

Lignes directrices de gestion

TITRE II

Chapitre II

mobilité sur les postes d'enseignement, d'éducation et de direction de centre.

Introduction

Rappel procédure : les lignes directrices de gestion sont validées en CSA pour 5 ans et publiées au BO Agri.

1/ Orientations générales de la politique de mobilité

*1°) Les **orientations générales** de la politique de mobilité de l'administration, **parmi lesquelles** :*

*- l'adaptation des **compétences** aux évolutions des missions et des métiers de l'administration ;*

*- la diversité des **profils et des parcours professionnels** ;*

*- les modalités **d'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle** au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi ;*

*- la prise en compte de la politique **d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.*

- Principes de la mobilité :
- La construction de la démarche de mobilité et l'accompagnement dans le cadre des parcours professionnels
- Prise en compte de la politique de diversité et d'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique de mobilité

2/ Procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité

*2°) Les **procédures de gestion** des demandes individuelles de mobilité, parmi lesquelles les **modalités d'échanges d'information entre les agents et l'administration.***

Les modalités déclinées ci-après s'appliquent à compter de la rentrée scolaire 2020.

2.1. Périmètre de la mobilité sur des postes d'enseignement, d'éducation et de direction de centre constitutif hors statut d'emplois.

2 .1.1 – Postes concernés

Les présentes modalités de gestion concernent l'ensemble des postes d'enseignement et d'éducation et direction de centre constitutif hors statut d'emplois, à savoir directeur d'exploitation agricole (DEA), directeur d'ateliers technologiques (DAT), directeur de centre de formation d'apprentis (CFA) ou de formation professionnelle et de promotion agricole

(CFPPA) ne figurant pas à l'arrêté pris en application de l'article 4 du décret n° 2019-1135 du 5 novembre 2019 relatif aux emplois de l'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles publiés vacants et susceptibles de l'être à la rentrée scolaire suivante au sein :

- des EPLEFPA relevant du MAA,
- des lycées professionnels maritimes et aquacoles (LPM/LPMA) relevant du MTES et devant être pourvus, dans le cadre de la convention de gestion en date du XXXXX, par des agents relevant des corps enseignants et d'éducation du MAA.

2.1.2 – agents concernés :

Sont concernés :

- les agents appartenant aux corps de personnels enseignants et d'éducation régis par les décrets n° 90-89 et n° 90-90 du 24 janvier 1990 et par le décret n° 92-778 du 2 août 1992,
- les agents appartenant au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) régis par le décret n°2006-8 du 4 janvier 2006 exerçant ou souhaitant exercer des fonctions d'enseignement,
- les agents contractuels du ministère de l'agriculture et de l'alimentation bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée
- les agents appartenant aux corps des personnels enseignants et d'éducation relevant d'autres ministères ou de la fonction publique territoriale, susceptibles de solliciter une affectation sur un poste relevant du périmètre ci-dessus défini, par la voie de la position normale d'activité ou du détachement.

2.2. Modalités d'organisation de la campagne – calendrier général

Un cycle annuel de mobilité est organisé pour chaque rentrée scolaire en métropole, au sein des départements et régions d'outre-mer (DROM) et des collectivités territoriales d'outre-mer à statut particulier (Nouvelle-Calédonie et Wallis-et-Futuna).

Pour la métropole et les DROM, ce cycle s'articule autour du calendrier suivant :

- en octobre de l'année précédant la rentrée : procédure de déclaration d'intention de mobilité (DIM) ;
- en janvier : publication des postes et procédure de candidature ;
- de février à avril : instruction et examen des candidatures par les services ;
- d'avril à mai : publication des résultats (en deux phases) ;
- 1^{er} septembre : décision d'affectation

Pour les collectivités d'outre-mer à statut particulier, où la rentrée est prévue au 1^{er} février, ce cycle s'articule selon le calendrier suivant :

- en octobre de l'année précédant la rentrée : procédure de déclaration d'intention de mobilité ;
- en novembre : publication des postes et procédure de candidature pour les territoires de Nouvelle Calédonie et Wallis et Futuna ;
- En novembre : examen de ces candidatures ;
- En décembre : publication des résultats ;
- 1^{er} février : décision d'affectation en Nouvelle-Calédonie et à Wallis-et-Futuna.

Pour rappel, les agents affectés en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna dont le séjour réglementé arrive à son terme l'année N doivent participer au cycle annuel de mobilité organisé pour la métropole et les DROM au titre de la rentrée scolaire N-1 afin qu'ils puissent disposer d'une affectation à la fin de celui-ci.

2.3. Information des agents candidats

Publicité des postes :

L'administration porte à la connaissance des agents, par une note de service annuelle publiée au bulletin officiel ministériel et relayée sur les sites d'information spécifique à l'enseignement agricole (ChloroFil), l'ensemble des postes proposés au processus de mobilité.

Dépôt des candidatures :

Le calendrier et les modalités de dépôt de candidature sont fixés par la note de service organisant la campagne annuelle de mobilité et doivent être strictement respectés.

Ainsi, le dossier de candidature comprenant l'ensemble des pièces et justificatifs requis pour le calcul du barème doit être déposé auprès du service compétent dans les délais prévus par la note de service.

Contact avec les établissements

- Pour les agents candidats à des postes d'enseignement et d'éducation :

Les agents candidats à une mobilité sur des postes d'enseignement et d'éducation sont invités à prendre l'attache des directeurs des établissements (EPLEFPA, LPM et LPMA) dans lesquels ils envisagent une mobilité afin de prendre connaissance des spécificités de l'établissement et des postes visés. Les directeurs d'EPLEFPA répondront à toute demande de renseignement.

- Pour les agents candidats à des postes de direction de centre, définis au 2.1.1 :

Cette démarche est obligatoire pour les agents souhaitant se porter candidats sur les postes de direction de centre mentionnés au 2.1.1 en vue de l'entretien prévu par la note de service organisant la campagne annuelle de mobilité.

Les directeurs d'EPLEFPA motiveront explicitement et précisément les avis favorables et défavorables avant de les communiquer à l'autorité académique qui formulera l'avis final qui ne vaut pas décision. Cet avis final pourra être communiqué aux candidats qui en feront la demande. Le choix d'émettre un avis défavorable doit être justifié. Une vigilance de la chaîne de gestion RH sera portée quant au respect des termes du guide de recrutement.

Prise en compte des erreurs matérielles et situations individuelles spécifiques

Les candidats doivent impérativement fournir un dossier complet de candidature avant la date de fin de dépôt des candidatures pour s'assurer de sa bonne prise en compte.

Après instruction par le service compétent, l'agent reçoit un courriel à l'adresse qu'il aura portée à son dossier de candidature, l'informant de la prise en compte de sa candidature, et pour les personnels enseignants et d'éducation, du nombre de points de barème obtenus au regard des pièces transmises.

Le cas échéant, l'agent disposera d'un délai, prévu par la note de service, pour demander la correction d'une erreur matérielle intervenue dans la prise en compte d'un justificatif qu'il a transmis.

Cet échange ne rouvre pas le délai défini par la note de service pour faire valoir une situation nouvelle ou pour compléter le dossier d'une pièce omise. Ne seront donc prises en compte dans l'examen des demandes de mobilité que les situations dûment justifiées à la date limite de dépôt de candidature.

Les situations individuelles spécifiques peuvent être portées à la connaissance de l'administration (au bureau de gestion concerné du SRH) par tout moyen dans les délais de candidature ou dans un délai maximum de 2 semaines après la fin de la période de candidatures.

2.4 – Publication des résultats

Les décisions de l'administration relatives à la mobilité (affectation d'un agent sur un poste donné) seront publiées sur l'intranet du MAA et sur ChloroFil.

Les résultats seront publiés en deux phases en avril et en mai.

3/ Modalités de prise en compte des priorités de mutation

3°) Les modalités de prise en compte des priorités de mutation et, le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus au II et au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des besoins du service, ou de tout autre motif d'intérêt général.

4°) Le cas échéant, les modalités d'application des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois dans les conditions prévues à l'article 10 du présent décret.

Au titre des critères supplémentaires prévus à l'article 7, les lignes directrices de gestion

peuvent notamment prévoir les critères suivants :

1°) une priorité, établie à titre subsidiaire, applicable au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une **durée minimale dans une zone géographique connaissant des difficultés particulières de recrutement.**

A cette fin l'autorité compétente détermine au sein des lignes directrices de gestion :

- **la ou les zones géographiques concernées ;**

- **la durée minimale d'exercice des fonctions exigée pour bénéficier de cette priorité établie à titre subsidiaire.**

2°) une priorité, établie à titre subsidiaire, applicable au fonctionnaire souhaitant rejoindre une affectation en sa qualité de **proche aidant** au sens des articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.

3.1 – Dispositions communes.

Conformément à l'article 3 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, sont examinées en priorité, les candidatures des personnels enseignants et d'éducation titulaires et stagiaires du ministère, puis celle des personnels enseignants et d'éducation titulaires d'une autre administration sollicitant un accueil en détachement ou en PNA.

Les candidats agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, candidats ou contraints à la mobilité, pourront être affectés sur les postes non attribués selon les modalités précédentes.

Les priorités de mutation (barème, priorités légales) ne s'appliquent pas aux agents contractuels en CDI.

3.2 – Poste d'enseignement et d'éducation

3.2.1 – Candidature des personnels d'enseignement et d'éducation (PLPA, PCEA et CPE).

Conformément à l'article 8 du décret n° xxxxx du xxxxx relatif aux lignes directrices de gestion, aux politiques de mobilité et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, sont établis, pour les corps des personnels enseignants et d'éducation relevant du MAA, des tableaux périodiques de mutation.

Dans le cadre de ces tableaux périodiques de mutation, les priorités légales de mutation et, le cas échéant, les critères supplémentaires d'examen des demandes de mutation permettent de caractériser les situations individuelles afin :

- à situation équivalente, de départager entre elles les demandes de mutation ;
- le cas échéant, d'opérer leur classement à l'aide d'un barème.

Ainsi, conformément au dernier alinéa de l'article 60 de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, le barème constitue une mesure préparatoire qui permet de classer les candidats mais ne se substitue pas à l'examen des situations individuelles de chacun.

Il est composé de critères reposant sur les priorités légales définies au III de l'article 62 bis et

au II de l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

Conformément au second alinéa du IV de l'article 60, le barème est complété par des critères supplémentaires établis à titre subsidiaire, relatifs à la situation individuelle et familiale de l'agent (prenant notamment en compte la qualité de proche aidant au sens de l'article L3142-16 du code du travail, le nombre d'années de séparation et la distance entre les résidences professionnelles des deux conjoints, les modalités d'exercice de l'autorité parentale, la mise en disponibilité pour élever un enfant ou le congé parental, ou la demande d'un poste double) et à la carrière et au fonctionnement du service (prenant notamment en compte la situation dans le corps, la stabilité dans le poste, une bonification pour première affectation en tant que titulaire sur un poste déficitaire, la réintégration d'agents détachés).

Les points obtenus au titre de ces critères subsidiaires ne peuvent se traduire par l'octroi d'un nombre de points de barème supérieur à celui d'un personnel enseignant et d'éducation bénéficiant d'une priorité légale.

Le barème portant les pondérations affectées à chaque critère est annexé à la note de service annuelle de mobilité.

Le barème ne concerne que les personnels enseignants et d'éducation titulaires relevant du ministère

3.2.2 – Candidature des personnels relevant du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE)

Le corps des IAE n'entre pas dans le périmètre fixé par l'article 8 du décret... précité.

En conséquence, l'examen des candidatures des IAE sur un poste d'enseignement s'opérera en premier lieu au regard du corps dans lequel l'emploi est ouvert.

Ainsi, si l'emploi est ouvert dans le corps des IAE, ou s'il est ouvert dans les corps de PCEA et/ou de PLPA sans candidature d'un membre de ces corps, les modalités d'examen des candidatures seront celles de la mobilité générale.

3.3 – Poste de direction de centres mentionnés au 2.1.1 (hors statut)

La décision de l'administration est basée sur le classement du DRAAF/DAAF, visant à tenir compte des nécessités du service, fondées en priorité sur l'adéquation entre le profil et les compétences du candidat puis le classement des vœux du candidat sur les postes.

Par ailleurs, les situations individuelles des candidats doivent être examinées et priorité doit être donnée, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, aux situations prévues aux articles 60 II et 62 bis de la loi du 11 janvier 1984 (priorités légales), définies au point 3 du chapitre II.

4/ Bilan annuel de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de mobilité

Article 11

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de mobilité est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles. Il est présenté au comité social d'administration compétent.

Un bilan annuel de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de mobilité des personnels enseignants et d'éducation est présenté en CSA au cours du premier trimestre de l'année suivante.