



Déclaration des représentants de la FERC CGT

Consultation sur la note de service 2019

28 septembre 2018

Pas d'amélioration pour les personnels en 2019 : gel de la valeur du point d'indice, annonce de la suppression de 400 emplois administratifs dans l'éducation nationale

Pour l'Enseignement Supérieur et la recherche : les ministres Vidal et Blanquer annoncent de concert que seuls 3 000 bacheliers sont sans affectation. En réalité, ce sont encore plus de 47 000 lycéens ou étudiants qui sont bloqués dans le logiciel, sans aucune place dans l'enseignement supérieur. À cela s'ajoutent les 71 000 jeunes en attente et qui espèrent obtenir une meilleure affectation... et les 181 000 candidats qui ont définitivement quitté la plate forme, dont on ne sait pas ce qu'ils sont devenus. Certains auront été découragés, d'autres ont été contraints de trouver une formation privée, ou bien ont eu l'obligation de chercher du travail. Bref, la ministre peut bien dire ce qu'elle veut, Parcoursup a laissé des dizaines de milliers de bacheliers sur le carreau.

La machine infernale Parcoursup a fonctionné à plein régime. Tout ce que nos organisations disent depuis près d'un an se trouve largement confirmé : la loi ORE et Parcoursup n'ont pas pour but d'affecter les bacheliers dans le supérieur en fonction des vœux de ces derniers, ce sont des outils conçus pour sélectionner, trier socialement, et barrer l'accès de milliers de jeunes à une formation universitaire. À tel point qu'il reste 127 000 places vacantes, y compris dans des formations qui jusque-là faisaient le plein. C'est bien la preuve qu'un barrage a été mis, en fonction de critères et d'algorithmes locaux de sélection imposés par la loi, alors qu'antérieurement il suffisait d'avoir son bac pour s'inscrire dans la formation de son choix.

Par ailleurs, le dispositif a non seulement occasionné un énorme surcroît de travail pour les personnels enseignants et administratifs, dans les universités et dans les lycées, mais il a aussi complètement désorganisé la rentrée universitaire : les effectifs ne sont pas encore connus dans un grand nombre de facs ni toujours pas stabilisés en prépas, les emplois du temps ne sont pas faits et les services des enseignants et enseignants-chercheurs ne sont pas arrêtés.

Avec la loi ORE et l'arrêté Licence, le gouvernement met en place des diplômes à la carte, qui ne sont plus de véritables diplômes nationaux, ni même des diplômes locaux, mais juste des parcours individuels ou des blocs de compétences, sans niveau de qualification reconnu par les conventions collectives.

Pour l'école : les réformes du Baccalauréat et du lycée, qui donnent la part belle à des enseignements à la carte, non enseignés dans tous les établissements, risquent également de conduire à des diplômes locaux.

Nous n'acceptons pas cette logique d'individualisation, de mise en concurrence et de privatisation dans laquelle le gouvernement veut faire basculer l'École ! Nous voulons un baccalauréat garantissant l'accès de tous les bacheliers sur tout le territoire aux filières post-bac et aux établissements de leur choix !

- abrogation de la loi ORE et abandon de Parcoursup ;

- refus de l'instauration de blocs de compétences en lieu et place des diplômes et des qualifications ;
- retrait des réformes Blanquer du baccalauréat et du lycée ;
- abandon du projet de réforme de la voie professionnelle telle qu'annoncée par Blanquer
- exigence d'ouverture massive de places supplémentaires en 1er cycle post bac

la CGT continue de revendiquer le réemploi et la titularisation de toutes les personnes concernées et la création d'emplois statutaires relatifs aux missions pérennes de service public.

Le PPCR mis en place pour les assistantes sociales et les conseillères techniques est loin des revendications de ces personnels ; en effet les nouvelles grilles indiciaires s'accompagnent d'un allongement de carrière. Le passage en catégorie A TYPE n'est toujours pas au rendez-vous pour ces professionnels dont les missions sont souvent mises en avant ou servent de caution sociales à certains politiques.

La CGT s'est opposée au PPCR car il ne répondait pas du tout aux revendications portées depuis des décennies.

La notion de mérite est bien trop souvent mentionnée dans ces documents ... Quand on connaît la subjectivité que cela revêt, la CGT ne peut que s'y opposer.

L'attaque menée sur les CHS-CT dans les ordonnances MACRON, en voulant les fusionner avec les autres instances représentatives nous fait craindre le pire pour cette instance primordiale. Depuis plusieurs années, les coupes budgétaires et le non remplacement des départs en retraite ont dégradés de façon significative les conditions de travail des personnels, le CHS-CT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des personnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, soit par l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les personnels, soit par le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral, soit par l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Aujourd'hui, plus que jamais, ces instances doivent perdurer.

Dans ce contexte désastreux, le projet de note de gestion relative au déroulement de carrière des Biatss du MEN et du MESRI est envoyé aux organisations syndicales 3 jours avant la réunion de concertation. 3 jours pour étudier le document qui va régir les carrières de 200.000 agents : voilà le niveau d'intérêt que ces deux ministères portent à leurs agents Biatss ! La CGT dénonce cette absence de dialogue social avec consternation, mais sans surprise : cette manière de faire est tout à fait conforme au comportement du gouvernement Philippe-Macron depuis son arrivée.

Venons-en maintenant à la note de gestion elle-même, puisque, malgré ces conditions désastreuses, nous l'avons étudiée.

Nous souhaitons relever tout d'abord quelques points particuliers.

Tout d'abord, nous dénonçons une nouvelle fois le format de cette note de gestion qui parle de préconisations ou de recommandations. Cela confirme bien la difficulté entre une gestion nationale et des pouvoirs donnés localement. Ce n'est pas d'accompagnement dont manquent les directions de nos établissements mais de directives claires qui les obligent à respecter les décisions de l'État

et du législateur. Le ministère doit en être le garant et non pas se désengager comme il le fait si souvent.

Nous voulons ensuite insister sur la situation des agents non titulaires. En introduction, vous exprimez le souhait de ne pas recréer un vivier d'agents non titulaires. Nous sommes d'accord, d'autant que les chiffres du bilan social 2016 sont les suivants : 112 726 non titulaires en 2016 pour 102 366 titulaires BIATSS . Ces chiffres démontrent l'absence de volonté politique pour réduire drastiquement la précarité. Nous ne sommes que partiellement étonnés de cette situation, car dans nos établissements nous remarquons un problème de gestion des concours Sauvadet avec les jurys d'admissibilité et d'admission : dossier refusé alors qu'il est fait dans les règles ; agent "cassé" pendant l'entretien, etc. Tout cela montre que nous sommes bien loin des objectifs affichés de baisse de la précarité dans la Fonction publique.

Enfin, la note de gestion intègre un certain nombre d'éléments en lien avec le protocole PPCR. Nous rappelons notre franche opposition avec ce protocole, déjà abordé précédemment, bien insuffisant par rapport à nos revendications.

Principales remarques - FERC CGT- Note de Gestion 2017 pendant le groupe de travail

► Introduction

► Partie 1 • Entrée dans la carrière

[objectifs généraux] : "Mener une politique active de recrutement en faveur du handicap". Qu'envisagez-vous pour enfin atteindre l'objectif des 6 % de travailleurs handicapés des effectifs imposés par le code du travail quand on sait qu'en 2015 il y en a seulement 2.67 % (même si un effort a été réalisé depuis 2010 qui n'était qu'à 0.94 %) ? En outre, la CGT s'interroge sur cette volonté affichée quand on sait que depuis la mise en place de l'état d'urgence, les coûts de sécurité dans les établissements ont été pris sur le Fiphfp (Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique), c'est-à-dire l'organisme chargé de collecter les contributions des employeurs publics qui ne respectent pas l'obligation légale de 6 % de travailleurs en situation de handicap. Concrètement, l'embauche des vigiles se fait en lieu et place de l'insertion des travailleurs handicapés. Quelle portée, dans ce cadre, d'une telle recommandation ?

[objectifs généraux] : "vérifier le plus précisément possible l'aptitude professionnelle des agents lors de la titularisation". Quid du concours ? Pourquoi vérifier l'aptitude d'un lauréat recruté par concours (qui a de ce fait rempli les conditions d'accès à la fonction publique) ? Le stage doit servir pour l'agent à acquérir les connaissances pratiques et les méthodes nécessaires à l'exercice de son métier, ceci relève de la responsabilité de l'employeur . Demande de reformulation : "accompagner les agents dans l'acquisition de l'aptitude professionnelle avant la titularisation".

[page 1] : recommandation "vous veillerez à conserver l'équilibre des emplois administratifs existant entre la filière administrative et la filière ITRF". D'après le bilan social 2016 : agents AENES – ITRF BAP J. Des chiffres apparemment équilibrés, mais qui masquent des disparités selon les catégories : les AENES sont majoritaires dans la C (contre ITRF) et minoritaires chez les B (contre ITRF) et les A (contre ITRF). De plus, nous notons que dans nos établissements tous les recrutements et titularisations se font dans le corps des ITRF. Dans le cadre de l'autonomie, qu'est-il prévu pour faire respecter votre recommandation ?

[page 1, sur les premières affectations] : nous rappelons que la CGT est totalement opposée au droit de veto des présidents d'université. La loi LRU conduit ces derniers à devenir de véritables chefs

d'entreprise, qui mettent en danger la gestion nationale des personnels et leur statut général. Notre remarque est bien entendu valable à chaque mention de ce droit de veto dans la note. Dans ce paragraphe, nous demandons également à ce que le passage devant la CPE soit une obligation et non une simple possibilité.

[pages 2-3, sur les réintégrations] : Cette recommandation doit être assortie d'une obligation avec mention d'un délai maximum d'un mois.

[page 2, construction des parcours professionnels des agents] : pour la CGT, le parcours de l'agent nécessite une reconnaissance de ses qualifications et non de ses savoirs êtres, savoirs faire. Il doit être accompagné l'année de stage pour acquérir la connaissance pratique des fonctions à exercer que ce soit en encadrement de personnels, ou à l'utilisation des applications métiers. Pour cela il nous semble indispensable de préciser un volant horaire de formation obligatoire. Ces paragraphes entérinent le sous-classement chronique des agents, les baisses de promotion et n'y opposent qu'une politique volontariste et un plan de requalification pour lequel nous ne disposons d'aucun bilan d'étape. Pour la CGT, cette politique volontariste ne peut trouver une issue que dans la création de postes de titulaires.

RH de proximité : ?

[page 3] : "le compte-rendu de la CPE consultée devra faire état des échanges détaillés" : il s'agit d'une demande récurrente des élus paritaires CGT mais nous déplorons que ces recommandations ne soient toujours pas suivies d'effet. Quelles suites si l'établissement ne se conforme pas à ces règles de bonnes pratiques ? Une fois encore, la formulation doit être plus stricte et assortie de sanction.

[page 5, recrutement Sauvadet] : le maintien sur place des agents ne doit pas être privilégié, mais obligatoire ! Nous réclamons la titularisation sur place.

[page 5, titularisation] : le tutorat et le rapport de mi-stage doivent être obligatoires, et les modalités de ce tutorat doivent être précisées. Nous avons connaissance de trop nombreux cas où l'agent n'est pas correctement accompagné.

[page 5, en cas de renouvellement de stage] : la CGT demande l'ajout d'une précision : en cas de renouvellement de stage, le stagiaire doit obligatoirement l'effectuer dans un autre service.

[page 5, refus définitif de titularisation] : comment un stagiaire précédemment contractuel peut-il se voir refuser la titularisation ? Il y aurait donc des personnes acceptables en tant que contractuels, mais pas en tant que fonctionnaires ?

[page 6, listes complémentaires] : encore une fois, l'injonction est trop faible ! La note parle de préconisation... Ce doit être une obligation !

[page 6, formation des AAE] : les supérieurs hiérarchiques directs des AAE stagiaires *doivent* faciliter la participation à ce parcours (obligation, et non préconisation, là encore).

sur les nouvelles voies d'accès au corps des conservateurs et bibliothécaires] : voir remarque supra en introduction.

[page 8] : "saisir dans Atria... tous les postes vacants, y compris ceux qui sont proposés au mouvement" : comment le ministère compte-t-il gérer les établissements qui ne le font pas ?

[page 10] : "les accueils en détachement hors CAPN doivent demeurer exceptionnels" : cette possibilité ouvre une brèche dans laquelle les établissements s'engouffrent avec délices, ce qui remet clairement en cause le statut général des fonctionnaires.

(page 6 , recrutement PACTE /les ATRF doivent être reclassés rapidement en principal 2eme classe après titularisation)

► Partie 2 DEROULEMENT DE CARRIERES

[page 1] : la CGT réaffirme son opposition à l'évaluation individuelle qui se traduit dans l'entretien professionnel et les conséquences sur les personnels (pression, destruction des collectifs de travail, salaire par la détermination des primes en regard de l'évaluation, promotion au mérite...). Pour la CGT, il est indispensable que dans ce chapitre sur nos carrières, soient rappelées nos garanties collectives et non des mesures qui prônent une gestion individualisée. La CGT est pour un déroulement de carrière dans un corps linéaire sans barrage de grade et selon l'ancienneté, et non pas comme préconisé dans cette note selon la pseudo reconnaissance de la valeur professionnelle, qui est du fait du prince ! Nous nous opposons à la transformation d'une fonction publique de carrière en une fonction publique de métier !

[pages 1 à 2 sur l'entretien professionnel] : la CGT est opposée à l'entretien professionnel tel qu'il est présenté ici. Comment peut-il être à la fois un "échange constructif" et le moyen principal d'évaluation de l'agent ? D'autant plus que le protocole PPCR en fait un "outil de référence" pour l'avancement. Rien n'est dit en cas de défaillance de l'administration à effectuer les entretiens professionnels selon la réglementation (cas de N+1 refusant de le faire, d'agents laissés dans l'oubli car le N+1 à autre chose à faire...). Rappelons qu'aujourd'hui, il reste encore beaucoup de personnels dans l'enseignement secondaire pour qui l'entretien ne se déroule pas du tout. Qu'en sera-t-il de leur avancement, bloqué parce que leur supérieur hiérarchique ne fait pas son travail ? Par exemple, dans l'académie de Rennes, le représentant de l'administration déclare lui-même qu'il est impossible de s'appuyer sur les entretiens pour les promotions, vue la faible proportion des entretiens remontés. Par ailleurs, la notion de supérieur hiérarchique direct reste encore à préciser pour certaines catégories de personnels, par exemple pour les personnels de laboratoire en EPLE (prof/chef de travaux/gestionnaire/chef d'établissement...). La CGT demande un bilan des recours en entretien professionnel.

[page 2, sur les promotions] : la CGT réfute catégoriquement le fait que les promotions puissent reconnaître les mérites. Nous demandons le retrait de la formule ", de procéder à une meilleure reconnaissance des mérites".

[page 2, sur la formation] : L'entretien de formation est souvent vu et vécu comme une verrue expédiée, et n'est nullement pris comme partie intégrante de l'entretien professionnel. Tout le long de ce document, sont prônées les valeurs de reconnaissance de l'agent, valorisation de l'expérience professionnelle, et exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leurs sont confiées... A-t-on une idée du volume des journées de formation aux personnels ? Il serait bon que le CT ministériel en fasse état un jour... Dans les CHSCT, on constate une recrudescence des personnels en mal être au travail, de par la gestion à flux tendu des emplois et du travail à effectuer. Rien n'est fait dans ce contexte, pour que les collègues aient du temps pour se former, et améliorer ainsi leur profil professionnel. On ne parle même plus dans ce cadre du droit à une deuxième carrière, dans le cadre d'un changement de Bap pour les ITRF, voire d'un détachement/intégration dans le corps de l'AENES pour les ITRF de la Bap J notamment.

[page 9] : l'abandon de l'obligation de mobilité géographique est une bonne chose. Mais grâce à la LRU, les établissements utilisent ce point pour NE PAS proposer leurs agents sur liste d'aptitude. Le ministère doit prendre ses responsabilités vis-à-vis des fonctionnaires et faire respecter leurs droits en termes de déroulement de carrière auprès des universités.

[page 11] : "aucune considération budgétaire ne peut faire obstacle à la promotion d'un agent" : voir remarque ci-dessus. Pourquoi cette phrase est-elle incluse dans le paragraphe concernant les ITRF ? Cela concerne malheureusement tous les agents, nous demandons que cette mention soit incluse dans les dispositions communes.

► **Partie 3 : MOBILITÉ**

[page 1] : nous demandons la suppression de la "préconisation d'une stabilité de trois ans". Aucun texte ne mentionne cette obligation, et elle est elle-même contradictoire avec paragraphe suivant, "la faible ancienneté sur un poste ne saurait constituer à elle seule un motif de refus de mobilité". La CGT continue de réclamer une réelle mobilité, notamment pour les ITRF à pilotage ministériel. La CGT condamne la multiplication des postes profilés pour les attachés, ce qui, dans les faits, freine le recrutement dans les universités.

[page 11] : concernant le mouvement des conservateurs, " le recours à la BIEP ne peut alors concerner que les postes prioritaires". Pourquoi publier des postes sur la BIEP, alors que les conservateurs bénéficient de 2 mouvements annuels ? Nous demandons la suppression de cette phrase.

[page 11] : nous demandons le retrait du dispositif de mobilité des personnels ITRF "au fil de l'eau". Pour les ARTF, un mouvement académique a été mis en place. Pour les techniciens, un mouvement national par l'application AMIA est nécessaire pour le respect des règles, et assurer aux personnels le droit à la mobilité et l'équité nationale de son traitement. La dernière phrase de la note indiquant que "les académies sont vivement incitées à utiliser l'application AMIA pour organiser un mouvement dans le corps des techniciens de recherche et de formation" est loin d'être suffisante. Enfin, nous réclamons également la mise en place d'un mouvement national pour les catégories A des ITRF.

[page 12] : nous sommes satisfaits de la création d'un mouvement académique commun pour le corps des ATRF. Cependant des améliorations doivent être apportées : la précision de la BAP est indispensable, ainsi qu'une fiche de poste (surtout pour les postes dans les DASEN et rectorats). Nous demandons également à ce que soit ajoutée dans cette note une obligation pour les établissements du supérieur de mieux informer leurs personnels : on constate que de nombreux agents, par manque d'information, se limitent aux postes publiés ; des postes sont ainsi restés vacants cette année. *Pas de recrutement via la BIEP

Annexes :

[recrutement], fiche de titularisation : pourquoi ce détail à propos de la quotité de service et congé durant la période de stage ? La règle statutaire est la suivante : Le fonctionnaire stagiaire bénéficie des congés annuels dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire titulaire, y compris les jours de fractionnement. Dans ce cadre pourquoi pour les BIB et ITRF demander un état des congés. Ensuite, selon la réglementation en vigueur, La prise en compte pour un dixième de la durée du stage est un maximum, quel que soit le nombre de congés rémunérés dont l'agent a bénéficié pendant son stage. Dans ce cadre pourquoi demander ce détail ? La CGT demande la réécriture de ces passages.

[carrière] : les fiches individuelles de proposition (annexes C2a et C2b). Si en CAPN les élus CGT apportent une attention particulière au paragraphe "modalités d'accès au corps/grade actuel",

cela ne leur apporte pas les informations requises. En effet, lorsqu'un agent est dans le premier grade de son corps et qu'il postule à un changement de grade (par exemple Tech CN->CS, IE 2C->1C, etc...) il ne va rien cocher à la question "modalités d'accès au grade actuel" ou peut-être par défaut il cochera "Concours/Intégration". La CGT trouve nécessaire que soit mentionné l'historique des précédentes promotions (LA, TA) avec mention de la date.

EXTRAIT DE LA NOTE DE SERVICE

Pour les trois filières des personnels BIATSS, au titre de l'année 2017, ces procédures ont permis de :

- nommer agents sur les postes offerts au recrutement ;
- promouvoir agents par liste d'aptitude et tableau d'avancement ;
- réaliser mutations et détachements (entrants et sortants).

Le bilan de l'année 2018 se décline par filière dans le tableau ci-dessous.

	Bibliothèque	ITRF	ATSS	Total
Recrutement				
Promotions				
Mobilité et détachement				

La note de service 2019 demeure inchangée dans sa structure comportant toujours trois parties (l'entrée dans la carrière, le déroulement de carrière et la mobilité).

L'année 2019 est marquée par la poursuite des mesures indiciaires et statutaires programmées dans le cadre du dispositif « parcours professionnel, carrières et rémunération » (PPCR), ainsi que par certaines évolutions présentées ci-après :

En ce qui concerne l'entrée dans la carrière :

- la fin du dispositif « Sauvadet » à l'exception des recrutements réservés concernant les agents contractuels exerçant à Wallis et Futuna et de ceux visant les contractuels de certains établissements publics occupant une catégorie d'emplois exclue du décret liste dérogeant à l'obligation d'engager des fonctionnaires sur des fonctions permanentes.
- la poursuite de l'application des mesures transitoires issues de la transposition du protocole « PPCR » à la filière ITRF prévoyant des proportions modifiées des volumes de recrutement entre concours externe et concours interne pour le corps des ASI ;
- une nouvelle procédure de saisie dans l'application ATRIA des recrutements pour les corps de la filière ITRF.

Concernant le déroulement de la carrière:

- le déploiement des **mesures statutaires du protocole PPCR** avec notamment : le principe du déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades applicable aux tableaux d'avancement (TA) 2019 en particulier pour certains agents qui sont au sommet de leur grade depuis au moins trois ans, la poursuite de la mesure transitoire prévoyant l'augmentation des volumes de promotion par voie de liste d'aptitude dans le corps des ASI, la restructuration complète de la filière sociale, la mise en place de l'examen professionnel pour l'accès à la hors-classe du corps des bibliothécaires ;

- les garanties de carrière accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale;
- de nouvelles obligations issues de la loi pour une République numérique qui a posé le principe de communication des règles définissant un traitement algorithmique lorsque celui-ci a participé au fondement d'une décision individuelle ;

S'agissant de la mobilité :

- les obligations issues de la loi pour une République numérique, évoquées ci-dessus.
- de nouvelles consignes en matière d'expertise médicale préalable à une affectation en outre-mer.

D'une manière générale, dès lors que la problématique a trait aussi bien aux procédures et mesures liées au recrutement, au déroulement de carrière qu'à la mobilité, je vous renvoie à la note de la secrétaire générale du 19 juin 2018, transmise aux recteurs, relative à la labellisation égalité femmes / hommes et diversité du MEN et du MESRI, dont la démarche et les politiques portées doivent être prises en considération dans le cadre des opérations de gestion, individuelles comme collectives.

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 du dialogue social.

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 :

Calendrier des opérations de mutation détaillées par corps Filière ATSS

A/ Mouvement interacadémique des AAE et des SAENES :

Saisie des vœux	Edition 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 mardi 11 décembre 2018 au mardi 8 janvier 2019 inclus	du mercredi 9 au lundi 14 janvier 2019 inclus	jusqu'au jeudi 31 janvier 2019	jusqu'au jeudi 21 février 2019	date limite : jeudi 28 février 2019	SAENES : mardi 19 mars 2019 AAE : Jeudi 21 mars 2019

Etapes :

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/ A 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 mercredi 23 janvier 2019 au jeudi 7 février 2019 inclus	du vendredi 8 février 2019 au mercredi 6 mars 2019 inclus	jusqu'au jeudi 21 mars 2019	jusqu'au mardi 23 avril 2019	Date limite : jeudi 2 mai 2019	<u>MEN :</u> jeudi 13 juin 2019 <u>CTSSAE :</u> jeudi 6 juin 2019

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 à l'établissement d'accueil. Celui-ci recevra, le cas échéant, l'agent en entretien et le classera ou non.

4/ A la suite de l'avis de la CAPN, l'agent doit se connecter sur AMIA pour consulter ses résultats.

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	Etude des dossiers par l'administration	Demande de modification ou d'annulation	CAPN
du jeudi 10 janvier 2019 au jeudi 7 février 2019 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/ A la suite de l'avis de la CAPN, l'agent doit se connecter sur AMIA pour consulter ses résultats.

ITRF : Calendrier 2019 des opérations de gestion pour lesquelles les CAPN seront consultés

Session Printemps	Session Automne
<ul style="list-style-type: none"> ● Listes d'aptitude 2019 pour les corps suivants : IGR, IGE, ASI et Techniciens ● Demandes d'accueil en détachement ● Demandes d'intégration ● Tableaux d'avancement ATRF P2C et ATRF P1C Exclusivement pour les ATRF non déconcentrés (affectés en Nouvelle-Calédonie, Saint Pierre et Miquelon, Wallis et Futuna et en Ecoles françaises à l'étranger, et les ATRF détachés hors périmètre Education Nationale <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px; text-align: center;"> Remontée des dossiers à l'administration centrale (DGRH C2-2) *: 8 février 2019 </div>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tableaux d'avancement 2019 pour les grades suivants : IGR HC Echelon Spécial, IGR HC, IGR 1C, IGE HC, TCHRF CE, TCHRF CS ● Demandes de détachement ● Demandes d'intégration ● Demandes de renouvellement de stage (concours session 2018) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px; text-align: center;"> Remontée des dossiers à l'administration centrale (DGRH C2-2) *: 6 septembre 2019 </div>

<p>Calendrier :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>Réunions préparatoires</u> : du 11 mars au 22 mars : Organisations syndicales du 25 mars au 29 mars : Administration ◆ <u>CAPN</u> <table style="margin-left: 20px;"> <tr><td>IGR</td><td>></td><td>21 juin</td><td>-</td><td>9h30</td></tr> <tr><td>IGE</td><td>></td><td>12 juin</td><td>-</td><td>9h30</td></tr> <tr><td>ASI</td><td>></td><td>21 mai</td><td>-</td><td>9h30</td></tr> <tr><td>TCH RF</td><td>></td><td>23 mai</td><td>-</td><td>9h30</td></tr> <tr><td>ATRF</td><td>></td><td>14 juin</td><td>-</td><td>9h30</td></tr> </table> 	IGR	>	21 juin	-	9h30	IGE	>	12 juin	-	9h30	ASI	>	21 mai	-	9h30	TCH RF	>	23 mai	-	9h30	ATRF	>	14 juin	-	9h30	<p>Calendrier :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>Réunions préparatoires</u> : du 30 septembre au 11 octobre : Organisations syndicales du 14 octobre au 18 octobre : Administration ◆ <u>CAPN</u> <table style="margin-left: 20px;"> <tr><td>IGR</td><td>></td><td>28 novembre</td><td>9h30</td></tr> <tr><td>IGE</td><td>></td><td>26 novembre</td><td>9h30</td></tr> <tr><td>ASI</td><td>></td><td>13 novembre</td><td>9h30</td></tr> <tr><td>TCH RF</td><td>></td><td>3 décembre</td><td>9h30</td></tr> </table> 	IGR	>	28 novembre	9h30	IGE	>	26 novembre	9h30	ASI	>	13 novembre	9h30	TCH RF	>	3 décembre	9h30
IGR	>	21 juin	-	9h30																																						
IGE	>	12 juin	-	9h30																																						
ASI	>	21 mai	-	9h30																																						
TCH RF	>	23 mai	-	9h30																																						
ATRF	>	14 juin	-	9h30																																						
IGR	>	28 novembre	9h30																																							
IGE	>	26 novembre	9h30																																							
ASI	>	13 novembre	9h30																																							
TCH RF	>	3 décembre	9h30																																							

*sous format papier excepté pour les COM