

Les mutations

- **Article 22** - Le ministre chargé de l'Éducation nationale procède aux mutations des personnels affectés sur l'un des emplois énumérés à l'article 2. Les mutations peuvent être prononcées soit sur demande des intéressés, soit dans l'intérêt du service.

Peuvent demander une mutation les personnels de direction qui occupent les mêmes fonctions depuis 3 ans au moins, sauf dérogation accordée par le ministre chargé de l'Éducation nationale, notamment motivée par la situation personnelle ou familiale de l'intéressé.

La durée d'occupation d'un des emplois de direction visés à l'article 2 ci-dessus est de neuf ans au maximum dans le même établissement. A l'issue d'une période de sept ans dans le même emploi, les personnels de direction concernés sont tenus de participer aux opérations annuelles de mutation. S'ils n'ont pas changé d'emploi au terme de la période de neuf ans précitée, ils font l'objet d'une nouvelle affectation par le ministre chargé de l'Éducation nationale au plus tard à la fin de ces neuf ans. Dans l'intérêt du service, il peut être dérogé à cette règle ainsi que pour les personnels ayant occupé cinq postes différents dans le corps des personnels de direction.

- **Article 30** - De manière transitoire, l'obligation de mobilité fixée à l'article 22 ci-dessus est progressivement mise en œuvre à titre dérogatoire selon les conditions et le calendrier prévus en annexe au présent décret.

Les règles des mutations sont définies par une note de service annuelle.

■ Les différents types de demande de mutation

- L'obligation de mobilité
 - sont dispensés de mobilités les personnels :
 - nés le ou avant le 1er septembre 1946 ;
 - ayant occupés 4 postes ;
 - âgés de 58 ans ou plus et envisageant de cesser leurs fonctions dans les deux années suivantes.
- La clause de sauvegarde pour les personnels frappés de mesure de carte scolaire ou dont l'établissement est ou sera déclassé ;
- Le rapprochement de conjoint ;
- Le poste double ;
- La réintégration suite à un détachement, une disponibilité, un congé ou une affectation dans une collectivité d'outre mer ;
- La convenance personnelle.

Les mutations

- **Article 22** - Le ministre chargé de l'Éducation nationale procède aux mutations des personnels affectés sur l'un des emplois énumérés à l'article 2. Les mutations peuvent être prononcées soit sur demande des intéressés, soit dans l'intérêt du service.

Peuvent demander une mutation les personnels de direction qui occupent les mêmes fonctions depuis 3 ans au moins, sauf dérogation accordée par le ministre chargé de l'Éducation nationale, notamment motivée par la situation personnelle ou familiale de l'intéressé.

La durée d'occupation d'un des emplois de direction visés à l'article 2 ci-dessus est de neuf ans au maximum dans le même établissement. A l'issue d'une période de sept ans dans le même emploi, les personnels de direction concernés sont tenus de participer aux opérations annuelles de mutation. S'ils n'ont pas changé d'emploi au terme de la période de neuf ans précitée, ils font l'objet d'une nouvelle affectation par le ministre chargé de l'Éducation nationale au plus tard à la fin de ces neuf ans. Dans l'intérêt du service, il peut être dérogé à cette règle ainsi que pour les personnels ayant occupé cinq postes différents dans le corps des personnels de direction.

- **Article 30** - De manière transitoire, l'obligation de mobilité fixée à l'article 22 ci-dessus est progressivement mise en œuvre à titre dérogatoire selon les conditions et le calendrier prévus en annexe au présent décret.

Les règles des mutations sont définies par une note de service annuelle.

■ Les différents types de demande de mutation

- L'obligation de mobilité
 - sont dispensés de mobilités les personnels :
 - nés le ou avant le 1er septembre 1946 ;
 - ayant occupés 4 postes ;
 - âgés de 58 ans ou plus et envisageant de cesser leurs fonctions dans les deux années suivantes.
- La clause de sauvegarde pour les personnels frappés de mesure de carte scolaire ou dont l'établissement est ou sera déclassé ;
- Le rapprochement de conjoint ;
- Le poste double ;
- La réintégration suite à un détachement, une disponibilité, un congé ou une affectation dans une collectivité d'outre mer ;
- La convenance personnelle.

■ **Les demandes de mutation sont soumises :**

- à l'avis de l'inspecteur d'académie,
- à l'avis du recteur :

Sont prises en compte les appréciations portées dans les rubriques 3-2 et 5-2 de la fiche de gestion de l'évaluation des personnels de direction.

3-2 Appréciation se fondant sur l'action conduite dans l'établissement

- Capacité à conduire :
 - une politique pédagogique et éducative d'établissement au service de la réussite des élèves
 - Exceptionnel Très bon Bon A améliorer
 - la gestion de l'ensemble des ressources humaines
 - Exceptionnel Très bon Bon A améliorer
- Capacité à assurer les liens avec l'environnement
 - Exceptionnel Très bon Bon A améliorer
- Capacité à administrer et à gérer l'établissement
 - Exceptionnel Très bon Bon A améliorer

5-2 Appréciation sur les capacités d'évolution

- Pour les adjoints, l'intéressé-e peut exercer des fonctions de chef d'établissement
 - Dans l'immédiat ultérieurement
- Pour tous, l'intéressé-e peut exercer des fonctions de chef d'établissement dans un
 - collège lycée professionnel lycée
- L'intéressé-e peut exercer des fonctions de chef d'établissement dans un établissement difficile en termes de

	Collège	Lycée professionnel	Lycée
- Pédagogie et vie scolaire	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement
- Gestion de ressources humaines	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement
- Relation avec l'environnement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement
- Administration et gestion	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement

Ces appréciations sont appuyées par l'attribution d'une lettre-code :

- F : favorable (l'appréciation rédigée doit dire si le candidat peut exercer dans tous types de postes, si son profil le destine plutôt à certains types de postes, s'il peut exercer dans un établissement difficile ou complexe).
- C : le profil du candidat n'est pas adapté aux postes demandés. L'intéressé peut être invité à modifier ses vœux.
- D : avis défavorable.
- M : l'intéressé ne remplit pas les conditions de stabilité requises (3 ans dans le poste).
- S : le recteur estime que la mutation de l'intéressé est nécessaire dans l'intérêt du service.

■ **Les demandes de mutation sont soumises :**

- à l'avis de l'inspecteur d'académie,
- à l'avis du recteur :

Sont prises en compte les appréciations portées dans les rubriques 3-2 et 5-2 de la fiche de gestion de l'évaluation des personnels de direction.

3-2 Appréciation se fondant sur l'action conduite dans l'établissement

- Capacité à conduire :
 - une politique pédagogique et éducative d'établissement au service de la réussite des élèves
 - Exceptionnel Très bon Bon A améliorer
 - la gestion de l'ensemble des ressources humaines
 - Exceptionnel Très bon Bon A améliorer
- Capacité à assurer les liens avec l'environnement
 - Exceptionnel Très bon Bon A améliorer
- Capacité à administrer et à gérer l'établissement
 - Exceptionnel Très bon Bon A améliorer

5-2 Appréciation sur les capacités d'évolution

- Pour les adjoints, l'intéressé-e peut exercer des fonctions de chef d'établissement
 - Dans l'immédiat ultérieurement
- Pour tous, l'intéressé-e peut exercer des fonctions de chef d'établissement dans un
 - collège lycée professionnel lycée
- L'intéressé-e peut exercer des fonctions de chef d'établissement dans un établissement difficile en termes de

	Collège	Lycée professionnel	Lycée
- Pédagogie et vie scolaire	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement
- Gestion de ressources humaines	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement
- Relation avec l'environnement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement
- Administration et gestion	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement	<input type="checkbox"/> dans l'immédiat <input type="checkbox"/> ultérieurement

Ces appréciations sont appuyées par l'attribution d'une lettre-code :

- F : favorable (l'appréciation rédigée doit dire si le candidat peut exercer dans tous types de postes, si son profil le destine plutôt à certains types de postes, s'il peut exercer dans un établissement difficile ou complexe).
- C : le profil du candidat n'est pas adapté aux postes demandés. L'intéressé peut être invité à modifier ses vœux.
- D : avis défavorable.
- M : l'intéressé ne remplit pas les conditions de stabilité requises (3 ans dans le poste).
- S : le recteur estime que la mutation de l'intéressé est nécessaire dans l'intérêt du service.

— à l'avis de l'inspecteur générale vie scolaire.

Les avis des divers supérieurs hiérarchiques doivent être communiqués aux intéressés qui peuvent, depuis 1995, les contester en faisant appel à la Capa. Il est donc impératif que la communication des avis soit faite avant la tenue de la Capa. Les candidats remplissent aussi une fiche relative au profil du poste qu'ils occupent. Ces fiches servent à sélectionner les postes à profil particulier.

■ Le mouvement :

Il se déroule en 3 phases :

◆ 1ère phase (hors CAPN)

Le traitement des demandes de mutation de chefs d'établissements souhaitant occuper un poste d'adjoint permet d'établir la liste des postes de chefs d'établissements qui seront mis au mouvement ;

◆ 2ième phase (1ère CAPN)

Le mouvement sur poste de chef d'établissement ;

◆ 3ième phase (2ième CAPN)

le mouvement des adjoints sur poste d'adjoint.

L'obtention d'un vœu dans l'une des phases exclut l'examen des vœux sur les phases suivantes.

NB : Une CAPN se tient fin août pour pourvoir les postes de chef libérés tardivement.

Les postes vacants sont en général publiés mais cette liste est souvent incomplète. Il est recommandé de ne pas limiter ses vœux à ceux-ci. Pour des demandes de mutations pour raisons familiales, pour des académies habituellement très demandées ou pour des fonctions de chef d'établissement quand on est adjoint, on a intérêt à faire des vœux aussi larges que possible, non limités à quelques établissements voire à des communes ou à une seule fonction.

Il est recommandé de remplir une fiche syndicale que vous trouverez sur le site du Sgen-CFDT à <http://sgen-cfdt-plus.org>

A noter :

- Vous changez d'académie suite à une mutation et votre conjoint (personnel de l'Éducation nationale) n'a pas obtenu sa mutation pour votre nouvelle académie, il peut demander une affectation provisoire pour cette académie.
- Pour l'indemnité de changement de résidence, voir fiche correspondante.

— à l'avis de l'inspecteur générale vie scolaire.

Les avis des divers supérieurs hiérarchiques doivent être communiqués aux intéressés qui peuvent, depuis 1995, les contester en faisant appel à la Capa. Il est donc impératif que la communication des avis soit faite avant la tenue de la Capa. Les candidats remplissent aussi une fiche relative au profil du poste qu'ils occupent. Ces fiches servent à sélectionner les postes à profil particulier.

■ Le mouvement :

Il se déroule en 3 phases :

◆ 1ère phase (hors CAPN)

Le traitement des demandes de mutation de chefs d'établissements souhaitant occuper un poste d'adjoint permet d'établir la liste des postes de chefs d'établissements qui seront mis au mouvement ;

◆ 2ième phase (1ère CAPN)

Le mouvement sur poste de chef d'établissement ;

◆ 3ième phase (2ième CAPN)

le mouvement des adjoints sur poste d'adjoint.

L'obtention d'un vœu dans l'une des phases exclut l'examen des vœux sur les phases suivantes.

NB : Une CAPN se tient fin août pour pourvoir les postes de chef libérés tardivement.

Les postes vacants sont en général publiés mais cette liste est souvent incomplète. Il est recommandé de ne pas limiter ses vœux à ceux-ci. Pour des demandes de mutations pour raisons familiales, pour des académies habituellement très demandées ou pour des fonctions de chef d'établissement quand on est adjoint, on a intérêt à faire des vœux aussi larges que possible, non limités à quelques établissements voire à des communes ou à une seule fonction.

Il est recommandé de remplir une fiche syndicale que vous trouverez sur le site du Sgen-CFDT à <http://sgen-cfdt-plus.org>

A noter :

- Vous changez d'académie suite à une mutation et votre conjoint (personnel de l'Éducation nationale) n'a pas obtenu sa mutation pour votre nouvelle académie, il peut demander une affectation provisoire pour cette académie.
- Pour l'indemnité de changement de résidence, voir fiche correspondante.

☞ L'avis du Sgen-CFDT

Le Sgen-CFDT demande un mouvement transparent grâce à la mise en place d'un barème, inexistant actuellement.

En cohérence avec sa revendication d'une adéquation entre le projet personnel du personnel de direction et celui de l'établissement, le Sgen-CFDT propose un barème comportant deux composantes :

1/ une partie non chiffrée basée sur un classement en fonction du profil des établissements demandés ; ce qui nécessite que :

a) tous les établissements aient leur profil défini (situation, taille, types de formations, grandes caractéristiques du projet d'établissement), et que ces données soient préalablement portées à la connaissance des candidats ;

b) les candidats fassent une description succincte de leur propre profil (du type de ce qui est demandé lorsque l'on postule pour une direction d'établissement à l'étranger) ;

2/ une composante chiffrée (ancienneté, échelon, situation familiale) permettant de départager les candidats en concurrence sur les mêmes établissements, ou sur des établissements ayant le même profil.

Depuis 1994, le ministère tend à vouloir effectuer un mouvement réellement national basé sur l'adéquation profil poste-profil candidat.

La prise en compte d'éléments de l'évaluation va dans ce sens. La direction de l'encadrement fait parvenir aux recteurs des instructions très précises afin d'éviter les disparités entre les académies.

☞ L'avis du Sgen-CFDT

Le Sgen-CFDT demande un mouvement transparent grâce à la mise en place d'un barème, inexistant actuellement.

En cohérence avec sa revendication d'une adéquation entre le projet personnel du personnel de direction et celui de l'établissement, le Sgen-CFDT propose un barème comportant deux composantes :

1/ une partie non chiffrée basée sur un classement en fonction du profil des établissements demandés ; ce qui nécessite que :

a) tous les établissements aient leur profil défini (situation, taille, types de formations, grandes caractéristiques du projet d'établissement), et que ces données soient préalablement portées à la connaissance des candidats ;

b) les candidats fassent une description succincte de leur propre profil (du type de ce qui est demandé lorsque l'on postule pour une direction d'établissement à l'étranger) ;

2/ une composante chiffrée (ancienneté, échelon, situation familiale) permettant de départager les candidats en concurrence sur les mêmes établissements, ou sur des établissements ayant le même profil.

Depuis 1994, le ministère tend à vouloir effectuer un mouvement réellement national basé sur l'adéquation profil poste-profil candidat.

La prise en compte d'éléments de l'évaluation va dans ce sens. La direction de l'encadrement fait parvenir aux recteurs des instructions très précises afin d'éviter les disparités entre les académies.