la médiation.

J'appelle l'attention des services académiques sur le fait que les agents classés et inscrits doivent être en capacité d'accepter une mobilité géographique, puisque les nominations dans ce corps s'effectuent au niveau national.

Les services académiques transmettront, pour les agents proposés, une fiche de proposition motivée (annexe n° C2a).

Accès par tableau d'avancement au grade des MEN 1C et au grade d'INF classe supérieure (cat B) :

Les recteurs compléteront et retourneront au bureau DGRC C2-1 avant **le 24 avril 2017** le tableau nominatif (annexe C2d) distinct pour chacun de ces avancements en veillant à classer les agents qu'ils proposeront.

Cet envoi sera complété, pour chaque agent proposé, par la fiche de proposition (*annexe C2b*), une copie du compte rendu d'entretien professionnel (CREP), un curriculum vitae, ainsi que le rapport d'aptitude professionnelle.

Lors de l'établissement de leurs propositions, les services académiques veilleront à ce que les dossiers des médecins de santé scolaire ayant vocation à être détachés sur emploi fonctionnel d'une part, et des infirmiers assurant des fonctions en internat d'autre part, fassent l'objet d'un examen particulièrement attentif.

Les services académiques transmettront, pour les agents proposés, une fiche de proposition motivée (annexe C2b). Cette proposition devra être établie par une autorité compétente sur l'ensemble des agents de l'académie.

Annexe C3c

Calendriers et modalités spécifiques des opérations de gestion des agents relevant de la hors académie et exerçant à Mayotte, en Com et dans les EPA

Filière administrative :

Accès par liste d'aptitude aux corps d'AAE et de SAENES :

Les services des vice-rectorats, des établissements compléteront et retourneront au bureau DGRH C2-1 avant **le 25 mai 2017** le tableau nominatif (*annexe C2d*) pour la LA des AAE et pour la LA des SAENES en veillant à classer les agents qu'ils proposeront.

Le dernier compte rendu d'entretien professionnel (CREP) établi pour chaque agent remplissant les conditions statutaires pour accéder par LA aux corps des SAENES devra être transmis à cette même date.

Cet envoi sera complété, pour chaque agent proposé, par la fiche de proposition (*annexe C2a*), un curriculum vitae, ainsi que les rapports d'aptitude professionnelle.

Accès par tableau d'avancement aux grades d'APA et de SAENES classe supérieure et classe exceptionnelle :

Les services des vice-rectorats, des établissements compléteront et retourneront au bureau DGRH C2-1 avant **le 25 mai 2017** le tableau nominatif ci-joint (*annexe C2d*) distinct pour chacun de ces avancements en veillant à classer les agents qu'ils proposeront.

Cet envoi sera complété, pour chaque agent proposé, par la fiche de proposition (*annexe C2b*), une copie du compte rendu d'entretien professionnel (CREP), un curriculum vitae, ainsi que le rapport d'aptitude professionnelle.

Filière médico-sociale :

Accès par tableau d'avancement aux grades d'INFENES hors classe et de classe supérieure (cat A) :

Les services des vice-rectorats, des établissements compléteront et retourneront au bureau DGRH C2-1 avant **le 24 février 2017** le tableau nominatif ci-joint (*annexe C2d*) distinct pour chacun de ces avancements en veillant à classer les agents qu'ils proposeront.

Cet envoi sera complété, pour chaque agent proposé, par la fiche de proposition (*annexe C2b*), une copie du compte rendu d'entretien professionnel (CREP), un curriculum vitae, ainsi que le rapport d'aptitude professionnelle.

Accès par tableau d'avancement au grade d'ASSAE principal :

Les services des vice-rectorats, des établissements compléteront et retourneront au bureau DGRH C2-1 avant **le 24 février 2017** le tableau nominatif ci-joint (*annexe C2d*) en veillant à classer les agents qu'ils proposeront.

Cet envoi sera complété, pour chaque agent proposé, par la fiche de proposition (*annexe C2b*), une copie du compte rendu d'entretien professionnel (CREP), un curriculum vitae, ainsi que le rapport d'aptitude professionnelle.

Annexe C4

*DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION SPÉCIFIQUE
(conservateurs généraux et conservateurs des bibliothèques)
À renvoyer avant le 12 mai 2017 pour les formations débutant à
partir de septembre 2017 et avant le 10 novembre 2017 pour
les formations débutant à partir de janvier 2018*

NOM ÉPOUSE.....

PRÉNOM.....

GRADE.....

DIPLÔMES OBTENUS OU
FORMATION.....

ÉTABLISSEMENT
D'EXERCICE.....

DURÉE TOTALE SOUHAITÉE DU
CONGÉ.....

DATE SOUHAITÉE DE DÉBUT DU
CONGÉ.....

CONGÉS FORMATION DÉJÀ OBTENUS

→ ANNÉES D'OBTENTION

→ NOMBRE DE MOIS

PROJET DE FORMATION VALIDÉ PAR LE RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE
(À joindre en annexe de la demande)

AVIS MOTIVÉ DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT D'EXERCICE

.....
.....
.....
.....

Fait à , le

Fait à , le

Signature du président, du directeur

Signature de l'intéressé (e)

Demande à retourner au ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, Secrétariat général, Direction générale des ressources humaines, Service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques, Sous-direction de la gestion des carrières, Bureau des personnels des bibliothèques – DGRH C2-3- 72, rue Regnault – 752433 Paris cedex 13.

Annexe C6

Filière des personnels des bibliothèques : calendrier des opérations de gestion pour les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement au titre de 2017

Les listes d'aptitude :

1 - Dates des CAPN:

- CAPN du 11 mai 2017 pour l'accès aux corps des conservateurs généraux et des conservateurs ;
- CAPN du 24 mai 2017 pour l'accès au corps des bibliothécaires ;
- CAPN du 8 juin 2017 pour l'accès au corps des bibliothécaires assistants spécialisés.

2 - Calendrier des opérations pour l'ensemble des corps :

- 6 février 2017, mise en ligne des promouvables ;
- du 7 février au 31 mars 2017, saisie des propositions et des avis de CPE ;
- 4 avril 2017, date limite de réception des documents.

Les tableaux d'avancement :

1 – Dates des CAPN :

- CAPN du 9 novembre 2017 pour l'accès au grade de conservateur en chef ;
- CAPN du 16 novembre 2017 pour l'accès aux grades de magasinier de 1er classe, de magasinier principal de 2^e classe et de magasinier principal de 1re classe ;
- CAPN du 23 novembre 2017 pour l'accès aux grades de bibliothécaires assistants spécialisés de classe supérieure et de classe exceptionnelle.

2 – Calendrier des opérations de gestion pour l'ensemble des corps :

- 25 août 2017, mise en ligne des promouvables ;
- du 25 août au 29 septembre 2017, saisie des propositions et des avis de CPE ;
- 5 octobre 2017, date limite de réception des documents.

Pour mémoire l'avancement différencié d'échelon

Corps concerné : bibliothécaires

L'examen de l'attribution des réductions d'ancienneté au titre de l'année 2015-2016 s'effectuera à la date suivante :

- **CAPN du 19 janvier 2017 pour le corps des bibliothécaires.**

Annexe C7

ITRF : Calendrier 2017 des opérations de gestion pour lesquelles les CAPN seront consultées

Session Printemps	Session Automne
<ul style="list-style-type: none"> ● listes d'aptitude 2017 ● demandes de détachement ● demandes d'intégration <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 20px; text-align: center;"> Remontée des dossiers à l'administration centrale (DGRH C2-2) *: 10/02/2017 </div>	<ul style="list-style-type: none"> ● tableaux d'avancement 2017 pour les grades suivants : IGR 1C/IGE HC/IGE1C/ TCHRF CE/TCHRF CS/ATRF P1C/ATRF P2C/ATRF 1C ● demandes de détachement ● demandes d'intégration ● demandes de renouvellement de stage (concours 2016) ● révision d'entretien professionnel <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 20px; text-align: center;"> Remontée des dossiers à l'administration centrale (DGRH C2-2)*: 08/09/2017 </div>

<p><u>Calendrier :</u></p> <p>◆ <u>Réunions préparatoires</u> : 13 mars – 17 mars : SNPTES 20 mars – 24 mars : Unsa-ITRF, CGT, FO, SGEN CFDT, FSU 27 mars – 31 mars: administration</p> <p>◆ <u>CAPN plénières</u> : IGR ➤ vendredi 9 juin – 9 h 30 IGE ➤ mardi 13 juin – 9 h 30 ASI ➤ mardi 16 mai – 9 h 30 TCHRF ➤ mardi 23 mai – 9 h 30</p>	<p><u>Calendrier :</u></p> <p>◆ <u>Réunions préparatoires</u> : 2 octobre – 6 octobre : Unsa-ITRF, CGT, FO, SGEN CFDT, FSU 9 octobre – 13 octobre : SNPTES 16 octobre – 20 octobre : administration</p> <p>◆ <u>CAPN plénières</u> : IGR ➤ mardi 28 novembre – 9 h 30 IGE ➤ mardi 21 novembre – 9 h 30 ASI ➤ jeudi 16 novembre – 9 h 30 TCHRF ➤ jeudi 30 novembre – 9 h 30 ATRF ➤ vendredi 1^{er} décembre – 9 h 30</p>
--	--

*sous format papier excepté pour les Com

Annexe C7a

Filière des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé : conditions d'ancienneté requises pour les promotions par liste d'aptitude et les avancements de grade par tableau d'avancement au titre de 2017

Les listes d'aptitude :

Filière administrative

1 – Accès au corps des attachés d'administration de l'État

(article 12 décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011) :

- Fonctionnaire de l'État appartenant à un corps de catégorie B ou équivalent.
- Justifier au 1^{er} janvier de l'année 2017 d'au moins neuf années de services publics dont cinq ans au moins de services civils effectifs dans un corps régi par les dispositions du décret du 18 novembre 1994 ou par celles du décret du 19 mars 2010.

2 – Accès au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

(article 4 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié)

- Fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau.
- Justifier au 1^{er} janvier de l'année 2017 d'au moins neuf années de services publics.

Filière médico-sociale

Accès au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État

(article 8 du décret n°2012-1099 du 28 septembre 2012)

- Être assistant de service social, titulaire du grade d'assistant de service social principal.

Les tableaux d'avancement :

Filière administrative

1) Accès au grade d'attaché d'administration hors classe (article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011)

1 – a) Accès au grade d'attaché d'administration hors classe (se reporter à l'annexe C2F)

- Attachés principaux d'administration ayant atteint le 6^e échelon
- Directeurs de service ayant atteint le 7^e échelon
- Les intéressés doivent justifier de :
6 années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 ou de 8 années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité.
(NB : dispositif transitoire sur les durées et périodes, cf. art. 39)

1 – b) Accès au grade d'attaché d'administration hors classe (se reporter à l'annexe C2F) : valeur professionnelle exceptionnelle

- Attachés principaux d'administration justifiant de 3 ans d'ancienneté au 10^e échelon de leur grade.
- Directeurs de service ayant atteint le 14^e échelon.

2 – Accès au grade d'attaché principal d'administration

(articles 19 et 20 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011)

- Par voie d'examen professionnel : les intéressés doivent justifier au plus tard le 31 décembre 2017 avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emploi de catégorie A ou assimilé et compter au moins un an d'ancienneté dans le 5^e échelon du grade d'attaché.

- Au choix : Les intéressés doivent justifier, au plus tard le 31 décembre 2017, d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et d'au moins un an d'ancienneté dans le 9^e échelon du grade d'attaché.

3 – Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe exceptionnelle

(article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009)

- Par voie d'examen professionnel : Les fonctionnaires ayant au moins atteint le 6^e échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre 2017.

- Au choix : Les fonctionnaires ayant au moins atteint le 7^e échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre 2017.

4 – Accès au grade de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur classe supérieure

(article 25 du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009)

- Par voie d'examen professionnel : Les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 4^e échelon du premier grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B au plus tard au 31 décembre 2017.

- Au choix : Les fonctionnaires ayant au moins atteint le 7^e échelon du premier grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B. au plus tard au 31 décembre 2017.

5 – Accès au grade d'adjoint administratif principal de 1^{re} classe de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

(article 14 du décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006)

Au choix : les adjoints administratifs principaux de 2^e classe ayant au moins deux ans d'ancienneté dans le 6^e échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade au plus tard au 31 décembre 2017.

6 – Accès au grade d'adjoint administratif principal de 2^e classe de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

(article 14 du décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006)

Au choix : les adjoints administratifs de 1^{re} classe ayant atteint le 5^e échelon de leur grade et comptant au moins six ans de services effectifs dans leur grade au plus tard au 31 décembre 2017.

7 – Accès au grade d'adjoint administratif de 1^{re} classe de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

(article 13 du décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006)

- Par voie d'un examen professionnel. Ouvert aux adjoints administratifs de 2^e classe ayant atteint le 4^e échelon et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans leur grade.

- Au choix. Ouvert aux adjoints administratifs de 2^e classe ayant atteint le 5^e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade au plus tard au 31 décembre 2017.

Filière médico-sociale

1- Accès au grade de médecin de l'éducation nationale 1^{re} classe
(article 13 du décret n° 91-1195 du 27 novembre 1991)

Au choix : les médecins de l'éducation nationale de 2e classe ayant atteint le sixième échelon de leur grade et justifiant de cinq ans de services effectifs dans le corps des médecins de l'éducation nationale au plus tard au 31 décembre 2017.

2- Accès à la hors classe du corps des Infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

(article 17 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012)

Au choix, les infirmiers de classe supérieure comptant, au plus tard au 31 décembre 2017, au moins un an d'ancienneté dans le 1er échelon de leur classe.

3 - Accès à la classe supérieure du corps des Infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

(article 15 du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012)

Au choix, les infirmiers de classe normale justifiant au plus tard au 31 décembre 2017 d'au moins neuf ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois d'infirmiers de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent, dont quatre années accomplies dans un des corps d'infirmiers régis par le présent décret, et ayant atteint le 5^e échelon de leur classe.

4 - Accès à la classe supérieure du corps des Infirmiers des services médicaux des administrations de l'État

(article 18 du décret n° 94-1020 du 23 novembre 1994)

Au choix, les infirmières et infirmiers ayant atteint au moins le 5^e échelon de leur grade et justifiant de dix ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois d'infirmiers ou dans un corps militaire d'infirmiers au plus tard au 31 décembre 2017.

5- Accès au grade d'assistant principal de service social des administrations de l'État
(article 19 du décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012)

Au choix, les assistants de service social ayant atteint au moins le 5^e échelon de leur grade et justifiant au moins de quatre ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau au plus tard au 31 décembre 2017.

Filière technique

1 - Accès à la classe supérieure du corps des techniciens de l'éducation nationale
(article 11 du décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994)

Au choix, les techniciens de l'éducation nationale de classe normale ayant atteint le 7^e échelon de leur classe depuis au moins deux ans et qui justifient de cinq ans de services effectifs dans le corps des techniciens de l'éducation nationale au plus tard au 31 décembre 2017.

2 - Accès au grade d'adjoint technique principal de 1^{re} classe
(article 15 du décret n° 91-462 du 14 mai 1991)

Au choix, les adjoints techniques principaux de 2e classe ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade au plus tard au 31 décembre 2017.

3- Accès au grade d'adjoint technique principal de 2^e classe

(article 14 du décret n° 91-462 du 14 mai 1991)

Au choix, les adjoints techniques de 1^{re} classe ayant atteint le 5^e échelon de leur grade et comptant au moins six ans de services effectifs dans leur grade au plus tard au 31 décembre 2017.

4 – Accès au grade d'adjoint technique de 1^{re} classe
(article 13 du décret n° 91-462 du 14 mai 1991)

Au choix, les adjoints techniques de 2^e classe ayant atteint le 5^e échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans leur grade au plus tard au 31 décembre 2017.

Annexe C7b

Filière des personnels des bibliothèques : conditions d'ancienneté requises pour les avancements par liste d'aptitude et tableau d'avancement au titre de 2017

Les listes d'aptitude

1 - Accès au corps des conservateurs des bibliothèques
(article 5 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992) :

- être bibliothécaire ;
- justifier au 1^{er} janvier de l'année 2017 de 10 ans de services effectifs dans l'un des services techniques ou bibliothèques relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur ou d'autres départements ministériels.

2 - Accès au corps des bibliothécaires
(article 6 du décret n° 92-29 du 9 janvier 1992) :

- être bibliothécaire assistant spécialisé ;
- justifier au 1^{er} janvier de l'année 2017 de 9 ans de services publics dont 5 au moins de services effectifs dans l'un des services techniques ou bibliothèques relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur ou d'autres départements ministériels ou dans une bibliothèque relevant des collectivités territoriales.

3 - Accès au corps des bibliothécaires assistants spécialisés
(article 5 du décret n° 2011-1140 du 21 septembre 2011)

- être magasinier des bibliothèques ;
- justifier au moins de 9 ans de services publics.

Les tableaux d'avancement

1 - Accès au grade de conservateur en chef
(article 19 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992)

- être conservateur des bibliothèques ;
- avoir atteint au moins le 5^e échelon au plus tard au 31 décembre 2017 ;
- compter 3 ans de services effectifs dans ce corps au 31 décembre 2017 ;
- avoir satisfait à l'obligation de mobilité au sens de l'article 19 du décret.

2 - Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle
(article 25-II du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié)

- être bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure ;
- avoir au moins atteint le 7^e échelon au 31 décembre 2017 ;
- justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre 2017.

3 - Accès au grade de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure
(article 25-I du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié)

- être bibliothécaire assistant spécialisé de classe normale ;
- avoir au moins atteint le 7^e échelon au 31 décembre 2017 ;

- justifier d'au moins 5 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B au 31 décembre 2017.

4 - Accès au grade de magasinier principal des bibliothèques de 1^{re} classe
(article 14 du décret n° 88-646 du 6 mai 1988)

- être magasinier principal de 2^e classe ;
- avoir au moins atteint le 6^e échelon au 31 décembre 2017 ;
- avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans le 6^e échelon au 31 décembre 2017 ;
- compter au moins 5 ans de services effectifs dans le grade au 31 décembre 2017.

5 - Accès au grade de magasinier principal des bibliothèques de 2^e classe
(article 13 du décret n° 88-646 du 6 mai 1988)

- être magasinier de 1^{re} classe,
- avoir au moins atteint le 7^e échelon au 31 décembre 2017,
- compter au moins 6 ans de services effectifs dans le grade au 31 décembre 2017.

6 - Accès au grade de magasinier des bibliothèques de 1^{re} classe
(article 12 du décret n° 88-646 du 6 mai 1988)

- être magasinier de 2^e classe,
- avoir au moins atteint le 5^e échelon au 31 décembre 2017,
- compter au moins 5 ans de services effectifs dans le grade au 31 décembre 2017.

Annexe C7c

Liste d'aptitude des corps ITRF : conditions de prouvabilité

(à remplir au 1er janvier 2017)

Liste d'aptitude	Corps d'origine	Durée des services	Références statutaires : décret n° 85-1534 du 31.12.85 modifié
IGR	IGE ou ATARF	9 ans de services publics dont 3 ans au moins en catégorie A	article 14
IGE	ASI	9 ans de services publics dont 3 ans au moins en catégorie A	article 25
ASI	TCHRF	8 ans de services publics dont 3 ans au moins en catégorie B	article 34
TCH	ATRF	9 ans de services publics	article 42

Tableau d'avancement des personnels ITRF : conditions de prouvabilité

(à remplir entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2017)

Tableau d'avancement	Grade	Durée des services	Références statutaires : décret n° 85-1534 du 31.12.85 modifié
IGR 1^{re} classe	IGR 2C	7 ^e échelon	article 21
IGE Hors classe	IGE 1C	5 ^e échelon + 2 ans d'ancienneté au moins dans l'échelon	article 30
IGE 1^{ère} classe	IGE 2C	8 ^e échelon + 1 an dans l'échelon + 9 ans de services effectifs en catégorie A	article 30
TCH CE (choix)	TCH CS	7 ^e échelon + au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de cat B ou de même niveau	article 47
TCH CS (choix)	TCH CN	7 ^e échelon + au moins 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau	article 48
ATRF 1C	ATRF 2C	5 ^e échelon + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade	article 55

ATRF P 2C (choix)	ATRF 1C	5 ^e échelon + au moins 6 ans de services effectifs dans le grade	article 56
ATRF P 1C	ATRF P 2C	5 ^e échelon + 1an d'ancienneté dans l'échelon + au moins 5 ans de services effectifs dans le grade	article 57

Annexe C8
Compte rendu d'entretien professionnel

Année :

Agent	Supérieur hiérarchique direct
Nom d'usage :	Nom :
Nom de famille :	Prénom :
Prénom :	Corps-grade :
Date de naissance :	Intitulé de la fonction :
Corps-grade :	Structure :
Echelon :	
date de promotion dans l'échelon : .../.../....	Date de l'entretien professionnel :

1 - Description du poste occupé par l'agent

- **structure :**
- **intitulé du poste :**
- **date d'affectation :**
- **emploi type** (cf. REME ou REFERENS)* :
- **positionnement du poste dans la structure :**
- **quotité d'affectation :**

* selon le corps

Missions du poste :

le cas échéant, fonctions d'encadrement ou de conduite de projet :

- l'agent assume-t-il des fonctions de conduite de projet ? oui non

- l'agent assume-t-il des fonctions d'encadrement ? oui non

Si oui, préciser le nombre d'agents : et leur répartition par catégorie : ... A - ... B - ... C

2 – Évaluation de l'année écoulée

2.1 Rappel des objectifs d'activités attendus fixés l'année précédente

(Merci d'indiquer si des démarches ou moyens spécifiques ont été mis en œuvre pour atteindre ces objectifs)

2.2 Événements survenus au cours de la période écoulée ayant entraîné un impact sur l'activité (nouvelles orientations, réorganisations, nouvelles méthodes, nouveaux outils, etc.)

3 – Valeur professionnelle et manière de servir du fonctionnaire

3.1 Critères d'appréciation :

L'évaluateur retient, pour apprécier la valeur professionnelle des agents au cours de l'entretien professionnel, les critères annexés à l'arrêté ministériel et qui sont adaptés à la nature des tâches qui leur sont confiées, au niveau de leurs responsabilités et au contexte professionnel.

Pour les infirmiers et les médecins seules les parties 2, 3 et 4 doivent être renseignées en tenant compte des limites légales et réglementaires en matière de secret professionnel imposées à ces professionnels

1. Les compétences professionnelles et technicité :

(maîtrise technique ou expertise scientifique du domaine d'activité, connaissance de l'environnement professionnel et capacité à s'y situer, qualité d'expression écrite, qualité d'expression orale...)

2. La contribution à l'activité du service

(capacité à partager l'information, à transférer les connaissances et à rendre compte, capacité à s'investir dans des projets, sens du service public et conscience professionnelle, capacité à respecter l'organisation collective du travail...)

—
—
—
—
—

3. Les capacités professionnelles et relationnelles

(autonomie, discernement et sens des initiatives dans l'exercice de ses attributions, capacité d'adaptation, capacité à travailler en équipe...)

—
—
—
—
—

- 4. Le cas échéant, aptitude à l'encadrement et/ou à la conduite de projets**
(capacité d'organisation et de pilotage, aptitude à la conduite de projets, capacité à déléguer, aptitude au dialogue, à la communication et à la négociation...)

3.2 Appréciation générale sur la valeur professionnelle, la manière de servir et la réalisation des objectifs

	À acquérir	À développer	Maîtrise	Expert
Compétences professionnelles et technicité				
Contribution à l'activité du service				
Capacités professionnelles et relationnelles				
Aptitude à l'encadrement et/ou à la conduite de projets (le cas échéant)				

Réalisation des objectifs de l'année écoulée (cf. paragraphe 2.1)
<u>Appréciation littéraire*</u>

* Merci d'apporter un soin particulier à cette appréciation qui constitue un critère pour l'avancement de grade des agents et pourra être repris dans les rapports liés à la promotion de grade.

4 – Acquis de l'expérience professionnelle

(vous indiquerez également dans cette rubrique si l'agent occupe des fonctions de formateur, de membre de jury, d'assistant de prévention, mandat électif...)

5 – Objectifs fixés pour la nouvelle année

5.1 Objectifs d'activités attendus

5.2 Démarche envisagée, et moyens à prévoir dont la formation, pour faciliter l'atteinte des objectifs

6 – Perspectives d'évolution professionnelle

6.1 Évolution des activités (préciser l'échéance envisagée)

6.2 Évolution de carrière

7 – Signature du supérieur hiérarchique direct

Date de l'entretien :	Date de transmission du compte-rendu :
Nom, qualité et signature du responsable hiérarchique :	

8 – Observations de l'agent sur son évaluation

(dans un délai d'une semaine à compter de la date de transmission du compte rendu)

Sur l'entretien :
Sur les perspectives de carrière et de mobilité :

9 – Signature de l'autorité hiérarchique

Date :
Nom, qualité et signature de l'autorité hiérarchique :

10 – Signature de l'agent

Date :
Signature :

La date et la signature ont pour seul objet de témoigner de la tenue de l'entretien

Modalités de recours :

- recours spécifique (Article 6 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010) :

L'agent peut saisir l'autorité hiérarchique d'une demande de révision de son compte rendu d'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique doit être exercé dans le délai de 15 jours francs suivant la notification du compte rendu d'entretien professionnel.

La réponse de l'autorité hiérarchique doit être notifiée dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

À compter de la date de la notification de cette réponse l'agent peut saisir la commission administrative paritaire dans un délai d'un mois. Le recours hiérarchique est le préalable obligatoire à la saisine de la CAP.

- recours de droit commun :

L'agent qui souhaite contester son compte rendu d'entretien professionnel peut exercer un recours de droit commun devant le juge administratif dans les 2 mois suivant la notification du compte rendu de l'entretien professionnel, sans exercer de recours gracieux ou hiérarchique (et sans saisir la CAP) ou après avoir exercé un recours administratif de droit commun (gracieux ou hiérarchique).

Il peut enfin saisir le juge administratif à l'issue de la procédure spécifique définie par l'article 6 précité. Le délai de recours contentieux, suspendu durant cette procédure, repart à compter de la notification de la décision finale de l'administration faisant suite à l'avis rendu par la CAP.

Annexe C9 : Objectif de requalification supplémentaire de la filière administrative

Académie	Nombre de requalifications supplémentaires de B en A à effectuer au titre de 2017	Nombre de requalifications supplémentaires de C en B à effectuer au titre de 2017
ADM. CENTRALE	3	5
AIX_MARS.	4	12
AMIENS	3	8
BESANCON	2	6
BORDEAUX	4	12
CAEN	2	7
CLER.-FER.	2	6
CORSE	1	1
CRÉTEIL	7	17
DIJON	2	7
GRENOBLE	5	14
GUADELOUPE	1	2
GUYANE	1	1
LILLE	6	18
LIMOGES	1	4
LYON	4	15
MARTINIQUE	1	2
MONTPEL.	4	11
NANCY-METZ	4	12
NANTES	4	14
NICE	3	7
ORL._TOURS	3	11
PARIS	6	20
POITIERS	2	9
REIMS	2	6
RENNES	4	11
RÉUNION	1	4
ROUEN	3	9
STRASBOURG	2	9
TOULOUSE	4	13
VERSAILLES	8	23
29EME REC.	1	4
Total	100	300

Les possibilités de nomination par liste d'aptitude dans le corps des AAE et les possibilités de nomination par liste d'aptitude dans le corps des SAENES seront notifiées en début d'année civile.

Académie de :

I - Requalification d'emplois de catégorie C en catégorie B

Rappel de l'objectif fixé par la DGRH	Requalification d'emplois relevant des programmes :			
	141	150	214	Total
				0

Observations et commentaires :

II - Requalification d'emplois de catégorie B en catégorie A

Rappel de l'objectif fixé par la DGRH	Requalification d'emplois relevant des programmes :			
	141	150	214	Total
				0

Observations et commentaires :

À RENVOYER

Par courriel à

- Dgesco : Catherine FRUCHET, catherine.fruchet@education.gouv.fr
- Dgesip : Sébastien ABDUL, sebastien.abdul@education.gouv.fr
- Daf : Gilles MAURICE, gilles.maurice@education.gouv.fr
- Saam : Jacqueline PILLET, jacqueline.pillet@education.gouv.fr
- DGRH : Charles BOURDEAUD'HUY, charles.bourdeaudhuy@education.gouv.fr
Arnaud LEDUC, arnaud.leduc@education.gouv.fr

Annexe M1

Dispositions propres à la mobilité des attachés d'administration de l'État (AAE) et des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) : mouvement inter puis intra-académique et mouvement vers une collectivité d'outremer ou vers Mayotte

I - Dispositions propres à la mobilité inter et intra-académique

A. Postes offerts

Le nombre global de postes offerts au mouvement est déterminé sur la base des demandes des autorités compétentes, établies dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les postes offerts sont de **deux types** :

❶ **Les postes profilés (PPr)** : Les PPr sont des postes spécifiques que l'autorité compétente définit en fonction d'un emploi particulier ou du lieu d'affectation ; ils doivent correspondre à des fonctions pérennes de manière à assurer au candidat une mutation effective sur l'emploi qu'il a sollicité.

Les mouvements réalisés sur ces postes sont décidés après étude des profils des candidats, sur la base du classement établi entre les candidats par l'employeur de proximité.

Ils sont susceptibles d'être offerts en académie, à l'administration centrale, en établissement public administratif et le sont, obligatoirement, lorsqu'il s'agit de postes en établissement d'enseignement supérieur.

Les fiches de postes peuvent indiquer que certains de ces postes profilés sont réservés à des agents appartenant à un ou plusieurs des grades suivants :

- attaché d'administration hors classe ;
- attaché principal d'administration et directeur de service (sans distinction possible) ;
- attaché d'administration ;
- secrétaire administratif de classe exceptionnelle et de classe supérieure (distinction possible) ;
- secrétaire administratif de classe normale.

Les candidatures, sur ces postes, d'agents n'appartenant pas à ces grades ne seront examinées que dans un second temps, faute de candidats du ou des grades correspondants ou faute d'avoir décelé l'adéquation poste-personne nécessaire parmi ces candidats.

❷ **Les postes non profilés (PNP)** : ils correspondent soit à un poste précis, soit à une entrée dans une académie ou en administration centrale (possibilités d'accueil, PA) ; ces derniers signifient que l'agent affecté dans l'académie participe ensuite au mouvement intra-académique avec une égalité de traitement entre les agents issus de la procédure inter-académique et ceux participant uniquement au mouvement intra-académique. À l'issue du mouvement, l'agent s'engage à accepter tout poste dans cette académie.

Pour l'administration centrale, la sélection des candidats sera effectuée par le bureau Saam A1 sur la base des profils (curriculum vitae, annexe M8) des agents.

B. Procédure propre à la phase inter-académique

1. Articulation des phases inter et intra-académiques

La phase de mobilité inter-académique précède la phase intra-académique, dont les modalités sont fixées par l'autorité compétente. Ces deux phases s'articulent de la manière suivante :

❶ Mouvement inter-académique

Le mouvement inter-académique concerne les personnels titulaires désireux de réintégrer dans une académie différente de leur académie d'origine ou de muter :

- sur un poste profilé (PPr) offert par leur académie ou une autre académie ;
- hors de leur académie d'affectation sur un poste non profilé (possibilité d'accueil (PA) ou un poste précis, PP) ;
- sur un poste non profilé précis de leur académie offert au mouvement (PP).

Les SAENES et les AAE en fonction dans les services centraux des établissements publics nationaux et dans les services de l'administration centrale situés en dehors de Paris peuvent participer au mouvement inter-académique et également, de manière directe, au mouvement intra-académique organisé par les académies où est localisé leur établissement ou service d'affectation.

Après avis de la commission administrative paritaire nationale consultée sur le mouvement inter-académique, les agents peuvent être affectés, selon leurs vœux, sur des postes profilés ou non profilés.

Les propositions de mutation, arrêtées après avis de la commission administrative paritaire nationale, sont consultables sur internet.

Les agents mutés dans une académie sur une possibilité d'accueil participent obligatoirement au mouvement intra-académique de l'académie d'accueil, qui se déroule au cours du second trimestre de l'année civile.

Les agents qui obtiennent une mutation interacadémique conforme à l'un de leurs vœux ne peuvent pas participer au mouvement intra-académique de leur académie d'origine.

🕒 **Mouvement intra-académique**

Le mouvement intra-académique est destiné aux personnels souhaitant muter au sein de leur académie d'affectation, aux agents désireux de réintégrer dans leur académie d'origine et aux agents ayant obtenu leur entrée sur une possibilité d'accueil au mouvement inter-académique.

Les services rectoraux sont informés de la liste des agents ayant été mutés dans leur académie lors de la phase inter-académique. Ils portent à la connaissance des intéressés les modalités du mouvement intra-académique, ainsi que les postes vacants, qui doivent comporter toutes indications utiles (en particulier sur les fonctions, les éléments relatifs au régime indemnitaire, l'existence éventuelle d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) et les caractéristiques du logement de fonction, le cas échéant). Les agents concernés formulent des vœux et concourent avec l'ensemble des candidats de l'académie sollicitant une autre affectation, selon des règles identiques.

Les académies veilleront à ce que le serveur (Amia) permettant la participation au mouvement intra-académique reste accessible à l'ensemble des agents, et plus particulièrement aux agents ayant obtenu une possibilité d'accueil, au moins 7 jours ouvrés après la publication des résultats de la phase inter-académique.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES :

- **Affectations dans les universités** : Les mouvements intra-académiques doivent intégrer la règle définie à l'article L.712-2 modifié du code de l'éducation, dès lors qu'il s'agit de l'affectation des personnels dans les universités.

Les recteurs pourront donc utilement, en liaison avec le ou les présidents des universités de l'académie, recourir à tout dispositif permettant de répondre à cette exigence. La modalité « PPr », en vigueur sur le plan national et interacadémique, peut être adaptée par vos soins à cet effet.

- **Affectation à l'administration centrale** : les agents candidats à un poste non profilé à l'administration centrale sont invités à joindre à leur demande un CV et la copie de leur dernier compte rendu d'entretien professionnel.

Le service compétent de l'administration centrale émet un avis motivé sur les candidatures avant leur examen par la CAPN, les candidatures étant examinées hors barème.

- **Pour les AAE** : Les recteurs sont invités à organiser les réunions des commissions administratives paritaires académiques **avant le 25 mai de l'année du mouvement**, compte tenu de la nécessité de faire connaître à la DGAFP, début juin, les postes vacants pour les attachés sortant des Ira.

2. Établissement et acheminement des demandes de mutation

Tous les postes offerts à un mouvement inter-académique font l'objet d'une mise en ligne sur le serveur internet Amia à l'adresse suivante : <https://amia.orion.education.fr/amia/Amia> ou par le biais du site internet du ministère (www.education.gouv.fr), dont la date d'ouverture est détaillée suivant le calendrier en annexe. Tous les renseignements relatifs aux postes offerts sont portés à la connaissance des agents sur ce même serveur internet.

→ Formulation des vœux de mutation :

Les vœux des candidats à une mutation peuvent porter sur des postes profilés (PPr) ou non profilés (PNP).

Les demandes de mutation sont limitées à 6 VŒUX.

- Pour une demande de mutation portant sur un ou plusieurs PPr :

Les agents qui désirent suivre la procédure d'affectation sur PPr doivent impérativement compléter la fiche jointe à la présente note de service en reportant notamment le numéro du poste tel que figurant sur le serveur internet.

Ils devront faire parvenir un double de ce document au responsable de l'établissement ou du service sollicité. Cette formalité accomplie, il leur appartient de prendre contact avec celui-ci afin d'être, le cas échéant, reçu en entretien. Les candidatures sont classées par le responsable de l'académie ou de l'établissement sollicité ; ces candidatures devront être adressées par l'autorité compétente à l'administration centrale, bureau DGRH C2-1, dans le respect du calendrier en annexe. L'établissement informera l'agent des suites de sa demande.

- Situations des agents ayant fait des vœux multiples dans le cadre de la phase inter-académique, notamment PPr :

En cas de vœux multiples portant à la fois sur un PPr et sur un autre type de vœu, le PPr sera automatiquement placé en rang n° 1 sur sa liste de vœux. L'agent peut toutefois hiérarchiser ses vœux sur PPr et si sa candidature est classée n° 1 sur plusieurs PPr, il sera muté, après avis de la CAPN, en fonction de l'ordre des PPr qu'il aura fait figurer sur sa confirmation de demande de mutation.

- Pour les autres vœux, l'agent sera, le cas échéant, muté en fonction de l'ordre qu'il aura établi sur sa confirmation de demande de mutation.

→ Conditions de prise en compte des demandes

Afin que les opérations de mouvement se réalisent dans les meilleures conditions, il est rappelé aux candidats à une mutation :

- qu'ils doivent se conformer strictement au calendrier des opérations porté à leur connaissance en annexe à la présente note ;
- qu'ils s'engagent, lors de l'établissement de leur demande de mutation, à rejoindre les académies ou les postes sollicités.

C. Mobilité sur postes profiles

1. Le dossier de mutation

Le dossier de mutation comportant l'ensemble des documents ci-dessous mentionnés, complétés et accompagnés des pièces justificatives, doit être transmis par l'agent, dans le respect de la voie hiérarchique, à son service de gestion (rectorat de son académie d'exercice).

Il est rappelé à cet égard que les dossiers complets envoyés par les services académiques devront impérativement parvenir, de manière dématérialisée, au plus tard le 2 février 2017, au bureau DGRH C2-1.

Les demandes de mutation qui n'auraient pas été transmises par la voie hiérarchique et celles ne comportant aucun vœu resteront sans suite.

Les services de la DGRH transmettent aux rectorats par voie électronique la liste des agents candidats par poste puis une copie de leurs dossiers de mutation, à charge pour les rectorats de communiquer, le cas échéant, ces dossiers aux établissements d'enseignement supérieur ou publics administratifs concernés.

Parallèlement à la transmission des dossiers par la voie hiérarchique, les agents sont invités à prendre l'attache des contacts figurant sur les fiches de postes.

a) Pièces à remplir ou à fournir par le candidat (annexe M2b) :

En plus de la confirmation de demande de mutation, issue de l'application AMIA, que chaque candidat doit éditer personnellement (suivant le calendrier en annexe), accompagnée des pièces justificatives d'une priorité légale (rapprochement de conjoints, bénéficiaires de l'obligation d'emploi...) évoquée à l'appui de la demande, l'agent fournit les pièces suivantes :

- la fiche de renseignements candidat (page 2 de l'annexe M2b) ;
- un curriculum vitae sur le modèle de l'annexe M8 ;
- une lettre de motivation.

b) Avis et appréciations portés par l'autorité hiérarchique actuelle de l'agent :

Les avis formulés par les supérieurs hiérarchiques (favorables ou défavorables) sont motivés. Ils doivent tenir compte à la fois du parcours de l'agent et de ses compétences au regard des postes sollicités (page 3 de l'annexe M2b).

2. Sélection et classement des candidats par la structure d'accueil :

Le recteur (pour les postes en services académiques ou en EPLE) ou le supérieur hiérarchique pour les postes en établissement d'enseignement supérieur ou public administratif a la possibilité de sélectionner une ou plusieurs candidatures.

Les candidats sélectionnés sont reçus en entretien :

- Pour les postes administratifs, par le supérieur hiérarchique.

- Pour les postes en EPLE, par le responsable compétent au sein des services rectoraux pour avis sur les fonctions comptables d'une part et par le chef d'établissement pour avis sur les fonctions d'adjoint gestionnaire d'autre part. **Il est demandé aux recteurs d'académie de s'assurer que les ordonnateurs ne se prononcent pas sur les compétences en matière de comptabilité des candidats. Ainsi, pour éviter toute atteinte au principe de séparation ordonnateur comptable, les recteurs pourront utilement solliciter l'avis du chef d'établissement d'un autre EPLE.**

Il ne s'agit, en aucun cas, de constituer un jury mais de sélectionner un candidat dont le profil permet la meilleure adéquation poste-personne.

Il est rappelé que, sauf impossibilité matérielle avérée, les entretiens ne peuvent être menés par téléphone.

À l'issue des entretiens, les candidatures sont classées suivant les modalités ci-après :

- Pour les postes administratifs, le classement est arrêté par le secrétaire général d'académie ou le directeur général des services, le cas échéant, qui transmet, au bureau DGRH C2-1 (coordonnées indiquées sur l'annexe), pour chaque candidat la fiche dénommée « avis et classement sur la candidature à un PPr de type administratif » (annexe M2c).

- Pour les postes en EPLE, afin de garantir la stricte séparation des fonctions d'ordonnateur et de comptable, le classement est arrêté par le recteur d'académie (à défaut, les classements ne seront

pas pris en compte) sur la fiche dénommée « avis et classement sur la candidature à un PPr en EPLE » (annexe M2cbis) ; ce classement est arrêté en prenant en compte l'adéquation du profil du candidat avec les fonctions comptables et les fonctions d'adjoint gestionnaire du poste offert au mouvement. Ce classement est transmis selon les modalités précisées ci-dessus.

3. Devenir des postes éventuellement restés vacants à l'issue des opérations communes de mobilité

Ils seront publiés sur la Biép par les services de la DGRH.

Les agents souhaitant se porter candidat devront alors se conformer aux modalités de candidature prévues dans la fiche de poste.

II - Dispositions propres aux mouvements vers les collectivités d'outre-mer (Com) et Mayotte

A. Corps et collectivités d'outre-mer concernés

Corps	Mayotte	COM			
		Polynésie française	Nouvelle Calédonie	Wallis et Futuna	Saint-Pierre-et-Miquelon
AAE	X	X	X	X	X
SAENES	X	X*	X*	X	X

* exclusivement en université ou services du vice-rectorat

L'attention des agents est appelée sur la particularité des postes implantés dans les Com qui nécessitent parfois une grande adaptabilité. Il est donc vivement recommandé aux candidats de prendre tous renseignements utiles avant de postuler.

En fonction des calendriers scolaires, les agents pourront être affectés en cours d'année scolaire de la Com concernée.

En outre, en application des décrets n° 96-1026 et n° 96-1027 du 26 novembre 1996 modifiés relatifs respectivement à la situation des fonctionnaires de l'État et de certains magistrats dans les collectivités d'outre-mer de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et de Wallis-et-Futuna, la durée de l'affectation ou de la mise à disposition (cf. Polynésie française) est limitée à deux ans avec possibilité d'un seul renouvellement. Cette limitation ne s'applique pas à Saint-Pierre-et-Miquelon, ni désormais à Mayotte.

B. Postes offerts en Com et à Mayotte

Les postes offerts sont de **deux types** :

❶ **Les postes en collectivité d'outre-mer et à Mayotte** : Ces postes sont offerts aux agents (cf. tableau) qui désirent être affectés en collectivité d'outre-mer et à Mayotte.

❷ **Les postes pourvus par une mise à disposition (MAD) auprès du gouvernement de Polynésie française** : Cette procédure particulière d'affectation concerne uniquement les postes offerts aux AAE.

C. Procédure pour les postes à Mayotte, Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna et Saint-Pierre-et-Miquelon

Les postes offerts en Com sont des postes spécifiques, compte tenu de leur destination, et traités de la même manière que les PPr.

- Pour les **AAE** et les **SAENES**, tous les postes offerts à un mouvement en Com et à Mayotte font l'objet d'une mise en ligne sur le serveur internet **Amia** à l'adresse suivante : <https://amia.orion.education.fr/amia/Amia> ou par le biais du site internet du ministère <http://www.education.gouv.fr>, dont la date d'ouverture figure sur le calendrier détaillé joint en annexe. Tous les renseignements relatifs aux postes offerts sont portés à la connaissance des agents sur ce même serveur internet.

Pour les demandes de participation sur un poste en collectivité d'outre-mer, la saisie des vœux par les agents doit être opérée dans le respect du calendrier annexé.

→ **Envoi des confirmations de mutation sur poste en Com :**

Les agents qui désirent suivre la procédure d'affectation sur poste en collectivité d'outre-mer doivent se conformer à la procédure suivante :

➤ **Pièces à envoyer au vice-recteur ou directeur des services de l'éducation nationale sollicité :**

- fiche de renseignements dûment complétée et signée (annexe M2d) ;
- lettre de motivation ;
- curriculum vitae ;
- pour les AAE et les SAENES : confirmation de demande de mutation (imprimée via Amia).

➤ Une copie de l'ensemble de ces pièces doit, obligatoirement, être envoyée au bureau DGRH C2-1.

L'attention des vice-recteurs et du directeur des services de l'éducation nationale est appelée sur la nécessité de retourner à l'administration centrale (bureau DGRH C2-1) les candidatures classées par ordre de préférence, en utilisant le formulaire en annexe M2c ou M2cbis et **avant le 2 mars 2017**.

D. Mise à disposition auprès du Gouvernement de Polynésie française

En application de l'article 169 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française et de la convention du 4 avril 2007 relative à l'éducation en Polynésie française, la mise à disposition d'agents de l'État est subordonnée aux préférences exprimées, par le ministre chargé de l'éducation de la Polynésie française, au vu des candidatures qui lui ont été transmises.

Pour les demandes de mise à disposition, la saisie des vœux par les agents doit être opérée dans le respect du calendrier joint à cette note de service.

→ **Envoi des confirmations de mutation pour une mise à disposition auprès de la Polynésie française :**

➤ **Pièces à envoyer au vice-rectorat de la Polynésie française, rue Édouard-Ahne, BP 1632, 98713 Papeete – Tahiti- courriel : dp@ac-polynésie.pf :**

- fiche de renseignements dûment complétée et signée (annexe M2b) ;
- lettre de motivation ;
- curriculum vitae ;
- pour les AAE : confirmation de demande de mutation (imprimée via l'application Amia).

Le vice-rectorat se chargera de transmettre les demandes au ministère chargé de l'éducation et de l'enseignement supérieur de la Polynésie française.

L'agent doit également envoyer une copie de l'ensemble de ces pièces au bureau DGRH C2-1.

→ **Procédure de sélection et notification au candidat retenu**

Le ministre chargé de l'éducation de la Polynésie française émet un avis sur les agents qu'il souhaite voir mis à sa disposition par le ministre chargé de l'éducation nationale, sur le fondement d'éléments d'appréciation conformes à l'intérêt du service, en utilisant le formulaire en annexe M2c ou M2cbis.

Il transmet cet avis au vice-recteur de la Polynésie française qui en informe l'administration centrale (bureau DGRH C2-1), **avant le 4 mars 2017**.

Aucune décision d'affectation ne sera portée à la connaissance des candidats avant la réunion de la CAPN compétente (cf. annexe M6).

Il est rappelé aux candidats à une mise à disposition :

- qu'ils s'engagent, lors de l'établissement de leur demande de mise à disposition, à rejoindre les postes sollicités ;
- qu'aucun refus n'est admis sauf dans le cas où l'agent a formulé une demande de mutation conditionnelle qui n'a pu être réalisée ;
- qu'ils doivent se conformer strictement au calendrier des opérations porté à leur connaissance en annexe de cette note de service.

Annexe M2a
Opérations de mutation sur poste profilé (PPr)

Fiche de poste en service administratif AAE

Académie :	
Établissement :	N° de poste :
Implantation géographique (adresse, ville, code postal) :	
Fonctions à assurer :	
Nombre de personnes encadrées :	, dont A : B : C :
NBI – préciser le nombre de points / Régime indemnitaire :	
Environnement de l'emploi :	
Dominante de la fonction :	
Description de la fonction :	
Compétences professionnelles nécessaires :	
Qualités requises :	
Contraintes particulières :	
Grade(s) souhaité(s) :	
Personne à contacter (nom, téléphone, courriel) :	
Visa du supérieur hiérarchique (date, signature, timbre) :	
Fiche à renvoyer au plus tard le 15 novembre 2016: Par courriel : fanny.pena@education.gouv.fr et marie-pierre.delay-goyet@education.gouv.fr Par courrier : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche - Direction générale des ressources humaines Bureau : DGRH C2-1	

72, Rue Regnault
75243 Paris cedex 13
Fax : 01 55 55 01 46

Annexe M2abis
Opérations de mutation sur poste profilé PPr

Fiche de poste en EPLE - AAE

Académie :	
Établissement :	N° de poste :
Numéro d'immatriculation de l'établissement :	
Adresse :	
Type d'établissement (lycée professionnel, lycée général, Erea...) :	
<i>Préciser :</i> - mutualisations : Greta, groupement de toute nature... - SES, CFA : - Zep – zone sensible – zone violence	
Restauration autonome : oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	
Nombre d'établissements rattachés :	
Effectifs pondérés du groupement comptable :	
NBI (nombre de points) et régime indemnitaire :	
Volume financier géré par le groupement comptable :	
Si poste logé, indiquer le nombre de pièces et m ² :	
Caractéristiques et spécificités du poste : (en terme d'encadrement, positionnement au sein de la structure, autonomie vis-à-vis de l'extérieur, risques encourus, contraintes particulières, autres...)	
Grade(s) souhaité(s) :	
Personne à contacter (nom, téléphone, courriel) :	
Visa du supérieur hiérarchique (date, signature, timbre) :	
Fiche à renvoyer au plus tard le 15 novembre 2016 : Par courriel : fanny.pena@education.gouv.fr et marie-pierre.delay-goyet@education.gouv.fr Par courrier : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche - Direction générale des ressources humaines Bureau : DGRH C2-1 72, rue Regnault 75243 Paris cedex 13 Fax : 01 55 55 01 46	

Annexe M2ater
Opérations de mutation sur poste profilé (PPr)

Fiche de poste en service administratif ou en EPLE - SAENES

Académie :	
Établissement :	N° de poste :
Implantation géographique (adresse, ville, code postal) :	
Fonctions à assurer :	
Environnement de l'emploi :	
Dominante de la fonction :	
Description de la fonction :	
Compétences professionnelles nécessaires :	
Contraintes particulières :	
Personne à contacter (nom, téléphone, courriel) :	
Visa du supérieur hiérarchique (date, signature, timbre) :	
<u>Fiche à renvoyer au plus tard le 15 novembre 2016:</u> Par courriel : fanny.pena@education.gouv.fr et marie-pierre.delay-goyet@education.gouv.fr Par courrier : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche - Direction générale des ressources humaines Bureau : DGRH C2-1 72, rue Regnault 75243 Paris cedex 13 Fax : 01 55 55 01 46	

Annexe M2b
Dossier de mutation sur poste profilé (3 pages)

Le candidat doit compléter et renvoyer **par la voie hiérarchique** un dossier de mutation qui se compose :

1. des pages 2 et 3 de la présente annexe ;
2. de sa confirmation de demande de mutation, éditée via Amia, dûment datée et signée ;
3. des pièces justificatives* pour toute situation relevant d'une priorité légale (cf. article 60 de la loi 84-16), conformément au chapitre 3. II. A de la note ;
4. d'un CV sur le modèle de l'annexe M8.

L'agent peut également indiquer les anomalies relevées dans le dossier (si nécessaire).

Il envoie obligatoirement l'ensemble de ces pièces, par la voie hiérarchique, à son service gestionnaire (rectorat de son académie), chargé d'en vérifier le contenu et de le transmettre ensuite de manière dématérialisé à la DGRH.

Attention, tout dossier qui parviendra directement à l'administration centrale ne sera pas traité.

* notamment pour les rapprochements de conjoints : toutes pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle du conjoint et de la séparation effective (existence de deux domiciles), éventuellement accompagnée d'un courrier expliquant la situation de l'agent...
Pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi : attestation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Dossier de mutation sur poste profilé :

Candidature de l'agent

ACADÉMIE :

Mme - M.

NOM D'USAGE :

NOM DE FAMILLE :

PRÉNOMS :

Date de naissance :

Téléphone (fixe ou portable) : .. / .. / .. / .. / ..

Courriel professionnel :

Établissement d'affectation :

RNE : Dénomination :

Adresse :

Code postal :

Commune :

Établissement situé dans une zone : ambition réussite - éducation prioritaire - Éclair

Emploi / fonctions actuels :

Adjoint gestionnaire / poste logé : oui non

Agent comptable / poste logé : oui non / type de logement : F....

Affecté en service administratif - fonction :

Autre emploi (à préciser) :

NBI : points

Poste profilé demandé :

Votre évolution de carrière :

Envisagez-vous une diversification de vos fonctions ? oui non

Si oui, dans quelles fonctions ?

Quelles sont vos compétences déjà mobilisables et celles que vous souhaitez développer ? Quelles formations avez-vous suivies ?

Envisagez-vous, simultanément, un détachement vers un autre corps de la fonction publique d'État ou d'autres fonctions publiques ? Lequel ? À quelle échéance ?

Envisagez-vous, simultanément, une affectation dans les collectivités d'outre-mer oui non

Envisagez-vous un poste en détachement à l'étranger ? oui non

Informations complémentaires :

Date et signature de l'agent :

Dossier de mutation sur poste profilé

Appréciation du supérieur hiérarchique de l'agent

Évaluation du niveau de compétence dans chacun des domaines considérés :

Compétences / aptitudes	Très bien	Bien	Assez bien	Insuffisant	Non renseigné
Connaissance des fonctions exercées					
Connaissance réglementaire					
Connaissance financière					
Sens du service public					
Aptitude au changement					
Sens de l'organisation					
Qualité du service rendu					
Esprit d'analyse					
Capacité à encadrer / Qualité relationnelle					

Appréciations littérales sur les compétences et les capacités d'évolution du candidat :

(L'appréciation doit permettre de déterminer le profil du candidat. Elle doit permettre d'apprécier si le candidat est capable d'exercer sur tout poste quelles qu'en soient les caractéristiques, si son profil est plus adapté à un type de poste et s'il peut exercer ou non sur un poste plus complexe.)

Date et signature du supérieur hiérarchique :

Avis sur les perspectives d'évolution de carrière et de mobilité du candidat formulé par le recteur, le président d'université ou le chef du Saam

Date et signature :

Annexe M2c**Fiche de recueil des avis et du classement sur poste profilé (PPr) de type administratif****1 - Identification du poste demandé (partie à remplir par l'agent)**

ACADÉMIE :

ÉTABLISSEMENT :

Libellé et numéro du poste à pourvoir :

2 - Identification de l'agent (partie à remplir par l'agent)

NOM / Prénom :

Corps - Grade :

3 - Avis sur la candidature (partie à remplir par le supérieur hiérarchique d'accueil)

Dossier sélectionné : OUI – NON

Si oui, date de l'audition :

Compétences - qualités attendues :	Tout à fait adapté	Adapté	Formation nécessaire	Non adapté	Sans objet
Connaissances liées au poste					
Capacité à encadrer					
Qualités relationnelles					

Avis :

4 - Avis et classement (partie à remplir par le recteur d'académie ou le président d'université ou le directeur d'établissement public administratif)

Avis :

Classement du candidat : ... / ou candidat non classé

Date et signature :

AVIS À RENVOYER (avant le 3 mars 2017) :

Par courriel : fanny.pena@education.gouv.fr Par courrier : Ministère de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche - Direction générale des ressources humaines
Bureau : DGRH C2-1
72, rue Regnault
75243 Paris cedex 13
Fax : 01 55 55 01 46

Annexe M2cbis

Fiche de recueil des avis et du classement sur poste profilé (PPr) en EPLE

1 - Identification du poste demandé (partie à remplir par l'agent)

ACADÉMIE :

ÉTABLISSEMENT :

Libellé du poste à pourvoir :

2 - Identification de l'agent (partie à remplir par l'agent)

NOM / Prénom :

Corps - Grade :

3 – Sélection et avis sur la candidature (à remplir par le recteur ou par délégation ses services) :

Dossier sélectionné : OUI – NON

Si oui, date de l'audition :

Compétences - qualités attendues :	Tout à fait adapté	Adapté	Formation nécessaire	Non adapté	Sans objet
Connaissances liées au poste					
Capacité à encadrer					
Qualités relationnelles					

Avis :

Nom et qualité du responsable de l'audition / Signature :

4 - Avis sur la candidature (aspects non comptables, à remplir par le chef d'établissement)

Avis :

Signature :

5- Avis et classement de la candidature (à remplir par le recteur d'académie)

Avis : favorable – défavorable

Classement du candidat : ... / **ou** candidat non classé

Date et signature :

AVIS À RENVOYER (avant le 3 mars 2017) :

Par courriel : fanny.pena@education.gouv.fr

Par courrier : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche - Direction générale des ressources humaines

Bureau : DGRH C2-1

72, rue Regnault

75243 Paris cedex 13

Fax : 01 55 55 01 46

Annexe M2d

Fiche de renseignement et de classement sur poste en Com ou à Mayotte

MENESR DGRH BUREAU C2-1	Corps :
-------------------------------	---------

Fiche de renseignements

Joindre obligatoirement un curriculum vitae

État-civil

<input type="checkbox"/> M.	Nom de famille :	Prénom :
<input type="checkbox"/> Mme	Nom d'usage :	
Date de naissance : / /		Courriel :
Adresse personnelle :		
Code postal :	Ville :	

Situation de famille

Célibataire Marié/Pacsé Autre (précisez) :

Renseignements concernant le conjoint

Nom :	Prénom :	Date de naissance : / /
Vous accompagnera-t-il ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Exerce-t-il une activité ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	Si oui, relève-t-elle du secteur public <input type="checkbox"/> , du secteur privé <input type="checkbox"/>
Précisez l'employeur	Profession ou corps de fonctionnaire

Enfants à charge

Nom	Prénom	Date de naissance	Vous accompagnera-t-il	Classe suivie à la prochaine rentrée
		/ /	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
		/ /	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
		/ /	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
		/ /	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
		/ /	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	

Situation administrative

Grade	Classe	Échelon	Fonctions	
Affectation actuelle :				
Fonctions antérieures exercées en qualité de titulaire :			Période	
Corps	Établissement ou service, ville, pays		Du	au
Fonctions antérieures exercées en qualité de non-titulaire :			Période	
Corps profession	ou	Établissement ou service, ville, pays	Du	au

Fait à,
Signature

Le

Annexe M3

Dispositions propres aux mouvements nationaux des médecins de l'éducation nationale (MEN) et des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE).

A. Postes offerts

La liste des postes offerts est établie sur la base des demandes des recteurs :

❶ Pour les médecins de l'éducation nationale :

Seuls les postes non profilés de médecin de l'éducation nationale sont offerts dans l'application Amia. Les postes profilés sur emploi fonctionnel de médecin de l'éducation nationale - conseiller technique font l'objet d'une parution sur le site de la Biep : les candidats devront alors se conformer aux modalités de candidature indiquées dans la fiche de poste. Les fiches de poste seront conformes au statut particulier de l'emploi.

❷ Pour les conseillers techniques de service social des administrations de l'État :

Ils sont de deux types :

- **postes profilés (postes de conseiller technique auprès du recteur d'académie ou du directeur académique des services de l'éducation nationale et postes dans les Crous ou en université).**
- **postes non profilés de conseiller technique de service social implantés :**
 - au service social en faveur des élèves,
 - au service social en faveur des personnels.

B. Procédures propres aux mouvements nationaux des men et des CTSSAE

Tous les postes offerts à un mouvement inter-académique font l'objet d'une mise en ligne sur le serveur internet Amia à l'adresse suivante : <https://amia.orion.education.fr/amia/Amia> ou par le biais du site internet du ministère (www.education.gouv.fr), dont la date d'ouverture est précisée dans le calendrier en annexe. Tous les renseignements relatifs aux postes offerts sont portés à la connaissance des agents sur ce même serveur internet.

ÉTABLISSEMENT DES DEMANDES DE MUTATION

Pour les demandes de participation à un mouvement national, la saisie des vœux par les agents doit être opérée dans le respect du calendrier en annexe.

→ Formulation des vœux de mutation :

Les vœux des candidats à une mutation peuvent porter sur des postes précis (PP) vacants ou non.

Les demandes de mutation sont limitées à 6 VŒUX au total.

- **Pour les PPr de CTSSAE** évoqués ci-dessus, les dossiers de confirmation de candidature sont établis par les intéressés et transmis, par voie hiérarchique, à l'administration centrale (bureau DGRH C2-1) qui les communique, pour classement motivé des candidatures, aux autorités compétentes.

À l'issue de l'examen des demandes et, le cas échéant, de l'audition des candidats, les recteurs retourneront les dossiers classés et revêtus de leur avis à l'administration centrale, avant la date indiquée dans le calendrier des opérations de mobilité en annexe.

- **Pour les vœux sur un poste non profilé**, l'agent sera, le cas échéant, muté en fonction de l'ordre qu'il aura établi sur sa demande de confirmation de mutation.

→ Conditions de prise en compte des demandes :

Afin que les opérations de mouvement se réalisent dans les meilleures conditions, il est rappelé aux candidats à une mutation :

- qu'ils doivent se conformer strictement au calendrier des opérations porté à leur connaissance dans ce Bulletin officiel ;

- qu'ils s'engagent, lors de l'établissement de leur demande de mutation, à rejoindre les postes sollicités.

Annexe M3a

Fiche de candidature et de recueil des avis et du classement sur poste profilé (PPr) de CTSS

1 - Identification du poste demandé : (partie à remplir par l'agent)

ACADÉMIE :

ÉTABLISSEMENT :

Libellé du poste à pourvoir :

Numéro du PPr :

2 - Identification de l'agent : (partie à remplir par l'agent)

NOM / Prénom :

Corps - Grade :

Académie et Etablissement d'exercice actuel :

Ancienneté dans le poste :

NB : aucune candidature directement formulée par l'agent, en dehors des dispositions relatives aux opérations de mobilité, ne sera prise en compte et sera considérée comme nulle.

3 - Avis sur la candidature (partie à remplir par le supérieur hiérarchique d'accueil)

Dossier sélectionné : OUI – NON

Si oui, date de l'audition :

Compétences - qualités attendues	Tout à fait adapté	Adapté	Formation nécessaire	Non adapté	Sans objet
Connaissances liées au poste					
Capacité à encadrer					

Qualités relationnelles					
-------------------------	--	--	--	--	--

Avis :

4 - Avis et classement (partie à remplir par le recteur d'académie ou le président d'université ou le directeur d'établissement public administratif)

Avis :

Classement du candidat : ... / ou candidat non classé

Date et signature :

AVIS A RENVOYER :

avant le 2 mai 2017 : à nathalie.rosset@education.gouv.fr et à patrick.boucher@education.gouv.fr

Et par courrier à l'adresse suivante :

Ministère de l'éducation nationale – Direction générale des ressources humaines

Bureau DGRH C2-1

72, rue Regnault, 75243 Paris cedex 13

Annexe M4

Dispositions propres aux mouvements déconcentrés des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (INFENES), des assistants de service social des administrations de l'État (ASSAE), des adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)

Les mouvements de ces personnels sont organisés par les recteurs d'académie et comportent trois phases qui suivent la publication des possibilités d'accueil :

- une phase de préinscription, obligatoire pour les seuls agents souhaitant changer d'académie,
- une phase de publication académique des postes précis et des postes spécifiques sur Amia,
- une phase de réception et de traitement des demandes par les services académiques compétents.

Cas particulier des ASSAE occupant à titre provisoire un poste de conseiller technique de service social : ils sont informés que leurs fonctions sont susceptibles d'être assurées par des conseillers techniques de service social titulaires ou stagiaires dès la rentrée et doivent, en conséquence, en liaison avec les autorités académiques, participer au mouvement intra-académique.

A. Préinscription et publication des possibilités d'accueil académiques

1. Préinscription des agents à un changement d'académie (mutation inter-académique)

Les candidats à une mutation inter-académique qui relèvent des corps concernés **doivent obligatoirement se préinscrire** sur l'application Amia au cours de la période indiquée dans le calendrier joint en annexe afin de pouvoir participer au mouvement intra-académique de l'académie sollicitée dans les conditions de procédures et de délais fixées par chaque académie. **Le nombre de vœux est limité à trois académies.**

Les agents souhaitant uniquement participer aux opérations de mobilité interne à leur académie (mouvement intra-académique) ne se préinscrivent pas.

2. Publication des possibilités d'accueil pour une mutation inter-académique

Pour chacun des corps concernés, le nombre de possibilités d'accueil offertes à la mobilité inter-académique sera arrêté par la directrice générale des ressources humaines, sur la base des demandes de l'autorité compétente.

Les recteurs indiqueront au bureau DGRH C2-1, avant le 16 décembre 2016, aux fins de publication sur Amia à l'aide de l'annexe M10f :

- leurs demandes d'ouverture de possibilités d'accueil ;
- la date limite de dépôt des demandes de participation au mouvement pour chacun des corps.

Les contingents ainsi déterminés valent engagement d'accueillir au minimum l'effectif correspondant d'agents extérieurs à l'académie concernée.

B. Publication académique des postes

Il appartient aux recteurs de diffuser sur Amia la liste des postes vacants ou susceptibles de l'être qui seront offerts au mouvement intra-académique auquel pourront aussi participer des agents extérieurs à l'académie. Pour chacun de ces postes, ils mentionneront toutes les indications utiles : spécialité professionnelle, implantation géographique et caractéristiques (éducation prioritaire, établissements sensibles, existence éventuelle et caractéristiques d'un logement de fonction, exercice éventuel en internat pour les personnels infirmiers).

Ces indications seront portées à la connaissance des candidats à une mutation, auxquels il sera rappelé que la liste des postes précis est une liste indicative et ne saurait préjuger des postes qui seront effectivement libérés à l'occasion des opérations de mutation.

C. Formulation et traitement des demandes

Tous les postes offerts à un mouvement intra-académique font l'objet d'une mise en ligne sur le serveur internet AMIA à l'adresse suivante : <https://amia.orion.education.fr/amia/Amia> ou par le biais du site internet du rectorat, dont la date d'ouverture et de fermeture est déterminée par chaque recteur. Tous les renseignements relatifs aux postes offerts sont portés à la connaissance des agents sur ce même serveur internet.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES :

- **Affectations dans les universités :** Tous les mouvements intra-académiques doivent intégrer la règle définie à l'article L. 712-2 du code de l'éducation, dès lors qu'il s'agit de l'affectation des personnels dans les universités.

Les recteurs pourront donc utilement, en liaison avec le ou les présidents des universités de l'académie, recourir à tout dispositif permettant de répondre à cette exigence. La modalité « PPr », en vigueur sur le plan national et inter-académique, peut être adaptée à cet effet.

- Cas particulier des infirmiers exerçant en internat :

Les recteurs accorderont une attention particulière aux demandes de mutation de ces personnels.

Annexe M5

**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA
RECHERCHE**

Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines

Bureau DGRH C2-1
72, rue Regnault - 75243 Paris cedex 13

**Mouvement Interacadémique
des
« corps »
- année 2017 -**

**CONFIRMATION D'UNE
DEMANDE
DE MUTATION**

<Titre> <Prénom> <NOM>
<Adresse 1>
<Adresse 2>
<Code postal> <Ville>
<Pays>

Cette confirmation d'une demande de mutation doit impérativement être retournée par la voie hiérarchique le 15/01/2016 au plus tard, y compris si vous renoncez à participer au mouvement (dans ce cas, veuillez y faire figurer la mention: « je renonce », la dater et la signer).

Numen :
Date de naissance :
Grade :
Téléphone professionnel :
 domicile :
 portable :

Courriel :
Position :
Affectation actuelle :

Motif(s) de la demande :

Informations à compléter par le candidat en cas de mutation conditionnelle ou de rapprochement de conjoints

Nom du conjoint :
Profession et employeur du conjoint :
Le conjoint a-t-il effectué une demande de mutation ? Oui () Non ()
Si oui, indiquer les villes demandées par le conjoint :
Préciser le motif en cas de mutation conditionnelle :

Liste des vœux

Rang	Type	Code	Libellé	Intitulé du poste	Spécialité

Si vous participez à plusieurs mouvements, merci de les hiérarchiser (1,2,3,...) :

Inter

Com

Détachement- Affectation Cigem

Engagement à remplir par tous les candidats

Je soussigné(e) :**m'engage à accepter tout poste correspondant à un vœu exprimé sur le présent document** et certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements fournis sur le présent document.

Le : signature :

TRÈS IMPORTANT

TOUTE SATISFACTION D'UN VOEU VAUT MUTATION

<p>1/ Avis du supérieur hiérarchique</p> <p><input type="checkbox"/> FAVORABLE</p> <p><input type="checkbox"/> DÉFAVORABLE (cet avis doit être motivé)</p>	<p>Le :</p> <p>Signature et cachet :</p>
<p>2/ Avis de l'autorité hiérarchique</p> <p><input type="checkbox"/> FAVORABLE</p> <p><input type="checkbox"/> DÉFAVORABLE (cet avis doit être motivé)</p>	<p>Le :</p> <p>Signature et cachet :</p>

<p>3/ Avis du recteur (OBLIGATOIRE)</p> <p><input type="checkbox"/> FAVORABLE</p> <p><input type="checkbox"/> DÉFAVORABLE (cet avis doit être motivé)</p>	<p>Le :</p> <p>Signature et cachet :</p>
<p><u>Certification des anciennetés au 01/09/2016 par les services académiques :</u> de corps (scolarité comprise*) : de poste : Exercice en « éducation prioritaire » depuis <u>5 ans au moins</u> : <input type="checkbox"/> Oui - <input type="checkbox"/> Non</p>	<p>Le :</p> <p>Signature et cachet :</p>
<p align="center">PIÈCES A JOINDRE À LA CONFIRMATION DE MUTATION (se reporter à la note de service)</p>	
<p>Pour tous les agents : fiche de synthèse Agora fournie par le rectorat</p>	
<p>Pour le rapprochement des conjoints ou de partenaires liés par un Pacs : - attestation de l'employeur du conjoint ou du partenaire ; - copie de l'acte de naissance + pour les couples pacés : éléments fiscaux.</p>	
<p>Pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi : - pièce justifiant le bénéfice de l'obligation d'emploi de l'agent ; - tous justificatifs attestant que la mutation sollicitée améliorerait les conditions de travail et/ou de vie de l'agent.</p>	
<p>Demande de réintégration après disponibilité ou suite à CLM / CLD, selon les situations : Arrêté de disponibilité, le cas échéant ; certificat médical établi par un médecin agréé, attestant de l'aptitude physique de l'agent à exercer ses fonctions (suite à disponibilité) ; avis favorable du comité médical à une reprise d'activité suite CLM ou CLD.</p>	

* Par exception, dans le cadre du barème indicatif national, pour les attachés nommés au MENESR à l'issue d'une période de scolarité aux Ira, la durée de celle-ci sera ajoutée, dans la limite d'une année, à l'ancienneté dans le corps.

Annexe M6
Calendrier des opérations de mutation détaillées par corps
Filière ATSS

A/ Mouvement inter-académique des AAE et des SAENES :

Saisie des vœux	Édition de la confirmation de demande et renvoi du dossier par l'agent	Transmission des dossiers par les académies à la DGRH	Entretien avec les structures d'accueil (PPr)	Remontée des classements (PPr)	CAPN
du jeudi 8 décembre 2016 au jeudi 5 janvier 2017 inclus	du vendredi 6 au mardi 10 janvier 2017 inclus	jusqu'au jeudi 2 février 2017	jusqu'au vendredi 24 février 2017	date limite : vendredi 3 mars 2017	SAENES : mardi 21 mars 2017 AAE : Jeudi 23 mars 2017

Étapes :

1/ L'agent s'inscrit sur l'application Amia, formule ses vœux et indique son ou ses motifs de mutation (en cas d'absence de vœux, la demande sera automatiquement annulée).

2/ L'agent édite, via l'application Amia, sa confirmation de demande de mutation et la transmet immédiatement par la voie hiérarchique (a minima : supérieur hiérarchique direct et recteur de l'académie de l'agent) ; il est noté qu'en l'absence de transmission, la demande sera automatiquement annulée.

Le rectorat fera alors suivre cette confirmation au bureau DGRH C2-1

3/ Les agents qui postulent sur des PPr doivent compléter et transmettre l'annexe M2b à l'établissement d'accueil. Celui-ci recevra, le cas échéant, l'agent en entretien et le classera ou non.

4/ À la suite de l'avis de la CAPN, l'agent doit se connecter sur Amia pour consulter ses résultats.

5/ Les agents ayant obtenu satisfaction sur une PA doivent, obligatoirement, postuler au mouvement intra-académique de leur nouvelle académie.

NB : Les agents qui demandent et obtiennent satisfaction dans le cadre d'une mutation conditionnelle doivent faire connaître au bureau DGRH C2-1 la réalisation ou non de la condition suspensive avant le 31 mai.

B/ Mouvements nationaux des MEN et des CTSSAE :

Saisie des vœux	Édition de la confirmation de demande	Remontée des dossiers par les rectorats	Entretien avec les structures d'accueil (PPr)	Remontée des classements de CTSSAE sur PPr	CAPN
du mardi 24 janvier 2017 au jeudi 9 février 2017 inclus	du vendredi 10 février 2017 au jeudi 2 mars 2017 inclus	jusqu'au vendredi 17 mars 2017	jusqu'au mardi 25 avril 2017	Date limite : jeudi 27 avril 2017	MEN : jeudi 13 juin 2017 CTSSAE : mercredi 23 mai 2017

Étapes :

1/ L'agent s'inscrit sur l'application Amia, formule ses vœux et indique son ou ses motifs de mutation (en cas d'absence de vœux, la demande sera automatiquement annulée).

2/ L'agent édite, via l'application Amia, sa confirmation de demande de mutation et la transmet par la voie hiérarchique (a minima : supérieur hiérarchique direct et recteur de l'académie de l'agent) ; il est noté qu'en l'absence de transmission, la demande sera automatiquement annulée.

Le rectorat fera alors suivre cette confirmation au bureau DGRH C2-1

3/ Les CTSSAE qui postulent sur des PPr doivent compléter et transmettre l'annexe M2b au bureau DGRHC2-1. L'établissement d'accueil reçoit les agents en entretien, le cas échéant, et les classent ou non.

4/ À la suite de l'avis de la CAPN, les CTSSAE reçoivent un arrêté de mutation. Les MEN peuvent se connecter sur Amia pour consulter leurs résultats dans l'attente de leurs arrêtés de mutation.

NB : Les agents qui demandent et obtiennent satisfaction dans le cadre d'une mutation conditionnelle doivent faire connaître au bureau DGRH C2-1 la réalisation ou non de la condition suspensive avant le 31 mai.

C/ Mouvement à gestion déconcentrée des INFENES – ASSAE – ADJAENES :

Préinscription	Saisie des vœux dans AMIA	Remontée des dossiers par les rectorats	Étude des dossiers par l'administration	Demande de modification ou d'annulation	CAPN
du jeudi 5 janvier 2017 au jeudi 2 février 2017 inclus	Suivant le calendrier de l'académie demandée.				

Étapes :

1/ L'agent se préinscrit, obligatoirement, sur l'application Amia. Le nombre de vœux est limité à 3 académies.

2/ L'agent s'inscrit sur l'application Amia, formule ses et indique son ou ses motifs de mutation (en cas d'absence de vœux, la demande sera automatiquement annulée). L'agent doit s'inscrire dans chaque académie pour laquelle il s'est préinscrit.

3/ l'agent édite, via l'application Amia, sa confirmation de demande de mutation, et la transmet, par la voie hiérarchique (a minima : supérieur hiérarchique direct et recteur de l'académie de l'agent). Le rectorat transmet alors cette confirmation aux services de l'académie concernée.

4/ L'agent peut demander à modifier ses vœux et à les annuler suivant le calendrier établi par l'académie demandée.

5/ À la suite de l'avis de la CAPN, l'agent doit se connecter sur Amia pour consulter ses résultats.

D/ Mouvement vers les Com et Mayotte des AAE et des SAENES :

Saisie des vœux	Édition de la confirmation de demande	Envoi du dossier aux VR demandés	Entretien	Remontée des classements	CAPN
-----------------	---------------------------------------	----------------------------------	-----------	--------------------------	------

du jeudi 8 décembre 2016 au jeudi 5 janvier 2017 inclus	du vendredi 6 au mardi 10 janvier 2017 inclus	jusqu'au jeudi 2 février 2017	jusqu'au vendredi 24 février 2017	date limite : vendredi 3 mars 2017	SAENES : mardi 21 mars 2017 AAE : Jeudi 23 mars 2017
---	--	----------------------------------	---	--	---

Étapes :

1/ L'agent s'inscrit sur l'application Amia, formule ses vœux et indique son ou ses motifs de mutation (en cas d'absence de vœux, la demande sera automatiquement annulée).

2/ L'agent édite, via l'application Amia, sa confirmation de demande de mutation, et la transmet par la voie hiérarchique (a minima : supérieur hiérarchique direct **et** recteur de l'académie de l'agent) ; il est noté qu'en l'absence de transmission, la demande sera automatiquement annulée.

Le vice-rectorat fera alors suivre cette confirmation au bureau DGRH C2-1.

3/ Les agents qui postulent sur des postes en Com et à Mayotte doivent compléter l'annexe M2b (dossier Com et Mayotte) et la transmettre au vice-rectorat demandé. Celui-ci reçoit l'agent pour entretien, le cas échéant et classera ou non cet agent.

4/ À la suite de l'avis de la CAPN, l'agent doit se connecter sur Amia pour consulter ses résultats.

Annexe M7

Modalités d'examen des demandes de mutation et barème national indicatif concernant les mouvements à deux phases (AAE, SAENES) et les mouvements nationaux des médecins de l'éducation nationale (MEN) et des CTSSAE

Le droit à mobilité s'appuie sur la reconnaissance des priorités légales et, le cas échéant, sur un barème indicatif permettant d'établir un classement des demandes afin d'élaborer des documents de travail préparatoires aux opérations de gestion.

1^{re} étape

L'examen des demandes des agents relevant d'une des priorités légales énoncées à l'article 60 de la loi n°84-16.

Il est précisé que le mariage ou la conclusion du PACS s'apprécie au 1er septembre de l'année d'ouverture des opérations de mobilité.

2^e étape

Lorsque l'ensemble des priorités légales ont été satisfaites et s'il demeure des possibilités de mutation, sont alors examinées les demandes des agents ne relevant pas d'une priorité légale.

Les demandes de mutation formulées par des agents ne relevant pas d'une priorité légale ayant une faible ancienneté de poste seront examinées, dans le cadre du mouvement inter-académique, avec le souci de ne pas aggraver la situation des emplois de leur académie au regard de leur compatibilité avec l'intérêt du service

Barème

Un barème indicatif permet, à chaque étape, de discriminer les candidatures.

Ce barème valorise tout d'abord les priorités légales puis principalement :

- la situation de famille (conformément à l'article 60) de l'agent en position de détachement, disponibilité ou en congé parental, dont la réintégration s'effectuerait dans leur académie d'origine et entraînerait de fait une séparation de leur conjoint ou partenaire (2^e étape seulement) ;
- l'ancienneté dans le poste et de manière subsidiaire : l'ancienneté dans le corps.

Priorités légales :

Une majoration de barème de 200 po ints est attribuée aux agents quelle que soit la priorité légale dont ils relèvent de manière à rendre compte de leur droit prioritaire par rapport aux agents dont la demande de mutation relève de la convenance personnelle.

Situation des agents en position de détachement, disponibilité ou en congé parental, dont la réintégration s'effectuerait dans leur académie d'origine et entraînerait de fait une séparation de leur conjoint ou partenaire :

Une majoration de barème est attribuée à ces agents, ainsi modulée : 100 points à compter de trois ans ; 2 ans : 70 points ; 1 an : 50 points.

Ancienneté dans le poste :

Dans un souci d'accompagnement des mobilités et de prise en compte de l'intérêt du service, le dispositif suivant est arrêté : aucune valorisation n'est donnée à l'agent avant la 3^e année, une valorisation maximale est donnée à partir de 5 ans de poste (au sein du même corps).

Années d'ancienneté de poste	1 ou 2	3	4	À partir de 5 ans
------------------------------	---------------	----------	----------	--------------------------

Valorisation de barème	0	30	40	70
------------------------	---	----	----	----

Précisions :

- Pour les agents relevant de la priorité légale « zone urbaine », aucune valorisation liée à l'ancienneté de poste n'est accordée, l'ancienneté étant déjà un des critères constitutifs de la priorité elle-même ; toutefois, afin de ne pas créer une hiérarchie entre les priorités de l'article 60, que ne prévoit pas la loi, une attention particulière sera apportée aux demandes de ces agents comparativement à celles des agents relevant d'une autre priorité légale.
- Pour les agents détachés, l'ancienneté dans le poste correspond à celle du dernier poste occupé durant le détachement.
- Pour les agents affectés dans une Com, l'ancienneté de poste correspond à la durée des services effectifs dans la Com et dans le même corps.
- Pour les agents réintégré après congé parental, ou CLM, l'ancienneté de poste correspond à celle du dernier poste occupé.
- Pour les agents réintégré après disponibilité, aucune ancienneté de poste n'est retenue.

Ancienneté dans le corps :

2 points par année d'ancienneté, jusqu'à concurrence de 30 points.

Par exception, dans le cadre du barème indicatif national, pour les attachés nommés au MEN/MESR à l'issue d'une période de scolarité aux Ira, la durée de celle-ci sera ajoutée, dans la limite d'une année, à l'ancienneté dans le corps.

Durée	Ancienneté de corps
1 an	2
2 ans	4
3 ans	6
4 ans	8
5 ans	10
6 ans	12
7 ans	14
8 ans	16
9 ans	18
10 ans	20
11 ans	22
12 ans	24
13 ans	26
14 ans	28
15 ans	30

Dans l'hypothèse, où plusieurs demandes de mobilité dans une même académie sont également prioritaires (au sens de l'article 60 précité), il conviendra de les départager au regard des autres critères de valorisation.

Parmi les agents relevant de la priorité légale du rapprochement de conjoints ou de partenaires, une attention particulière sera apportée tout d'abord à la durée de séparation, puis

à la présence d'enfants mineurs, obligeant, le cas échéant, à déroger au barème mis en place, dont il est encore ici rappelé qu'il n'a qu'une valeur indicative et qu'il ne constitue qu'un outil d'aide à la décision permettant d'établir un classement des demandes afin d'élaborer des documents de travail préparatoires aux opérations de gestion.

Ne sont pas considérées comme des périodes de séparation :

- les périodes de disponibilité ;
- les périodes de position de non activité ;
- les congés de longue durée et de longue maladie ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles le conjoint est inscrit à Pôle emploi ou sans employeur.

Ces situations sont suspensives, mais non interruptives, du décompte des années de séparation.

Annexe M8
Curriculum vitae indicatif

Ministère d'affectation
Corps/Grade
Emploi occupé
Position

DONNÉES PERSONNELLES

Civilité
Nom d'usage
Nom de famille
Prénom(s)
Date de naissance
Adresse postale
Téléphone(s)
Courriel
Situation familiale
Nombre d'enfants à charge

FORMATION

DIPLÔMES/TITRES/CERTIFICATS OBTENUS

Année d'obtention	Établissement	Intitulé exact du diplôme, titre ou certificat obtenu

CONCOURS/EXAMENS PROFESSIONNELS OBTENUS

Année d'obtention	Administration organisatrice	Intitulé exact du concours ou de l'examen professionnel obtenu

FORMATIONS SUIVIES (de la plus récente à la plus ancienne)

Dates	Organisme de formation	Intitulé exact de la formation suivie - Compétences professionnelles couvertes

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Dates		
Intitulé du poste		
Corps/Grade		
Affectation	établissement :	
	académie :	
Caractéristiques* (EPLÉ ou EPNE)*	catégorie financière :	
	dispositif(s) particulier(s) :	
	Adresse postale	
Dates		
Intitulé du poste		
Corps/Grade		
Affectation	établissement :	
	académie :	
Caractéristiques* (EPLÉ ou EPNE)*	catégorie financière :	
	dispositif(s) particulier(s) :	
	Adresse postale	
Dates		
Intitulé du poste		
Corps/Grade		
Affectation	établissement :	
	académie :	
Caractéristiques* (EPLÉ ou EPNE)*	catégorie financière :	
	dispositif(s) particulier(s) :	
	Adresse postale	

Dates		
Intitulé du poste		
Corps/Grade		
Affectation	établissement :	
	académie :	
Caractéristiques* (EPLÉ ou EPNE)*	catégorie financière :	
	dispositif(s) particulier(s) :	
Adresse postale		

DIVERS (publication(s), distinction(s), autre(s)...)

*À adapter selon la catégorie de personnel

Annexe M9

Attestation de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

AGENT

NOM :

CORPS :

PRÉNOM :

Date de naissance :

Affectation actuelle :

Dans le cadre de ma demande de mutation, j'informe l'administration de ma qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi aux termes de l'article L. 5212-13 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10 et 11° du code du travail.

À cet effet et conformément à l'article visé ci-dessus, je joins à ma demande de mutation tout zocument justificatif de ma situation.

Signature de l'agent

Annexe M10**Procédure de déclaration de postes pour la filière ATSS****1. Déclaration et remontée des postes offerts dans le cadre de la phase interacadémique (AAE – SAENES)**

Le nombre global de postes offerts à ces mouvements (possibilités d'accueil (PA) et postes précis (PP)) est déterminé sur la base des demandes des services académiques, telles qu'établies dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en liaison avec le bureau des études de gestion prévisionnelle (DGRH C1-1).

Déclaration des postes profilés

La présentation de ces postes sera assurée au moyen de la fiche type jointe (annexes M2a et M2a bis).

Déclaration des postes non profilés

Une fois arrêté le contingent global des postes non profilés et donc d'agents que les académies souhaiteraient accueillir, il leur appartient de répartir ce contingent entre postes précis et entrées dans l'académie, le chiffre global correspondant restant constant. Ces données seront contrôlées et validées par le bureau DGRH C2-1 dans le cadre du pilotage de la gestion prévisionnelle.

Il est rappelé que la déclaration de postes précis est recommandée pour faciliter les affectations sur des postes difficiles à pourvoir, notamment en raison de la nature des fonctions ou de leur environnement.

Pour ce faire, le tableau - annexe M10a permettra le recensement et la répartition de ces postes.

Les tableaux concernant l'ensemble des postes (profilés ou non) dûment complétés devront parvenir impérativement au bureau DGRH C2-1 par courriel, au plus tard le **15 novembre 2016**, aux adresses indiquées en bas de l'annexe.

2. Déclaration et remontée des postes offerts dans le cadre des mouvements nationaux (MEN, CTSS)

Il appartient aux académies de nous communiquer l'ensemble des postes précis vacants ou susceptibles de l'être à la rentrée 2017.

Si, à l'issue des comités techniques, des modifications d'implantation de postes étaient décidées, il conviendra d'en informer le bureau DGRH C2-1.

Les tableaux des postes vacants (annexes M10b et M10c) dûment complétés devront parvenir impérativement au bureau DGRH C2-1 par courriel, au plus tard le **06 janvier 2017**, aux adresses indiquées en bas de l'annexe.

Annexe M10a

DGRH C2-1	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE Secrétariat général Direction générale des ressources humaines
----------------------	---

REMONTÉE DES POSTES - RENTRÉE 2017

Attachés d'administration de l'État

SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Académie de : _____

Postes non profilés			PPr (postes profilés)	Descriptif du poste							
Possibilité d'accueil	Postes précis	Total		Code établissement	Nature et nom de l'établissement ou du service	Implantation géographique	Fonctions	Logement	ZU sensible	N.B.I.	Origine de la vacance
<i>Exemple</i>											
6	3	9	1	0132402R	CLG LE RUISSATEL	MARSEILLE 11	GM	F4			RETRAITE X
				0132402R	CLG LE RUISSATEL	MARSEILLE 11	NG	NL			DETACHEMENT Y
				0130143K	LPO LANGEVIN	MARSEILLE 13	GC	F4			RETRAITE XX
				013XXXX	Université d'Aix-Marseille	MARSEILLE 7	FA	NL			POSTE ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

À retourner avant le 15 novembre 2016

Par courriel : fanny.pena@education.gouv.fr et marie-pierre.delay-goyet@education.gouv.fr

Par courrier : Ministère de l'éducation nationale - Direction générale des ressources humaines

Bureau DGRH C2-1

72, rue Regnault

75243 Paris cedex 13

Fax : 01 55 55 01 46

Annexe M10b

DGRH C2-1	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE Secrétariat général Direction générale des ressources humaines
----------------------	---

REMONTÉE DES POSTES DES MÉDECINS DE L'ÉDUCATION NATIONALE - RENTRÉE 2017

Académie de : _____

Département	Situation des postes au 1 ^{er} février 2017 (nb de personnes en poste)	Situation des postes <u>vacants</u> au 1 ^{er} février 2017 (A)	Modification des postes au 01/09/2017 (1) (B)	Nombre de postes vacants au 01/09/2017 offerts au mouvement 2017 (A+B)	OBSERVATIONS (2)
TOTAL					

à retourner avant le **06 janvier 2017**

Par courriel : nathalie.rosset@education.gouv.fr xiabo.zheng@education.gouv.fr sabine.marzais@education.gouv.fr

Par courrier : Ministère de l'éducation nationale - Direction Générale des Ressources Humaines

Bureau DGRH C2-1

72 Rue Regnault

75243 Paris cedex 13

Fax : 01 55 55 01 46

(1) Suite décisions du CTA

(2) L'ensemble des postes vacants seront proposés au mouvement sur Amia. Vous indiquerez ici les postes que vous souhaitez offrir aux recrutements concours et Sauvadet.

Annexe M10c

DGRH C2-1	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE Secrétariat général Direction générale des ressources humaines
----------------------	---

**REMONTÉE DES POSTES DES CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT -
RENTÉE 2017**

Académie de : _____

Lieu d'exercice (1)	Emplois délégués	Effectifs réel	Postes vacants	Variations (2)	À publier (3)	Fonctions	NOM – Prénom (1)	Observations (4)
Université						SSEtudiants		
Rectorat						CTR		
						SSE		
						SSP		
Département						CT Dasen		
						SSE		
						SSP		
Réseau des œuvres univ.						Crous		
						Clous		

(1) Information à préciser

(2) Préciser les modifications éventuelles dans la répartition interdépartementale des postes vacants

(3) En tenant compte des retraites intervenant au cours de l'année
(adresser à patrick.boucher@education.gouv.fr) la copie des arrêtés correspondants)

(4) Indiquer le cas échéant l'origine de la vacance des postes indiqués colonne 5

À retourner avant le 6 janvier 2017

Par courriel : nathalie.rosset@education.gouv.fret patrick.boucher@education.gouv.fr

Par courrier : Ministère de l'éducation nationale - Direction générale des ressources humaines

Bureau DGRH C2-1, 72, rue Regnault 75243 Paris cedex 13 Fax : 01 55 55 01 46

Annexe M10d

Déclaration des possibilités d'accueil pour les mouvements déconcentrés

Corps concernés : Infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, assistants de service social des administrations de l'État et adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

ACADÉMIE :				À retourner sous le présent timbre : BUREAU DGRH C2-1 Pour le 16 décembre 2016
Affaire suivie par :				
Téléphone :				
Courriel :				
CORPS	NOMBRE DE POSSIBILITÉS D'ACCUEIL	DATE LIMITE DE DÉPÔT DES DEMANDES	DATE DE LA CAPA	PERSONNES À CONTACTER TELEPHONE COURRIEL
INFIRMIERS (CAT. A)				
ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT				
ADJOINTS ADMINISTRATIFS				

À RENVOYER (avant le 16 décembre 2016) :

Par courriel à nathalie.rosset@education.gouv.fr et beatrice.elia@education.gouv.fr

Par courrier à l'adresse suivante :

Ministère de l'éducation nationale - Direction générale des ressources humaines

Bureau DGRH C2-1

72, rue Regnault

75243 Paris cedex 13

Fax : 01 55 55 01 46

Annexe M11

Dispositif commun aux mouvements des personnels des bibliothèques et au traitement des demandes d'accueil en détachement et d'intégration

• Postes offerts aux mouvements

Les listes des postes vacants pour tous les corps de la filière des bibliothèques seront accessibles sur le site Internet « <http://mvtbib.adc.education.fr/mvtbib> ».

- Cas spécifique des postes de direction :

Les postes de direction doivent obligatoirement faire l'objet d'une publication sur le site internet pour pouvoir être pourvus. Les établissements sont tenus de porter une égale attention à l'ensemble des candidatures présentées. Un courrier spécifique sera adressé sur ce point aux présidents d'université et aux directeurs d'établissement. Ces derniers pourront faire parvenir le classement des agents qui auront présenté leur candidature sur ces postes **jusqu'au 10 avril 2017** pour le mouvement de mai 2017 et **jusqu'au 17 octobre 2017** pour le mouvement de novembre 2017. Ce second mouvement annuel a été rétabli suite aux conclusions des travaux des GT de l'agenda social de l'enseignement supérieur.

• Candidatures à la mobilité

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

Toutes les demandes doivent être formulées sur le serveur Internet :

« <http://mvtbib.adc.education.fr/mvtbib> ».

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

- il peut formuler six vœux au maximum ;
- il est indispensable que tout candidat à une mutation contacte la direction de la bibliothèque d'accueil pour obtenir toutes les informations utiles sur le profil et la localisation exacte du poste à pourvoir ;
- la demande doit comporter l'avis du supérieur hiérarchique.

Les établissements, après consultation des commissions paritaires d'établissement, émettent un avis sur les départs.

Pour les conservateurs et les conservateurs généraux, s'agissant de postes à profil, les établissements d'accueil émettront également un avis sur les candidatures.

Pour toute demande émanant d'agent relevant du ministère chargé de la culture ou portant sur des postes ouverts audit ministère, copie devra impérativement en être transmise au chef du département des ressources et de l'action territoriale au Ministère de la culture et de la communication- Direction générale des médias et des industries culturelles- Service du livre et de la lecture (DGMIC).

Les candidats auprès des bibliothèques municipales classées devront adresser une lettre au bureau DGRH C2-3 confirmant leur demande de mise à disposition dans le cadre du dispositif conventionnel mis en place à cet effet entre l'État et la collectivité territoriale concernée.

• Documents à transmettre

- demande de mutation, de réintégration ou de mise à disposition (annexe M11b) ;
- demande de mise à disposition dans le cadre du dispositif conventionnel - postes en bibliothèque municipale classée - BMC (annexe M11c) ;
- tableau justificatif des vœux (annexe M11e) ;
- pièces justificatives.

• Demandes de détachement et d'intégration

Les demandes d'accueil en détachement et les demandes d'intégration directe ou après détachement doivent faire l'objet d'un avis de la commission paritaire d'établissement (CPE) avant d'être soumises à chacune des commissions administratives paritaires compétentes, à l'issue de l'établissement des tableaux de mutation.

a – Détachements - Intégrations directes

Les fonctionnaires souhaitant entrer par voie de détachement ou d'intégration directe dans un corps de la filière des bibliothèques sont invités à prendre contact avec le responsable de l'établissement ou du service où se situe(nt) la(ou les) bibliothèque(s) susceptible(s) de les accueillir.

Parallèlement, ils doivent formuler leur demande auprès du bureau DGRH C2-3, en même temps qu'ils saisissent leurs vœux sur l'application, **avant le 4 mars 2017 pour le mouvement de mai 2017 et avant le 28 septembre 2017 pour le mouvement de novembre 2017**, et transmettre, par la voie hiérarchique, **avant le 5 avril 2017 pour le mouvement de mai 2017 et avant le 12 octobre 2017 pour le mouvement de novembre 2017**, un dossier complet comportant :

- le formulaire revêtu du visa du supérieur hiérarchique (annexe M11d) ;
- un curriculum vitæ (annexe M8) ;
- les 3 derniers comptes rendus d'entretien professionnel ou fiches de notation ;
- le dernier arrêté relatif à leur classement et/ou à leur position administrative.

Les établissements sollicités doivent impérativement en informer le bureau DGRH C2-3 et transmettre par écrit à ce dernier leur avis motivé.

Copie de ces demandes doit être impérativement adressée à la DGMIC (direction générale des médias et des industries culturelles, département des ressources et de l'action territoriale) **lorsqu'elles concernent des emplois ouverts sur le budget du ministère de la culture et de la communication.**

Par ailleurs, le bureau DGRH C2-3 recueillera l'avis de l'inspection générale des bibliothèques pour l'accès aux corps des conservateurs généraux, des conservateurs et des bibliothécaires.

Il est important de rappeler que l'accueil des agents titulaires des corps des personnels des bibliothèques qui participent au mouvement est prioritaire par rapport aux accueils en détachement et aux intégrations directes.

b – Intégrations après détachement

Les agents placés en position de détachement dans l'un des corps de la filière bibliothèque peuvent solliciter leur intégration dans le corps qui les accueille après un délai de deux ans. Ce délai est réduit à un an pour les conservateurs du patrimoine, les assistants de conservation et les magasiniers des bibliothèques. Néanmoins, au titre de la loi de mobilité de 2009, ils peuvent solliciter leur intégration avant le terme de la période fixée par les statuts particuliers.

Elles sont soumises à l'avis de la CAPN compétente qui prend en compte l'avis émis par l'établissement d'accueil en détachement. Cet avis doit parvenir au bureau DGRH C2-3 **au plus tard le 4 avril 2017 pour le mouvement de mai 2017 et au plus tard le 11 octobre 2017 pour le mouvement de novembre 2017.**

Annexe M11a1
Mouvement des personnels de bibliothèques

Opération liée au mouvement	Premier semestre 2017			
	Conservateurs et conservateurs généraux	BIB	BIBAS	Magasiniers
- mise en ligne des postes (accès établissement)	26/01/2017	06/02/2017	06/02/2017	06/02/2017
- saisie des profils de poste par les établissements	du 27/01/2017 au 06/02/2017	_____	_____	_____
- saisie des vœux sur Poppee par les agents souhaitant participer au mouvement, modifications éventuelles et annulations - dépôt au bureau DGRH C2-3 des demandes de détachement et d'intégration	du 07/02/2017 au 03/03/2017	du 07/02/2017 au 03/03/2017	du 07/02/2017 au 03/03/2017	du 07/02/2017 au 03/03/2017
- saisie des avis sur les départs par les chefs d'établissements	du 07/02/2017 au 06/03/2017	du 07/02/2017 au 06/03/2017	du 07/02/2017 au 06/03/2017	du 07/02/2017 au 06/03/2017
- saisie des avis sur les arrivées par les chefs d'établissements	du 07/03/2017 au 31/03/2017	_____	_____	_____
- saisie des avis CPE par les présidents	du 07/03/2017 au 31/03/2017	du 07/03/2017 au 31/03/2017	du 07/03/2017 au 31/03/2017	du 07/03/2017 au 31/03/2017
- date limite de réception à l'administration centrale des dossiers complets de mutation, de détachement et d'intégration formulées sur papier et transmises par la voie hiérarchique	04/04/2017	04/04/2017	04/04/2017	04/04/2017
- date de la CAPN	11/05/2017	24/05/2017	08/06/2017	15/06/2017
- date d'effet de l'affectation	01/09/2017	01/09/2017	01/09/2017	01/09/2017

Annexe M11a2

	Second semestre 2017
Opération liée au mouvement	Conservateurs et conservateurs généraux
- mise en ligne des postes (accès établissement)	06/09/2017
- saisie des profils de poste par les établissements	du 06/09/2017 au 11/09/2017
- saisie des vœux sur Poppee par les agents souhaitant participer au mouvement, modifications éventuelles et annulations - dépôt au bureau DGRH C2-3 des demandes de détachement et d'intégration	du 12/09/2017 au 27/09/2017
- saisie des avis sur les départs par les chefs d'établissements	du 12/09/2017 au 02/10/2017
- saisie des avis sur les arrivées par les chefs d'établissements	du 03/10/2017 au 06/10/2017
- saisie des avis CPE par les présidents	du 03/10/2017 au 9/10/2017
- date limite de réception à l'administration centrale des dossiers complets de mutation, de détachement et d'intégration formulées sur papier et transmises par la voie hiérarchique	11/10/2017
- date de la CAPN	9/11/2017
- date d'effet de l'affectation	01/01/2018

(1) Cette demande engage **la responsabilité** du fonctionnaire qui la présente pour tout poste sollicité quel que soit son rang préférentiel ; l'agent **s'engage à accepter l'affectation** qui lui sera offerte.

(2) En cas de **demande de mutation pour rapprochement de conjoint**, il est indispensable de joindre **une attestation** certifiant le lieu de travail du conjoint, **une fiche d'état civil**, un certificat de concubinage ou un extrait du registre du greffe du tribunal d'instance.

Pour les conservateurs et conservateurs généraux uniquement

*** Concerne les postes en bibliothèque municipale classée uniquement. Joindre les annexes M11c et M11e.**

****rayer la mention inutile**

Annexe M11c
Demande de mise à disposition* - année 2017

Conservateurs et conservateurs généraux uniquement

NOM.....

PRÉNOM.....

Corps.....

Demande ma mise à disposition des bibliothèques municipales classées suivantes dans le cadre du dispositif conventionnel mis en place à cet effet entre l'État et la collectivité territoriale concernée :

Nom de la bibliothèque municipale classée

Fait à _____, le _____

Signature de l'intéressé(e)

* **Concerne les postes en bibliothèque municipale classée uniquement. Joindre les annexes M11b et M11e.**

**AVIS DE L'INSPECTION GÉNÉRALE DES
BIBLIOTHÈQUES** *(pour l'accès aux corps de catégorie A)*

Fait le

Signature

(1) En cas de **demande de détachement lié à un rapprochement de conjoint**, il est indispensable de joindre **une attestation** certifiant le lieu de travail du conjoint, **une fiche d'état civil**, un certificat de concubinage ou un extrait du registre du greffe du tribunal d'instance.

Annexe M11e

Tableau justificatif des vœux : mutation, intégration, détachement, réintégration, mise à disposition* - année 2017

<div style="text-align: center;">MOTIFS</div> <div style="text-align: left; padding-top: 10px;">ÉTABLISSEMENTS (1)</div>	Postes	Priorités légales (2)	Autres (2) Raisons de santé <input type="checkbox"/> Familiales <input type="checkbox"/>	Intérêt pour les langues étrangères <input type="checkbox"/> anciennes <input type="checkbox"/>	Intérêt pour les technologies nouvelles	Précisions éventuelles sur les motifs

--	--	--	--	--	--	--

(1) Dans l'intérêt de tous, des formules telles que « toute bibliothèque située dans la région de » ne seront pas prises en compte.

(2) Joindre pièces justificatives.

*Pour les conservateurs ou conservateurs généraux candidats à une mise à disposition d'une bibliothèque municipale classée, joindre les annexes M11b et M11c.

Annexe M12
Accueil en mutation – personnel ITRF (catégories A et B)

Publication

	BAE	Biep
Mode de publication		
Date de publication		
Référence de la publication		

1 – Établissement :

2 – Date d'effet :

3 - Agent Accueilli :

NOM DE FAMILLE :

NOM D'USAGE :

Prénom :

Corps – Grade :

BAP :

Établissement d'exercice actuel :

Date et signature de l'agent :

ÉTABLISSEMENT D'ORIGINE : date, cachet et signature du président de l'université, du directeur ou du recteur :

4 – Nombre de candidatures examinées pour ce poste :

5 – Priorités légales : article 60 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée

	OUI	NON
Rapprochement de conjoint		
Rapprochement Pacs		
Qualité de travailleur handicapé		
Exercice dans un quartier urbain difficile		
Réorientation professionnelle		

**ÉTABLISSEMENT D'ACCUEIL : date, cachet et signature du président de l'université,
du directeur ou du recteur :**

**DEMANDE À ADRESSER, accompagnée de la demande de l'agent revêtu de l'avis favorable de
l'établissement de départ et de l'avis de la CPE de l'établissement d'accueil :**

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
DGRH C2-2
72, rue Regnault
75243 Paris cedex 13

Annexe M13

Mouvement déconcentré des adjoints techniques de recherche et formation (mouvement scolaire et enseignement supérieur)

Préinscription	Saisie des vœux dans Amia	Remontée des dossiers par les rectorats	Étude des dossiers par l'administration	Demande de modification ou d'annulation	CAPA
du 5 janvier 2017 au 2 février 2017 inclus	Suivant le calendrier de l'académie demandée*				

*Calendrier identique à celui du mouvement déconcentré des ADJAENES.

Accès Amia : <https://amia.phm.education.gouv.fr>

Pour s'identifier, l'agent doit saisir :

- **son Numen** = login

- **sa date de naissance** sous la forme JJ/MM/AAAA= mot de passe. Lors de la première connexion, l'agent devra alors saisir un nouveau mot de passe et le confirmer.

L'outil Amia rénové permet :

A - Aux établissements d'enseignement supérieur

- définir les supports vacants ou susceptibles de l'être en postes profilés
- charger les fiches de postes, au format PDF, pour chacun des postes profilés
- visualiser les dossiers des agents ATRF de leur établissement
- visualiser tous les candidats sur les postes définis en postes profilés par leur établissement
- saisir l'ordre des agents retenus sur chaque poste profilé de leur établissement

B - Aux rectorats

- visualiser et intervenir sur l'application « Amia Gestionnaire ».

C - Aux agents

Souhaitant changer d'académie

- se préinscrire dans la période de pré-inscription définie par la note de service DGRH (cf. tableau ci-dessus) en choisissant au maximum 3 académies
- participer au mouvement de chaque académie selon leurs plannings respectifs
- saisir leurs vœux (maximum 6 vœux)

Souhaitant effectuer une mobilité sans changer d'académie

- participer au mouvement dans leur académie selon le calendrier défini par celle-ci
- saisir leurs vœux (maximum 6 vœux)

Tous les agents pourront :

- consulter les plannings des mouvements auxquels ils souhaitent participer (dans leur académie ainsi que dans les académies de pré-inscription)
- imprimer et visualiser les supports vacants ou susceptibles d'être vacants indiquant les BAP et les descriptifs des postes
- éditer leur confirmation de demande de mutation et la transmettre par la voie hiérarchique.
- modifier ou annuler leurs vœux selon le calendrier des opérations du mouvement défini par l'académie demandée
- consulter leurs résultats sur Amia à l'issue de la CAPA

2017

JANVIER		FEVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN		JUILLET		AOÛT		SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE										
D	1 ^{er} de l'an	M	1	M	1	S	1	L	1	Fête du travail	J	1	S	1	M	1	V	1	D	1	M	1	Toussaint	V	1	CAPN ATRF 9H30 050 TA						
L	2	J	2	J	2	D	2	M	2		V	2	D	2	M	2	S	2	L	2	J	2		S	2							
M	3	V	3	V	3	L	3	M	3		S	3	L	3	J	3	D	3	M	3	V	3		D	3							
M	4	S	4	S	4	M	4	J	4		D	4	M	4	V	4	L	4	M	4		S	4		L	4						
J	5	D	5	D	5	M	5	V	5		L	5	Pentecôte	M	5	S	5	M	5	J	5		D	5	M	5						
V	6	L	6	L	6	J	6	S	6		M	6		J	6	CAPN AAE TA 10H00 005	D	6	M	6	V	6	L	6	M	6						
S	7	M	7	M	7	V	7	D	7		M	7		V	7		L	7	J	7		S	7	M	7	J	7					
D	8	M	8	M	8	S	8	L	8	Victoire 1945	J	8	CAPN BIBAS 9H30 050 MVT/LA	S	8		M	8	V	8		D	8	M	8	V	8					
L	9	J	9	J	9	D	9	M	9		V	9	CAPN IGR 9H30 050 LA	D	9		M	9	S	9		L	9	J	9	CAPN MVT CONSERVATEUR CHEF TA CONSERVATEUR 9H00 050	S	9				
M	10	V	10	V	10	L	10	M	10		S	10		L	10		J	10	D	10		M	10	CAPN INFENES 14h30 450 révision CREP	V	10	D	10				
M	11	S	11	S	11	M	11	J	11	CAPN CONSERVATEURS GENERAUX (liste accès corps CG) CONSERVATEUR 9H00 050 LA	D	11		M	11	V	11	L	11		M	11		S	11	Armistice	L	11				
J	12	D	12	D	12	M	12	V	12		L	12		M	12	S	12	M	12	J	12		J	12	CAPN INF (catég B) 14h30 450 Révision CREP	D	12	M	12			
V	13	L	13	L	13	J	13	S	13		M	13	CAPN IGE 9H30 050 LA CAPN MEN 14H30 150 TA/MVT	J	13		D	13	M	13	V	13	L	13	M	13						
S	14	M	14	M	14	V	14	D	14		M	14		V	14	Fête nationale	L	14	J	14		S	14	M	14	J	14					
D	15	M	15	M	15	S	15	L	15		J	15	CAPN MAGASINIER 9H30 050 MVT	S	15		M	15	Assomption	V	15		D	15	M	15	V	15				
L	16	J	16	J	16	D	16	M	16	CAPN IGE 9h30 050 LA	V	16		D	16		M	16	S	16		L	16	J	16	CAPN MAGASINIER 9H30 050 TA CAPN ASI 9H30 250 TA	S	16				
M	17	V	17	V	17	L	17	M	17		S	17		L	17		J	17	D	17		M	17	CAPN MEN 14h30 450 RA	V	17	D	17				
M	18	S	18	S	18	M	18	J	18		D	18		M	18	V	18	L	18		M	18		S	18	L	18					
J	19	CAPN BIBLIO 9H30 250 RA	D	19	D	19	M	19	V	19		L	19		M	19	S	19	M	19	J	19		J	19	CAPN SAENES 14h30 050 Révision CREP	D	19	M	19		
V	20	L	20	L	20	J	20	S	20		M	20	CAPN SAENES 14H30 050 TA/MVT	J	20		D	20	M	20	V	20	L	20	M	20						
S	21	M	21	M	21	CAPN SAENES MVT 14H30 050	V	21	D	21		M	21		V	21	L	21	J	21		S	21		M	21	CAPN IGE 9H30 050 TA	J	21			
D	22	M	22	M	22		S	22	L	22		J	22		S	22		M	22	V	22		D	22	M	22	V	22				
L	23	J	23	J	23	CAPN AAE MVT 14H30 050	D	23	M	23	CAPN TCHRF 9H30 050 LA CAPN CTSSAE 14H30 150 LA/MVT	V	23		D	23		M	23	S	23		L	23	J	23	CAPN BIBAS 9H30 050 TA	S	23			
M	24	V	24	V	24		L	24	M	24	CAPN BIBLIO 9H30 250 MVT/LA	S	24		L	24		J	24	D	24		M	24	V	24	D	24				
M	25	S	25	S	25		M	25	J	25	Ascension	D	25		M	25	V	25	L	25		M	25	S	25	L	25	Noël				
J	26	D	26	D	26		M	26	V	26		L	26		M	26	S	26	M	26	J	26		D	26	M	26					
V	27	L	27	L	27		J	27	S	27		M	27	CAPN INF Cat B/TA 9H30 250	J	27		D	27	M	27	V	27	L	27	M	27					
S	28	M	28	M	28	CAPN INF Cat A /TA 14H30 550	V	28	D	28		M	28		V	28	L	28	J	28		S	28		M	28	CAPN IGR 9H30 050 TA	J	28			
D	29			M	29		S	29	L	29		J	29	CAPN AAE TA/ LA 9H30 050	S	29		M	29	V	29		D	29	M	29	V	29				
L	30			J	30	CAPN ASSAE TA 14H30 550	D	30	M	30		V	30		D	30		M	30	S	30		L	30	J	30	CAPN TCHRF 9H30 050 TA	S	30			
M	31			V	31			M	31					L	31		J	31				M	31									

Annexe 4b

**Calendrier des commissions administratives paritaires nationales de la filière des bibliothèques
2017**

Corps	Date de tenue des séances des CAPN	Heure	Salle
Bibliothécaire – Réduction d'ancienneté 2015-2016	19/01/2017	9 h 30	250
Conservateur et conservateur général Mouvement et liste d'aptitude	11/05/2017	9 h 30	050
Bibliothécaire Mouvement et liste d'aptitude	24/05/2017	9 h 30	250
Bibliothécaire assistant spécialisé Mouvement et liste d'aptitude	08/06/2017	9 h 30	050
Magasinier - Mouvement	15/06/2017	9 h 30	050
Conservateur et conservateur général Mouvement et tableau d'avancement	09/11/2017	9 h 30	050
Magasinier – Tableaux d'avancement	16/11/2017	9 h 30	050
Bibliothécaire assistant spécialisé Tableaux d'avancement	23/11/2017	9 h 30	050

Annexe 4c

**Calendrier des commissions administratives paritaires nationales de la filière des ITRF
2017**

Corps	Date de tenue des séances des CAPN	Heure	Salle
Ingénieur de recherche Liste d'aptitude, demandes de détachement, demandes d'intégration	09/06/2017	9 h 30	050
Ingénieur d'études Liste d'aptitude, demandes de détachement, demandes d'intégration	13/06/2017	9 h 30	050
Assistant Ingénieur Liste d'aptitude, demandes de détachement, demandes d'intégration	16/05/2017	9 h 30	050
Technicien Liste d'aptitude, demandes de détachement, demandes d'intégration	23/05/2017	9 h 30	050
Ingénieur de recherche Tableau d'avancement, demandes de détachement, demandes d'intégration, révision d'entretien professionnel	28/11/2017	9 h 30	050
Ingénieur d'études Tableau d'avancement, demandes de détachement, demandes d'intégration, révision d'entretien professionnel	21/11/2017	9 h 30	050
Assistant ingénieur Demandes de détachement, demandes d'intégration, révision d'entretien professionnel	17/11/2017	9 h 30	250
Technicien Tableau d'avancement, demandes de détachement, demandes d'intégration, révision d'entretien professionnel	30/11/2017	9 h 30	050
ATRF Tableau d'avancement, demandes de détachement, demandes d'intégration, révision d'entretien professionnel	01/12/2017	9 h 30	050

Annexe 4d
Calendrier des commissions administratives paritaires nationales de la filière des ATSS 2017

Corps	Date de tenue des séances des CAPN	Heure	Salle
SAENES : Mouvement	21/03/2017	14 H 30	050
AAE - Mouvement	23/03/2017	14 H 30	050
Infirmier(e)s cat. A - Mouvement et Tableau d'avancement	28/03/2017	14 H 30	550
ASSAE – Tableau d'avancement	30/03/2017	14 H 30	550
CTSSAE – Liste d'aptitude	23/05/2017	14 H 30	150
Médecin – Tableau d'avancement – Mouvement	14/06/2017	14 H 30	150
SAENES – Liste d'aptitude et Tableau d'avancement	20/06/2017	14 H 30	050
Infirmier(e)s cat. B – Mouvement	27/06/2017	14 H 30	250
AAE - Liste d'aptitude et Tableau d'avancement	29/06/2017	9 H 30	050
AAE - Graf – Tableau d'avancement	06/07/2017	10 H 30	050
Infirmier(e)s cat. A Révision CREP	10/10/2017	14 H 30	450
Infirmier(e)s cat. B Révision CREP	12/10/2017	14 H 30	450
Médecin – Révision CREP	17/10/2017	14 H 30	450

SAENES - Révision CREP	19/10/2017	14H30	050
-------------------------------	-------------------	--------------	------------

Annexe 4e : calendrier de mise en oeuvre des mesures statutaires PPCR par corps

Corps	Mesures	Transfert primes points	Avancement d'échelon à cadence unique	Modifications de l'architecture et de l'échelonnement des corps		Changement des règles de classement suite à nomination par LA	Changement des règles de promouvabilité de promotion de grade	Changement des règles de classement suite à promotion de grade
				Reclassement PPCR de tous les agents du corps dans les nouvelles grilles indiciaires	Modification du nombre de grades			
AAE		au 1er janvier 2017 au 1er janvier 2018	déjà en vigueur	au 1er janvier 2017	non	au 1er janvier 2017	à compter du tableau d'avancement 2017 pour le TA AAHC, à compter du 1er janvier 2018 pour les autres TA	à compter du tableau d'avancement 2017 pour le TA AAHC, à compter du 1er janvier 2018 pour les autres TA
SAENES		au 1er janvier 2016	à/c du 1er janvier 2016	au 1er janvier 2017	non	au 1er janvier 2017	à compter du tableau d'avancement 2018	à compter du tableau d'avancement 2018
ADJAENES		au 1er janvier 2017	à/c du 1er janvier 2017	au 1er janvier 2017	au 1er janvier 2017	sans objet	à compter du tableau d'avancement 2018	à compter du tableau d'avancement 2018
INFENES		au 1er janvier 2016	à/c du 1er janvier 2016	au 1er janvier 2017	non	sans objet	à compter du tableau d'avancement 2018	à compter du tableau d'avancement 2018
Infirmiers de catég B		au 1er janvier 2016	à/c du 1er janvier 2016	au 1er janvier 2017	non	sans objet	à compter du tableau d'avancement 2018	à compter du tableau d'avancement 2018
CTSSAE		au 1er janvier 2016	à/c du 1er janvier 2016	non	non	au 1er janvier 2017	sans objet	sans objet
ASSAE		au 1er janvier 2016	à/c du 1er janvier 2016	au 1er janvier 2017	non	sans objet	à compter du tableau d'avancement 2018	à compter du tableau d'avancement 2018
ATEE		au 1er janvier 2017	à/c du 1er janvier 2017	au 1er janvier 2017	au 1er janvier 2017	sans objet	à compter du tableau d'avancement 2018	à compter du tableau d'avancement 2018
TECH		au 1er janvier 2016	à/c du 1er janvier 2016	au 1er janvier 2017	non	au 1er janvier 2017	à compter du tableau d'avancement 2018	à compter du tableau d'avancement 2018
ATRF		au 1er janvier 2017	à/c du 1er janvier 2017	au 1er janvier 2017	au 1er janvier 2017	sans objet	à compter du tableau d'avancement 2018	à compter du tableau d'avancement 2018
BIBAS		au 1er janvier 2016	à/c du 1er janvier 2016	au 1er janvier 2017	non	au 1er janvier 2017	à compter du tableau d'avancement 2018	à compter du tableau d'avancement 2018
Magasiniers des bibliothèques		au 1er janvier 2017	à/c du 1er janvier 2017	au 1er janvier 2017	au 1er janvier 2017	sans objet	à compter du tableau d'avancement 2018	à compter du tableau d'avancement 2018