

LETTRE AUX BIATSS N°63

Supplément n°2 au
 n° 129 Septembre 2017
 0,40 €

NOTE DE SERVICE BIATSS 2018 : NOUVEAUTÉS ET POINTS IMPORTANTS



Dans ce numéro :

Éditorial	P 1
Points Importants	P 2 à 6
Observations de la FNEC sur la NDS	P 7 à 11
Calendrier prévisionnel des CAP Nationales 2018	P 12

Directeur de la publication :

Gilles BOURHIS
SNPREES-FO
 6-8, rue Gaston Lauriau
 93513 MONTREUIL Cedex
 Tél. : 01 56 93 22 88
 Fax : 01 56 93 22 87

Email :
 snprees@fo-snprees.fr
 http://www.snpreesfo.fr

N°CPPAP 1018 S 06645
 ISSN n° 2553-596X
 Imprimé au siège

La note de service BIATSS paraît tous les ans au mois de novembre.

Elle définit les règles communes et spécifiques pour chaque corps en matière d'entrée dans la carrière, de mobilité et de carrière.

Vous pouvez la consulter ici :

http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=122582&cbo=1

Vous trouverez ci-joint les observations de la FNEC-FP-FO suite à la réunion de présentation de cette note de service aux organisations syndicales du 30 septembre 2017.

C'est un outil indispensable pour le travail syndical, tant pour informer les collègues sur leurs droits, que pour défendre les dossiers dans les instances où nous siégeons. C'est un point d'appui pour lutter contre l'explosion du cadre national au profit des « petits arrangements locaux » engendrés par la LRU et l'autonomie des établissements.

Elle définit la politique RH du ministère que l'on peut parfois, avec profit, opposer aux décisions locales. Ainsi par exemple elle demande que les politiques d'emploi prévoient les possibilités de promotions.

Cette année particulièrement il est intéressant de consulter la note de service BIATSS car elle intègre les modifications amenées par PPCR.

D'autre part vous y trouverez également le calendrier prévisionnel annuel des CAPN.

Nous avons dans ce document extrait quelques points de la note de service qui nous semblent importants ou qui sont nouveaux.

Bien sûr ce ne sont que des extraits et vous pouvez avec profit consulter l'intégralité de la note de service.



Sommaire de la Note de Service

• Entrée dans la carrière	P. 2
- Plan de requalification filière administrative	P. 2
• Carrière	P. 3
- Entretien professionnel	P. 3
- Avancement promotions	P. 3
• Mobilité	P. 5

POINTS IMPORTANTS

ENTREE DANS LA CARRIERE

- L'ouverture de voies d'accès spécifiques pour les docteurs : un concours spécifique pour l'accès au corps des conservateurs (des bibliothécaires en 2019) et des épreuves adaptées au concours externe d'accès au corps des IGE.
- La conduite d'une dernière campagne de recrutement dans le cadre du dispositif « Sauvadet »
- L'évolution des proportions de volumes de recrutement entre concours externes et concours internes dans la filière ITRF (IGE et IGR). Cette évolution est pérenne pour les corps des IGE et des IGR, et transitoire (2018-2020) pour le corps des ASI.

PLAN DE REQUALIFICATION FILIERE ADMINISTRATIVE

L'un des objectifs du plan de requalification triennal (2015-2017) de la filière administrative de 300 requalifications par an d'agents de catégorie C en catégorie B, visant à ce que les agents occupant des fonctions supérieures aux missions de leur corps puissent accéder au corps supérieur n'a pas été totalement atteint.

Aussi en 2018, la poursuite du plan de requalification de catégorie C en B conduira à atteindre sur une quatrième année l'objectif initial.

Aussi pour la filière administrative, il faudra veiller à ce que la gestion prévisionnelle intègre tous les éléments permettant la réalisation de l'objectif de requalification ainsi établi.

Il est préconisé pour les agents bénéficiant du plan de requalification le maintien sur place.

La promotion des agents se fait 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).

L'administration est par ailleurs invitée à veiller, dans ses choix, à la répartition de l'objectif fixé par la présente note de service entre les pôles enseignement scolaire et enseignement supérieur, après être assurée, 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.

Il est précisé que les requalifications supplémentaires réparties par académie 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.**

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.** Cette dernière modalité est à privilégier sur toute autre modalité et notamment le recours aux personnels contractuels.

Dans l'introduction de la note de service il est précisé :

le pilotage (de la gestion des ressources humaines) réalisé par la DGRH vise à respecter un **double objectif** : pourvoir les postes vacants **par des agents titulaires, ..., sans recréer des viviers d'agents non titulaires.**

Règles spécifiques

ATSS

Compte tenu de la poursuite du plan de requalification des agents de catégorie C en B en 2018, les lauréats des concours internes de la filière administrative (SAENES) qui exerceraient des fonctions d'un niveau supérieur, ont vocation à être **maintenus sur le même « poste ».**

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.

ITRF

L'équilibre réglementaire entre concours externe et concours interne d'accès aux corps des IGR, IGE et ASI a été modifié lors de la transposition du PPCR à ces corps :

- Les postes offerts au concours interne peuvent atteindre 50% du nombre total des postes offerts au concours interne et externe au lieu du tiers précédemment ;
- transitoirement, pour le corps des ASI le pourcentage de 50% est porté à 70% pendant 3 ans (2018 à 2020).

Le calendrier d'affectation des lauréats de concours ITRF session 2018 pourrait être adapté par rapport aux dates habituelles, compte tenu de l'organisation des élections professionnelles prévues comme devant se tenir en décembre 2018. Des instructions seront transmises en la matière au courant du premier trimestre 2018.

CARRIERE

- Augmentation des volumes de promotion par voie de liste d'aptitude dans la filière ITRF
- Modalités de mise en œuvre des nouveaux tableaux d'avancement.

Point d'attention :

L'entretien professionnel qui constitue de manière générale un document important pour l'élaboration des tableaux d'avancement, représentera un outil de référence dans le cadre de l'application du principe issu du protocole « PPCR » selon lequel un agent a vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.

Selon ces dispositions, les fonctionnaires justifiant de plus de 3 ans d'ancienneté dans le dernier échelon d'un grade auquel ils ont accédé par concours, doivent faire l'objet d'une appréciation circonstanciée s'agissant de leurs perspectives d'avancement. Cette appréciation s'insère dans le formulaire du compte rendu d'entretien professionnel (annexe C8) dans la rubrique « 6.2 évolution de carrière ». Elle devra être communiquée systématiquement à la CAP compétente.

Si le décret considéré ne s'appliquera qu'à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019, c'est sur la base des évaluations de l'année 2018 qu'ils seront élaborés.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

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.**

La Note de Service 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.
Procédure : 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.

AVANCEMENT PROMOTIONS

Dans le cadre du protocole PPCR, une cadence unique d'avancement est désor-

mais applicable à l'ensemble des corps BIATSS. Il n'y a donc plus de réduction d'ancienneté. Cependant il est rappelé que les réductions ou majorations d'ancienneté acquises antérieurement à la suppression du dispositif d'avancement d'échelon différencié sont conservées et doivent être utilisées lors de la prochaine promotion d'échelon.

Point d'attention :

Pour les Tableaux d'Avancement il convient, dans le respect des dispositions du statut général et dans le cadre de la mise en œuvre du protocole « PPCR » qui prévoit notamment un déroulement de carrière complète sur au moins deux grades, de prendre en considération la carrière des agents dans leur ensemble et **ainsi privilégier pour établir vos propositions, à valeur professionnelle égale, les dossiers des agents les plus avancés dans la carrière, et, en particulier, ceux bloqués au sommet de leur grade.**

Ainsi les fonctionnaires justifiant de plus de 3 ans d'ancienneté dans le dernier échelon d'un grade auquel ils ont accédé par concours, doivent faire l'objet d'une appréciation circonstanciée s'agissant de leurs perspectives d'avancement. Cette appréciation s'insère dans le formulaire du compte rendu d'entretien professionnel (annexe C8) dans la rubrique « 6.2 évolution de carrière ». elle devra être communiquée systématiquement à la CAP compétente.

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, Références, Bibliofil'.**

Point d'attention :

Les restructurations des corps dans le cadre du PPCR donnent lieu à une réorganisation profonde du nombre des tableaux d'avancement de grade du fait des fusions et création de grade.

Dossiers de propositions et le classement des agents :

Il conviendra de joindre à la liste des 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.**

Points d'attention :

- Concernant la carrière des agents ayant une activité syndicale et bénéfi-

ciant d'une décharge partielle ou totale d'exercice d'activité de service (cf. l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), le conseil d'Etat a publié un décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/9/28/CPAF1701248D/jo>).

- S'agissant de la répercussion des avancements de grade pour les agents détachés (cf. ordonnance du 13 avril 2017), une note commune à l'ensemble des personnels gérés par la DGRH sera transmise.

Nouveautés liées à la position de disponibilité des fonctionnaires soumis à l'obligation de servir souhaitant exercer dans le secteur privé :

Position interruptive conditionnelle :

Le décret n° 2017-929 du 9 mai 2017 conditionne, pour les fonctionnaires titularisés à compter du 1^{er} janvier 2018, l'octroi d'une disponibilité pour convenances personnelles pour exercer dans le secteur privé et pour créer ou reprendre une entreprise, **à l'accomplissement préalable de 4 ans de services effectifs depuis la titularisation dans le corps** au titre duquel les fonctionnaires sont soumis à l'obligation de servir l'Etat. Sont concernés les conservateurs des bibliothèques et les élèves IRA titularisés dans le corps des attachés d'administration de l'Etat.

Règles spécifiques

ATSS

S'agissant des tableaux d'avancement pour les corps ATSS (filrière 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.**

Points d'attention :

- Compte tenu du reclassement des agents issu des mesures liées à la mise en œuvre du PPCR, au 1^{er} janvier 2017 et des modifications des conditions de promouvabilité des différents tableaux d'avancement intervenues, des dispositions transitoires prévoient que les attachés d'administration, les SAENES de classe normale, les SAENES de classe supérieure, les ASSAE de classe normale, les INFENES de classe normale

et les infirmiers de catégorie B qui auraient réuni les conditions de promouvabilité au grade supérieur antérieures aux décrets statutaires publiés dans le cadre du PPCR sont réputés réunir ces conditions pour les tableaux d'avancement établis au titre de 2018.

Tableau d'Avancement des ADJAENES et ATEE

Dans le cadre du PPCR, les corps de catégorie C type (ADJAENES) comprennent trois grades au lieu de quatre depuis le 1^{er} janvier 2017 (fusion des 2^{ème} et 3^{ème} grades).

Dès lors, à compter de l'année 2018, seront établis deux tableaux d'avancement et non plus trois.

Tableau d'Avancement des personnels de bibliothèques

Les bibliothécaires inscrits sur la liste d'accès au corps de conservateur, 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.

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.

Points d'attention :

- La mise en œuvre des transpositions des mesures statutaires du PPCR au corps des bibliothécaires, s'est traduite notamment par la création d'un grade d'avancement de bibliothécaire hors classe à compter du 1^{er} septembre 2017, accessible par deux voies, celle du choix dès 2017 et, à compter de 2019, par celle de l'examen professionnel. Les deux tableaux d'avancement au choix au grade de bibliothécaire hors classe, établis au titre de l'année 2017 et au titre de l'année 2018, seront exceptionnellement examinés au sein de la même CAPN du 18 janvier 2018. Vous êtes invités, s'agissant des

modalités détaillées de mise en œuvre de ces nouveaux TA, à vous référer à la note DGRH C2 n°2017-0014 du 26 juillet 2017.

- Compte tenu du reclassement des agents issu des mesures liées à la mise en œuvre du PPCR au 1^{er} janvier 2017 et des modifications des conditions de promouvabilité des tableaux d'avancement des bibliothécaires assistants spécialisés de classe supérieure et de classe exceptionnelle, intervenues, des dispositions transitoires prévoient que les bibliothécaires assistants spécialisés de classe normale et de classe supérieure qui auraient réuni les conditions de promouvabilité au grade supérieur antérieures au décret statutaire publié dans le cadre du PPCR sont réputés réunir ces conditions pour les tableaux d'avancement établis au titre de 2018.

- En application du décret n°2016-1084 du 3 août 2016 modifiant le décret n°2016-580 du 11 mai 2016, publié dans le cadre du PPCR, le corps des magasiniers des bibliothèques comprend trois grades au lieu de quatre depuis le 1^{er} janvier 2017 (fusion des 2^{ème} et 3^{ème} grades). Au titre de l'année 2018, seront établis deux tableaux d'avancement et non plus trois (tableau d'avancement au grade de magasinier principal des bibliothèques de 2^{ème} classe et tableau d'avancement au grade de magasinier principal des bibliothèques de 1^{ère} classe).

ITRF

- Les promotions par liste d'aptitude

Il appartient à l'administration d'informer l'ensemble des agents promouvables de l'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 guider à l'établissement des propositions, les aspects financiers devant avoir été pris en compte dans la GPEC, y compris ceux induits par la promotion des agents détachés qui ont vocation à revenir au sein de l'établissement.

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. A 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).

Point d'attention :

Le décret n° 2017-852 du 6 mai 2017 portant dispositions statutaires relatives aux directeurs de recherche, chargés de recherche, ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études et assistants ingénieurs relevant du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 et du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 et aux personnels des bibliothèques, corps assimilés aux corps d'enseignants-chercheurs et professeurs de l'Ecole nationale supérieure d'arts et métiers, a augmenté les possibilités de nomination par voie de la liste d'aptitude, les portant :

- à un cinquième des nominations dans le corps des ingénieurs de recherche.
- au tiers des nominations dans le corps des ingénieurs d'études.
- A titre transitoire, pour les années 2018, 2019 et 2020 le même décret fixe le nombre de nominations par voie de la liste d'aptitude d'accès au corps des assistants ingénieurs à 80% de 5% des effectifs des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps [des ASI].

Il conviendra de tenir compte de ces augmentations de volumes de promotions possibles pour formuler les propositions de nomination par liste d'aptitude.

- Les promotions par tableau d'avancement

Points d'attention :

Corps des IGR et IGE

La mise en œuvre des transpositions des mesures statutaires du protocole « PPCR » aux corps des IGR et des IGE, s'est traduite notamment par :

- La disparition du tableau d'avancement au grade d'IGE 1^{ère} classe du fait de la fusion des anciens grades d'IGE 1^{ère} classe et d'IGE hors classe.
- La création d'un tableau d'avancement au choix pour l'accès au grade d'IGR hors classe (IGR HC), parallèlement à la voie de l'examen professionnel. Le tableau d'avancement au choix au grade d'IGR HC établi au titre de l'année 2017 sera exceptionnellement examiné par la CAPN des 5 et 6 juin 2018, consa-

créée à la liste d'aptitude. Ce tableau sera par la suite examiné lors de la CAPN d'automne en même temps que le tableau d'avancement par la voie de l'examen professionnel au grade d'IGR HC.

Ainsi le tableau établi au titre de l'année 2018 sera examiné par la CAPN du 29 novembre 2018.

- La création d'un tableau d'avancement au choix à l'échelon spécial du grade d'IGR HC est créé à compter de l'année 2017 ; à titre exceptionnel, la CAPN des 5 et 6 juin 2018 examinera le tableau d'avancement établi au titre l'année 2017 et le tableau d'avancement au titre de l'année 2018.

Vous êtes invités, s'agissant des règles statutaires détaillées de mise en œuvre de ces nouveaux TA, à vous référer à la note DGRH C2 n°2017-0014 du 26 juillet 2017

Corps des Techniciens

Compte tenu du reclassement des agents issu des mesures liées à la mise en œuvre du PPCR au 1^{er} janvier 2017, et des modifications des conditions de promouvabilité des différents tableaux d'avancement intervenues, des dispositions transitoires prévoient que les techniciens de recherche et de formation qui auraient réuni les conditions de promouvabilité au grade supérieure antérieures aux décrets statutaires publiés dans le cadre du PPCR sont réputés réunir ces conditions pour les tableaux d'avancement établis au titre de 2018.

Corps des Adjointes techniques

En application du décret n°2016-1084 du 3 août 2016 modifiant le décret n° 2016-580 du 11 mai 2016, publié dans le cadre du PPCR, le corps des adjointes techniques comprend trois grades au lieu de quatre depuis le 1^{er} janvier 2017 (fusion des 2^{ème} et 3^{ème} grades). Au titre de l'année 2018, seront établis deux tableaux d'avancement et non plus trois (tableau d'avancement au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe et tableau d'avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe).

Dans le cadre des dispositions du décret n° 2016-1084 du 3 août 2016 (qui procède à l'intégration, dans le décret relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat, de certaines dispositions relatives au recrutement et à l'avancement de grade qui figuraient antérieurement dans chacun des décrets portant statuts particuliers des

corps de fonctionnaires de catégorie C), il est décidé par la présente que l'accès au second grade des ATRF pourra continuer de se faire par combinaison des deux voies possibles (examen professionnel et choix).

MOBILITE

NOUVEAUTES législatives et réglementaires :

Les opérations de mobilité 2018 sont impactées par plusieurs nouveautés d'importance liées aux dispositions de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat qui ont connu, avec la publication de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires complétée par le décret n°2016-1969 du 28 décembre 2016 et la loi n°2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique, trois évolutions majeures :

- la création d'une nouvelle priorité légale de mutation reconnue aux fonctionnaires qui justifient du centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM) dans un département ou une collectivité d'outre mer ;
- la possibilité de procéder à un **classement préalable des demandes de mutation à l'aide d'un barème rendu public** ;
- la faculté d'édicter des lignes directrices fixant des critères supplémentaires à caractère subsidiaire par rapport aux priorités légales, ces lignes directrices devant faire l'objet d'une consultation du comité technique compétent et d'une publication ou à défaut d'une diffusion par voie électronique. Il est également impératif de respecter le principe selon lequel lors du classement préalable des demandes de mutation, la prise en compte de l'un ou de plusieurs des critères subsidiaires ne peut conduire, à durée d'ancienneté inférieure ou égale, au dépassement d'une ou de plusieurs priorités prévues à l'article 60 précité.

Ces nouvelles dispositions trouvent à s'appliquer pour la première fois à l'ensemble des opérations de mobilité 2018 qu'elles soient de la compétence de la DGRH ou des académies.

S'agissant des opérations de mutation rele-

vant de l'administration centrale (mouvements inter-académique des AAE et des SAENES, mouvements national des médecins de l'éducation nationale et des CTSSAE), les modifications de l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ont conduit la DGRH à modifier le barème jusqu'alors employé notamment en valorisant le CIMM à la même hauteur que les autres priorités égales.

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'Etat ;
- 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 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, **les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel les vacances de tous les emplois.**

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.**

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.**

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.

La prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux :

La priorité légale au titre du centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM) sera accordée aux agents justifiant de la présence de ce CIMM dans l'académie ou la collectivité demandée, en fonction de critères dégagés par la jurisprudence et précisés dans la circulaire DGAFP n°02129 du 3 janvier 2007. Ces critères d'appréciation sont les suivants :

- le domicile des père et mère ou à défaut des parents les plus proches de l'agent (leur lien de parenté avec l'agent, leur âge, leur activité et, le cas échéant, leur état de santé seront précisés) ;
- les biens fonciers situés sur le lieu de résidence habituelle déclarée dont l'agent est propriétaire ou locataire ;
- le domicile avant l'entrée dans l'administration ;
- le lieu de naissance de l'agent ;
- le bénéfice antérieur d'un congé bonifié ;
- le lieu de résidence des membres de la famille de l'agent, de leur degré de parenté avec lui, de leur âge, de leurs activités et, le cas échéant, de leur état de santé ;
- le lieu où l'agent est titulaire de comptes bancaires, d'épargne ou postaux ;
- la commune où l'agent paye ses impôts, en particulier l'impôt sur le revenu ;
- les affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé son affectation actuelle ;
- le lieu de naissance des enfants ;
- le lieu d'inscription de l'agent sur les listes électorales ;
- les études effectuées sur le territoire par l'agent et/ou ses enfants ;
- la fréquence des demandes de mutation vers le territoire considéré ;
- la fréquence et durée des séjours dans le territoire considéré.

Ces critères ne sont ni exhaustifs ni nécessairement cumulatifs. Ils peuvent être complétés le cas échéant par tout autre élément d'appréciation pouvant être utile à l'administration. Plusieurs de ces critères, qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, doivent se combiner.

Postes vacants

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

La priorité du mouvement est réaffirmée afin de pouvoir respecter les priorités légales.

Règles spécifiques

Personnels ATSS

Point d'attention : l'évolution du barème

Le barème qui s'applique aux opérations de mutation nationales a été modifié pour tenir compte de la priorité légale créée en faveur des agents pouvant justifier de la reconnaissance de leur CIMM dans un département ou territoire d'Outre Mer.

L'obligation de faire évoluer le barème a aussi été l'occasion d'ajuster ce dernier sur 2 points :

- il y a désormais un cumul des points attachés à chacun des motifs de mutation relevant d'une priorité légale, constat fait qu'il n'est pas indifférent de relever d'une seule ou de plusieurs d'entre elles ;
- est également introduite, au titre des critères supplémentaires, une valorisation de la durée de séparation dans le cadre d'une demande de mutation lié à un rapprochement de conjoint ;

Les autres critères supplémentaires à caractère subsidiaire existant précédemment, en particulier l'ancienneté de poste et de corps, demeurent.

Personnels des bibliothèques

Rappel : A 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 et suivants).

Dans ce cadre, il est précisé que le recours à la BIEP ne peut alors concerner que les postes prioritaires et n'est donc plus possible dès la mise en ligne des postes et pendant toute la durée du mouvement

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.

Personnels ITRF

L'autonomie des établissements d'enseignement supérieur ne saurait faire obstacle à l'application des priorités légales en matière de mutation. 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.

▪ **Mouvement des ATRF**

A 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 qui a ainsi été rénové en 2017 pour favoriser son extension à l'ensemble des agents du corps, toutes BAP confondues et quel que soit leur lieu d'exercice (enseignement supérieur et enseignement scolaire). Ce mouvement ainsi que ses modalités sont reconduits pour l'année 2018. Les recteurs organiseront ainsi au niveau de leur académie un mouvement académique commun à gestion déconcentrée avec phase de pré-inscription dont le calendrier sera harmonisé sur celui des ADJAENES et via l'application informatique AMIA. 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, 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 2018 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.



Objet : Observations de la FNECFP-FO projet de note de service relative au déroulement de carrière des BIATSS pour 2018.

Monsieur le directeur,

Vous avez réuni les organisations syndicales pour leur présenter le projet de note de service relative au déroulement de carrière des BIATSS 2018 et nous vous en remercions. Vous trouverez ci-dessous les observations de notre fédération portant sur vos propositions.

Dans un premier temps nous souhaitons vous informer que notre fédération n'a pas été destinataire de ce projet de circulaire dans des temps nécessaires à un travail de préparation efficace. Ces documents ne nous ont été transmis que 48h avant la réunion.

Nous saluons toutefois le travail très important fait par les services ministériels pour l'élaboration de cette nouvelle circulaire. Toutefois, nos observations ne peuvent pas ne pas tenir compte de la situation dans laquelle se trouve l'ensemble des agents et des services.

Nous rappelons que tous les agents, titulaires, comme contractuels, se retrouvent dans des difficultés réelles qui découlent de fait des suppressions de postes qui ont impacté tous les services les années antérieures, de conditions de travail dégradées, de déqualifications généralisées. Pour Force Ouvrière, les agents ne peuvent être rendus responsables d'une situation générale catastrophique.

Chapitre 1-Entrée dans la carrière

Recrutements directs dit sans concours : pour FO, le recrutement direct (adjoint administratif ou technique de 1^{ère} classe, magasinier de 1^{ère} classe) pose un problème tant sur le fond que sur la forme et est une entorse au principe de recrutement. Force Ouvrière est fortement attachée au recrutement par concours qui garantit l'accès de tous les citoyens au fonctionariat. C'est un principe d'égalité. PPCR n'a rien changé à cette situation. Nous demandons que le recrutement se fasse uniquement sur concours, en ouvrant un nombre de postes plus important.

Plus généralement pour les recrutements : nous constatons encore que plusieurs académies n'ont pas ouvert de concours internes que ce soit en Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, de SAENES de classe supérieure ou de classe normale. Pour FO, il est inenvisageable que seuls les concours externes soient le mode de recrutement. En effet, le concours est un moyen de promotion important pour les agents. De plus, ils peuvent être exclus des conditions exigées pour le passage d'un concours externe (SAENES classe supérieure par exemple). Aussi, nous demandons l'ouverture dans toutes les académies de tous les concours internes.

Cartographie des postes : pour Force Ouvrière, établir un état des lieux et proposer une vraie politique de requalification et de restructuration des corps est une nécessité qui passe par des possibilités beaucoup plus larges et importantes de promotions par liste d'aptitude. En revanche, la notion de métier s'oppose à la garantie qu'apporte le statut.

Nous tenons à rappeler notre totale opposition à toute remise en cause des garanties statutaires collectives. Les « métiers » s'opposent aux statuts et à l'appartenance à un corps.

De même, nous rappelons que l'AENES en particulier a vocation à occuper tout poste de sa catégorie, la notion de métiers tendant à limiter les possibilités d'évolution, de mutation, de carrière.

Le constat est évident que nombre, voire la quasi-totalité, des adjoints administratifs effectuent des missions incombant à des secrétaires administratifs, des secrétaires administratifs des missions d'attaché.

Une promotion de corps ne peut intervenir au mépris des règles, et en défaveur des agents qui occupent un emploi conforme à leur statut. Le risque est grand de promotions locales à la discrétion de l'administration. Il ne faudrait pas qu'une politique de « promotion de corps » visant à établir une adéquation entre le grade et la fonction en vienne à court-circuiter les concours internes ou listes d'aptitudes, qui, à condition qu'un nombre suffisant de postes soient proposés, assurent la promotion des agents dans l'équité.

Le ministère doit permettre à ses agents une vraie carrière ce qui aujourd'hui n'est pas le cas. Il y a donc urgence à ouvrir plus de postes.

B.O.E. : nous souhaitons rappeler notre entière opposition à l'utilisation faite des fonds du FIPHP transféré notamment l'année passée à la mise en œuvre des mesures de sécurité dont nous demandons la restitution. Ce n'est pas cela que « mener une politique volontariste de recrutement en faveur du handicap ».

Nous demandons que le ministère appuie fortement auprès des académies que les recrutés BOE soient accompagnés au cours de leur entrée en carrière, mais aussi tout au long de celle-ci, que les postes soient adaptés à leur handicap.

Le recrutement et l'exercice des missions des BOE posent de nombreux soucis tant dans l'accompagnement que dans l'aménagement des postes et missions : comment comprendre, par exemple, qu'un collègue recruté par ce biais, en fauteuil roulant et n'ayant jamais exercé dans notre ministère, puisse être affecté dans un collège classé en zone d'éducation prioritaire, à un poste aussi délicat que celui de secrétaire du chef d'établissement. Vincent Peillon, alors ministre de l'Education nationale, avait pourtant signé un plan pluriannuel 2013-2015 axé sur le handicap.

Recrutement réservé Sauvadet : Nous avons déjà souligné les nombreux dysfonctionnements qui ont entaché les concours réservés, en particulier dans l'Education Nationale : un certain nombre de jurys n'ont pas pourvu entièrement les postes offerts, alors que le nombre de candidats étaient supérieur aux possibilités de recrutement. Pour FO, ceci est inacceptable alors que ces concours sont ouverts à des candidats remplissant déjà des missions, soit en CDD voire en CDI, donc reconduits d'année en année. Cette situation ne doit pas se reproduire.

Concernant l'affectation, nous nous étonnons que la possibilité d'un avis défavorable puisse être opposée à un candidat alors que celui-ci, s'il a été reconduit d'année en année en tant que contractuel, a fortement et totalement démontré ses capacités.

Point particulier sur la titularisation des stagiaires : nous insistons sur le rôle des CPE : les membres des CPE ne sont pas des commissaires paritaires. Leur rôle ne saurait se substituer à celui des commissaires paritaires élus par les personnels des corps auxquels ils appartiennent.

Tutorat : nous soulignons les difficultés pour les administrations à proposer des tutorats alors qu'elles sont

sous-dotées en effectifs. FO rappelle que la mise en place du tutorat est différente d'une académie à l'autre, absente dans beaucoup pour les collègues affectés hors des EPLE.

Nous vous interrogeons depuis maintenant plus de deux ans sur plusieurs points et nous n'avons pas obtenu de réponse :

l'identification du tuteur n'est pas claire : qui est le tuteur (chef de service, agent de même catégorie) ?

la répartition des dossiers et missions du tuteur pour le temps consacré à un agent stagiaire.

l'indemnité de tutorat : Est-elle prévue ? Si oui, de quel montant et attribué de quelle façon ? Encore une fois, nous demandons l'attribution d'une indemnité pour les tuteurs, comme c'est déjà la pratique pour les corps enseignants.

Autant de questions qui nous inquiètent, dans un contexte plus qu'exsangue en postes pour les administrations.

Si l'accompagnement des nouveaux arrivants dans leurs fonctions est, pour FO, un point essentiel à l'entrée en carrière, la solution du tutorat ne doit pas être l'unique réponse à la formation. Les stagiaires ou contractuels B.O.E. doivent suivre des stages et des formations. Cela passe donc par des plans académiques de formation qui doivent prendre en compte ces collègues automatiquement sans restreindre les possibilités de formation des autres collègues. Cela sous-entend que les PAF soient beaucoup plus étoffés en possibilités et en qualité et que l'administration apporte un soin particulier à leur élaboration, à l'éventail des offres et augmente le nombre de places dans ces formations.

Pour rappel, il existe depuis maintenant deux ans, dans le cadre annuel de l'entretien professionnel, un entretien de formation et dont le ministère a déjà rappelé à juste titre son importance.

Listes complémentaires des concours : notre fédération se félicite de l'insistance de la note de service sur le recours aux listes complémentaires en lieu et place de contractuels sur les postes laissés vacants après les opérations de mutation et les réintégrations. En revanche, nous attirons votre attention sur le fait que cette liste complémentaire n'est pas utilisée en cours d'année scolaire, notamment lors d'un départ à la retraite.

Nous souhaitons que la circulaire appuie et incite fortement les académies et présidents d'université à recruter en cours d'année sur les listes complémentaires.

Formation professionnelle : Nous redisons que les plans académiques de formation ne sont pas adaptés à l'exigence de formation préconisée et que nous partageons. Outre l'offre réduite qu'ils proposent, les contin-

gents proposés ne permettent pas à tous les agents d'en bénéficier pleinement. Nous insistons sur ce point afin que les académies proposent non seulement un éventail de formations plus large, adaptées aux besoins des agents (remontés dans le cadre de l'entretien professionnel – volet formation), mais aussi un nombre de places plus important et un calendrier adapté aux sessions (aucun stage EPLE lors de la fin de gestion ou lors de la mise en place des épreuves d'examens par exemple).

Conservateurs des Bibliothèques : FO s'oppose toujours à l'organisation de concours réservés aux candidats titulaires d'un doctorat. Nous rappelons que pour FO, seuls les postes et emploi de chercheurs et enseignant-chercheurs constituent un réel débouché pour les titulaires d'un doctorat. Néanmoins nous demandons que ce contingent de postes accessibles via un concours réservé ne vienne pas diminuer le nombre de poste offert au concours externe accessible avec une licence et au concours interne.

Chapitre 2-Déroulement de carrière des personnels

Évaluation et entretiens professionnels : La FNEC-FP-FO réaffirme son opposition claire et nette à l'entretien professionnel. Elle demande le retour à la note chiffrée et l'abandon de l'entretien professionnel. Si celui-ci était un simple moment d'échanges avec le supérieur hiérarchique, nous n'y verrions aucun inconvénient. Or, ses conséquences en termes de carrière sont réelles.

En tout état de cause, nous insistons sur le fait que ce soit le supérieur hiérarchique direct qui mène l'entretien et que la chaîne hiérarchique soit clairement identifiée, en particulier pour les agents arrivant sur un nouveau poste, et ce dès la prise de fonctions. Que la fiche de poste soit remise dans le courant du mois de prise de fonctions et que les objectifs soient indiqués à ce moment-là.

Nous insistons sur le N+1 qui doit être clairement identifié. Des difficultés concrètes perdurent sur la définition même de celui qui convoque, fait passer et rédige le compte-rendu d'entretien. Les personnels de laboratoires rencontrent cette difficulté, par exemple, mais cette remarque est valable plus généralement.

De même, nous insistons sur le fait que nombre de comptes rendus d'entretien ne sont pas présentés aux agents, après leur entretien, ni « remontés » aux autorités administratives. De plus, nous notons que beaucoup d'agents n'ont pas d'entretien professionnel du fait d'un refus de leur supérieur hiérarchique arguant d'un manque de temps, voire d'intérêt. De fait, ces personnels sont écartés des propositions de réductions d'ancienneté parce qu'il n'y a pas eu d'entretien professionnel.

Nous lisons donc que la sanction disciplinaire peut donc être aussi contre l'évaluateur, quel qu'il soit, qui ne procède pas à l'entretien. Cette lecture nous convient donc pleinement.

Nous insistons sur le fait que les délais de contestation sont trop courts et que le système reste trop dissuasif pour permettre aux agents de contester. De même, les prérogatives des commissaires paritaires se trouvent remises en question.

Cas des agents absents pour congés de maladie, maternité... : si entretien professionnel il doit y avoir, un agent en congé de maladie ou maternité ou en position d'activité autre ne doit pas être contraint à cet entretien, encore moins par téléphone ou « tous moyens de communication ». Ces congés réguliers, surtout celui de maladie, ne sauraient être remis en question et le désaccord d'un agent ne pourrait lui être reproché.

Enfin, la formulation avec les objectifs doit être éclaircie. Les agents ne sont en effet pas tributaires des conditions dans lesquelles ils sont amenés à exercer leurs missions : collègues absents, manque de moyens et de dotations en personnels notamment.

Promotions : en préalable, nous rappelons que la FNEC-FP-FO n'est pas favorable à la « reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle », qui se substitue à la reconnaissance de la qualification attestée par le diplôme. Utiliser la RAEP pour les passages de grade n'est, pour FO, aucunement acceptable : l'ancienneté dans le grade et dans le corps doit demeurer le critère d'appréciation pour l'établissement des tableaux d'avancement. Force Ouvrière ne peut accepter qu'on y substitue la RAEP ou la valeur professionnelle. L'avis du supérieur hiérarchique est suffisant.

Les promotions, les avancements de grade et les promotions de corps sont traités ensemble et leurs critères sont quasi-identiques. Pour FO, tous les agents doivent pouvoir accéder au grade terminal de leur corps. Il est nécessaire de faire une réelle distinction entre TA et LA.

Nous rappelons qu'un changement de grade par tableau d'avancement, en catégorie B ou C, n'implique pas un changement de fonctions ou d'affectation. Pour renforcer ce fait, nous rappelons que les lauréats des concours internes SAENES classe supérieure, précédemment titulaires du corps de SAENES, ne changent aucunement de poste et de fonctions.

De même, beaucoup de collègues changent de corps en restant sur le poste qu'ils occupaient tant leurs missions ne correspondaient pas au corps auquel ils appartenaient avant la L.A. La question est bien celle des critères déterminant les transformations d'un poste de catégorie C en B, etc...

C'est pourquoi, dans le cadre du plan de requalification triennal, la FNECFP-FO demande à ce que la cartographie des emplois concernés dans le cadre de ce plan soit connue et précise. En effet, dans le cadre des listes d'aptitudes, aucune information n'est donnée aux organisations syndicales sur le nombre des possibilités offertes dans ce cadre.

Nous notons avec satisfaction que la circulaire demande aux recteurs de nommer les personnels sur le poste transformé. En revanche, une question se pose sur la déclinaison de ce plan de requalification dans l'enseignement supérieur : les budgets des universités ne permettent pas en effet de prendre en compte la requalification des agents ou des postes dans le supérieur. De même, nous vous interpellons sur les membres de l'AENES en poste au ministère de la Jeunesse et des Sports. Ces agents sont écartés de ce plan. Il ne nous apparaît pas admissible que la situation perdure et demandons à ce qu'ils soient tout autant concernés.

Le plan de requalification des emplois de l'AENES 2015-2016-2017 est arrivé à son terme. Les informations dont nous disposons de la part de nos représentants dans les académies nous montrent que le chiffre annoncé par le ministère n'a pas été tenu. Vous avez confirmé cette situation en proposant de permettre pour 2018 un rattrapage pour atteindre le chiffre initialement prévu notamment pour la requalification de C en B. Quel est le bilan ? Quelles sont les académies qui n'ont pas pu tout mettre en œuvre ?

De même, nous demandons au ministère d'être particulièrement vigilant sur les effets pervers de la suppression de l'obligation de mobilité pour les personnels ITRF et Bibliothèques (dont nous nous félicitons). En effet l'année dernière, nous avons eu connaissance de plusieurs cas où des agents n'avaient pas été proposés au seul motif que la transformation du poste n'avait pas été programmée dans la gestion prévisionnelle des emplois de l'université. Cela introduit une inégalité de traitement entre agents de la fonction publique. Nous demandons que si cela se reproduit ces dossiers puissent être examinés en CAPN au même titre que les autres, même s'ils n'ont pas été classés en CPE.

Nous vous alertons sur un cas fréquemment constaté dans l'enseignement supérieur qui est celui de personnels de l'AENES ayant un classement de barème qui les positionnent dans la liste des promovables, lors d'une CAP. Toutefois, le la CPE les ayant classé après un autre agent, ils sont écartés de la promotion au profit de collègues promus ou non, mais classés avant eux. Si nous sommes d'accord que la proposition du Président d'université ne lie pas le recteur, la pratique est différen-

te dans les académies qui suivent ce classement. Nous insistons pour que les barèmes académiques soient pris en compte lors des classements des CPE afin de ne mettre ni en difficulté les recteurs face à la pression des présidents d'université, ni en difficulté les collègues promus, ni les représentants syndicaux siégeant dans les CAP.

Nous profitons de ce courrier pour réaffirmer que notre organisation est contre la mise en place d'un rapport d'activité pour toute la filière ITRF, mais également pour toute promotion de grade : même si cela est spécifié dans cette note, ce rapport d'activité était encore en vigueur cette année pour certains avancements de grade, notamment celui d'attaché principal (académies de Paris, Grenoble, ...).

Chapitre 3-Mobilité des personnels BIATSS

Au-delà de la simple liste des revendications que notre organisation syndicale pourrait formuler quant aux conditions et modalités du mouvement du corps interministériel à gestion ministériel des Attachés d'administration de l'Etat (AAE,APAE,DDS et Attachés Hors classe) et les SAENES sur des Postes Profilés (PPr), mais également au recours à la BIEP, qui dénaturent le mouvement et les possibilités de mutation des agents et auxquels Force Ouvrière s'est toujours opposée, nous souhaitons apporter les remarques suivantes :

Objectifs généraux : FO demande que la règle qui préconise une stabilité de poste de 3 ans ne soit une règle figée qui empêcherait un agent de muter, en contradiction avec le droit à la mobilité rappelé par la loi du 3 août 2009. Nous notons néanmoins que toutes les situations particulières feront l'objet d'une attention particulière, même si nous émettons des doutes sur le vocable même de situation particulière dont le prisme est fortement subjectif.

Ce même droit doit être pris en compte pour les agents stagiaires.

Concernant le droit de veto des Présidents d'Université, FO revendique l'abrogation de cette règle. Nous rappelons qu'un fonctionnaire titulaire dans un grade donné à vocation à occuper tout poste correspondant à son corps. De plus, nous vous alertons sur des pratiques lors des opérations de l'année scolaire écoulée, lorsque certains rectorats ont souhaité mettre en place un droit de veto pour les personnels du supérieur souhaitant rejoindre un EPLE ou un service académique. Nous ne pouvons accepter cette pratique non réglementaire.

La FNECFP-FO se félicite de la mise en place d'un mouvement national pour les ATRF. Nous notons par contre que certaines académies n'ouvrent pas le serveur AMIA

pour les ATRF. La note de service ne doit pas inciter ou proposer mais au contraire obliger les académies à la faire.

La FNEC FP-FO demande que cette procédure soit étendue le plus rapidement possible à l'ensemble de la filière ITRF.

Traitement des dossiers prioritaires : Notre fédération se félicite depuis 2015 de la réintroduction dans la circulaire de la priorité donnée aux agents handicapés, ayant un conjoint bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou un enfant reconnu handicapé ou malade.

En revanche, chaque année, nombre de demandes d'adjoints administratifs non négligeable et concerné par une priorité légale ne peut aboutir, malgré des dossiers sensibles et des arguments étayés. Il en est de même pour les agents stagiaires.

Le mouvement 2017 a donné à nouveau un certain nombre d'exemples sur l'application de l'article 60 pour les personnels administratifs. Nous contestons la lecture restreinte que certaines académies peuvent avoir de l'article 60 pour les personnels non enseignants, en particulier pour les rapprochements de conjoint.

Les différences de traitement entre personnels enseignants et administratifs quant aux priorités légales n'ont pas permis à plusieurs collègues adjoints administratifs de pouvoir entrer dans certaines académies : non prise en compte du handicap du conjoint, non prise en compte de plusieurs années de séparation, malgré des enfants, conjoint d'une autre administration muté et non l'agent.

Nous avons proposé que les mêmes règles communes aux personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés soient effectives pour les personnels administratifs.

Nous souhaiterions pouvoir compter, même dans le cadre d'une gestion déconcentrée, sur l'intervention des services du ministère en direction des recteurs d'académie afin de débloquent ces situations, ce qui n'a pas été le cas cette année notamment.

Cas des agents stagiaires : nous souhaitons voir lever l'impossibilité pour eux de participer au mouvement de leur corps. Dans le cas contraire, nous notons avec attention que les dossiers de ces personnels seront étudiés par vos services et nous nous permettrons, le cas échéant, de porter à votre connaissance les situations dont nous serons saisies afin de trouver des solutions.

L'introduction du CIMM et la modification de barème de mouvement de mutation, prenant notamment en compte le nombre d'années de séparations de conjoints et le cumul de situations prioritaires vont dans le bon sens. Nous réitérons notre demande de mise en place d'un barème de mutation commun à toutes les académies,

afin que l'égalité de traitement des collègues soit respectée.

CAPN : Nous insistons sur deux points qui nous semblent essentiels :

Le nombre de possibilités de mutation inter-académique qui doit être largement plus important que les années précédentes en particulier pour les académies de la Guadeloupe, de Martinique, de Guyane, par exemple. Mais aussi les règles permettant aux agents d'obtenir satisfactions : nous nous opposons aux postes profilés qui se multiplient dans le cadre des mouvements inter et intra, mais aussi à la remise en question du barème comme élément permettant cette mobilité. Ainsi, nous demandons que Mayotte ne soit pas dans le cadre d'un traitement différent des demandes de mutation et demandons à ce que les CAPN restent compétentes et étudient tous les dossiers, dans le respect d'un barème commun à celui des autres académies.

Représentants syndicaux et élus :

Nous attirons à nouveau votre attention sur la situation des représentants syndicaux : nous insistons sur le fait qu'un mandat syndical ou une décharge de service pour activité syndicale ne peut en aucun cas être un élément en défaveur de l'agent, que ce soit pour les réductions d'ancienneté, les possibilités de promotion ou d'avancement, ou pour tout ce qui touche à la carrière en général. Ainsi, dans la pratique, sont écartés des listes d'aptitude les représentants syndicaux en décharge totale par exemple. La loi Déontologie, Droits et Obligations des Fonctionnaires n'aborde que le chapitre de l'avancement et ne répond pas au problème des listes d'aptitude. Notre organisation syndicale demande que les agents déchargés, partiellement ou en totalité, ne soient pas écartés des possibilités de promotion, sous différents prétextes, et qu'ils puissent en bénéficier. Nous demandons que la pratique actuelle cesse.



CALENDRIER PRÉVISIONNEL DES CAP NATIONALES 2018

Bibliothèques

Corps	Mouvement Liste d'aptitude	Mouvement Tableau d'avancement
Conservateurs Généraux	25 mai 2018	8 novembre 2018
Conservateurs	25 mai 2018	8 novembre 2018
Bibliothécaires	31 mai 2018	18 janvier 2018
BAS	7 juin 2018	6 décembre 2018
Magasiniers		14 juin 2018

AENES

Corps	Mouvement	Liste d'aptitude Tableau d'avancement	Tableau d'avancement
SAENES	20 mars 2018	19 juin 2018	
AAE	22 mars 2018	3 juillet 2018	5 juillet 2018

ITRF

Corps	Liste d'aptitude / Détachement / Intégration	Tableau d'avancement / Détachement / Intégration / révision d'entretien pro- fessionnel / renouvellement de Stage
Ingénieur de Recherche	5 et 6 Juin 2018 Tableau d'avancement IGR HC échelon Spécial	29 novembre 2018
Ingénieur d'Etudes	12 juin 2018	27 novembre 2018
Assistant Ingénieur	23 mai 2018	13 novembre 2018
Technicien	24 mai 2018	23 novembre 2018
Adjoint Technique		13 novembre 2018

