

Lignes directrices de gestion (LDG)

Mobilité



Lignes directrice de gestion - Mobilité, qu'est-ce que c'est ?

Les LDG mobilité et carrières sont la conséquence de la mise en œuvre de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite « de transformation de la Fonction publique », qui a entraîné de très nombreuses modifications, profondes et négatives, dans le statut et la gestion des fonctionnaires : recours facilité à la précarité, création de CDD de projet pouvant être arrêtés à tout moment, disparition des CHS-CT, transformation des Comités techniques (CT) en Comité sociaux d'administration (CSA), disparition de l'essentiel des prérogatives des CPE et CAP.

Ces lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels enseignants-chercheurs et assimilés et des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé dans les établissements d'enseignement supérieur, sont établies pour 3 ans sur la période 2021-2024 et peuvent être déclinées au sein des établissements.

Désormais, c'est l'administration qui assume seule la gestion pleine et entière de ses personnels sans aucune intervention paritaire, puisque les CAP ne sont plus consultés sur la mobilité.

Comment fonctionnait la mobilité avant ?

Jusqu'à présent, un cadre ministériel national prévoyait :

- une circulaire annuelle de gestion unique (BIATSS),
- une circulaire par acte de gestion (mouvement, carrières) pour les enseignants (ministère de l'Éducation nationale).

Ces circulaires étaient soumises à négociation au niveau national et transmises pour application dans les établissements. Ensuite, les instances paritaires siégeaient :

- CPE par catégorie pour les BIATSS (parfois une commission d'établissements ad hoc pour les enseignants)
- CAP par corps et grade.

Pour les Enseignant·es-Chercheur·es, rien de spécifique (ou presque) n'existait pour les mobilités.

Quelle est la position et quelles sont les revendications de la CGT FERC Sup

Toutes les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires se sont prononcées contre le projet de loi Fonction Publique. Certaines organisations se sont abstenues (CFDT) ou ont voté en faveur (SNPTES) des décrets d'application dans l'Enseignement supérieur et la Recherche (ESR).

La CGT reste opposée à la loi Fonction publique du 6 août 2019, à la destruction des CAP et à ces lignes directrices de gestion (LDG) qui n'ont pas de valeur réglementaire (« préconisations » ministérielles).

La CGT dénonce l'insuffisance du système de mutation (ITRF) et l'inexistence de ce dernier pour les Enseignant·es Chercheur·es et Enseignant·es affecté·es dans l'ESR. La CGT dénonce également la dégradation des conditions de mutation pour les personnels de Bibliothèque et de l'AENES, et enfin le manque cruel et général de postes qui contribue à bloquer les mutations.

La CGT défend une mobilité choisie, pour laquelle il est nécessaire de supprimer l'arbitraire par l'affichage de tous les postes vacants, par des critères objectifs, qui doivent s'accompagner de possibilités de recours.

Pour la suppression de l'arbitraire, nous insistons sur l'importance d'un classement des demandes en fonction de critères objectifs qui peuvent être : l'ancienneté de la demande, l'ancienneté administrative, l'ancienneté dans le poste, la situation familiale ou un système par points permettant de cumuler plusieurs critères. La suppression de l'arbitraire suppose la suppression, ou en tous cas la limitation au maximum, des postes à profils, qui permettent aux directions d'établissement, de choisir qui arrive mais aussi parfois qui peut partir, en toute opacité et sans recours possible.

Les règles de mobilité, doivent être connues de tous les personnels et soumises au vote des Comités Techniques d'Etablissement, il est indispensable d'avoir une instance de recours dans laquelle siègent des élu·es du personnel.

Cette instance vérifie que les règles sont respectées, examine les recours n'ayant pas eu gain de cause ainsi que les demandes particulières (hors mouvement).

A qui s'appliquent ces LDG mobilité ?

Les lignes directrices de gestion du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) en matière de mobilité sont applicables :

- aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés ;
- aux personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) ;
- Pour les personnels contractuel·les, seule la mobilité interne est possible au sein de l'établissement.

Les LDG ministérielles se substituent-elles aux textes réglementaires ?

Non, les textes relatifs à la mobilité restent en vigueur.

Et qu'en est-il des LDG d'établissement ?

Les lignes directrices de gestion d'établissement doivent respecter les principes de légalité, de compatibilité avec les LDG ministérielles et de caractère non prescriptifs de leurs dispositions, ce qui signifie qu'elles ne peuvent être contraires à la réglementation en vigueur et qu'elles sont du droit « flou » : elles ne constituent pas un texte réglementaire qui s'impose obligatoirement et partout, mais des prescriptions auxquelles l'employeur peut déroger.

Les lignes directrices de gestion d'établissement sont soumises pour avis au comité technique d'établissement (ou au futur CSA).

Demandes de mutation, de détachement, de disponibilité, de mobilité interne : quels sont les droits des agent·es ?

Ces dispositifs sont les suivants :

- Pour les personnels BIATSS (Tableaux pages 3 à 4)
- Pour les personnels Enseignant·es Chercheur·es (tableaux pages 5 à 7)

En complément, chaque année, dans la note de gestion annuelle, les agent·es seront informé·es des modalités précises et des calendriers de mise en œuvre des différentes opérations les concernant relatives à la mobilité ainsi que des documents de référence à compléter le cas échéant.

■ Pour les personnels BIATSS

	Qui ?	Statuts / Rémunérations	Conditions	Avis / Refus	Durée	Carrière / Retraite	Obligation de l'administration	La réintégration
Mutation - Campagne annuelle	Personnels ITRF (catégorie C) et AENES (tous les personnels)	Rifseep selon établissement d'accueil	préavis de 3 mois maximum, stabilité sur poste 3 ans préconisée mais non réglementée	l'avis défavorable de l'autorité hiérarchique doit être motivé		maintien des droits	<u>Campagne organisée par le MENJ Amia</u>	
	Personnels titulaires de Bibliothèques	Rifseep selon établissement d'accueil	préavis de 3 mois maximum, stabilité sur poste 3 ans préconisée mais non réglementée	l'avis défavorable de l'autorité hiérarchique doit être motivé		maintien des droits	<u>Application MVTBIB</u>	
Mutation - Au fil de l'eau	Tous les titulaires	Rifseep selon établissement d'accueil	préavis de 3 mois maximum, stabilité sur poste 3 ans préconisée mais non réglementée sauf exception liée à la nature du poste	l'avis défavorable de l'autorité hiérarchique doit être motivé		maintien des droits	<u>Publication des postes sur PEP</u> <u>Place de l'Emploi Public</u>	
Mutation prioritaire	<u>Tous les titulaires Bénéficiaire de priorités légales</u>	Rifseep selon établissement d'accueil	préavis de 3 mois maximum, stabilité sur poste 3 ans préconisée mais non réglementée et examen particulier de la demande	l'avis défavorable de l'autorité hiérarchique doit être motivé		maintien des droits		
Mise à disposition	Tous les titulaires et les agent-es en CDI	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération par l'administration d'origine et complément éventuel par l'organisme d'accueil Les fonctions exercées dans l'organisme d'accueil peuvent être d'un niveau hiérarchique différent de celles du poste d'origine. 	Sous réserve du respect des nécessités du service et de l'accord du responsable de l'établissement où ils sont affectés, articles L. 123-3 et L. 951-1 du code de l'éducation	l'avis défavorable de l'autorité hiérarchique doit être motivé	<ul style="list-style-type: none"> Dans la limite de 3 ans renouvelables à temps plein ou temps partiel 	l'agent-e reste dans son corps d'origine	Conclusion d'une convention entre l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil (plusieurs sont possibles)	La mise à disposition peut prendre fin avant son terme, à la demande de l'agent-e, de l'organisme d'accueil ou de l'établissement d'origine. Si à la fin de la mise à disposition, l'agent ne peut être affecté dans ses fonctions antérieures, il est placé dans l'un des emplois correspondant à son grade.

	Qui ?	Statuts / Rémunérations	Conditions	Avis / Refus	Durée	Carrière / Retraite	Obligation de l'administration	La réintégration
Détachement	Tous les titulaires	L'agent-e quitte son corps d'origine, la rémunération est définie par la convention d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> Préavis de 3 mois maximum Silence gardé pendant 2 mois à réception de la demande vaut acceptation 	Sous réserve des nécessités de service	6 mois à 5 ans (renouvelable)	maintien des droits	L'établissement d'origine prend l'arrêté de détachement	le fonctionnaire est obligatoirement réintégré, immédiatement et au besoin en surnombre, dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.
Mobilité interne	Tous les personnels	maintien des droits	propres à chaque établissement, doivent être soumises pour avis au Comité technique	propre à chaque établissement		maintien des droits	propre à chaque établissement	
Disponibilité pour convenances personnelles	tous les fonctionnaires pour les contractuel-les se reporter au décret n°86-83 (articles 20 à 33)	rupture de lien avec l'établissement		Sous réserve des nécessités de service	5 ans renouvelable sous conditions, dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière	cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement sauf si pendant la période de disponibilité l'agent-e exerce une activité professionnelle	A l'expiration d'une disponibilité sous réserve de nécessité de service, le fonctionnaire a droit à réintégration sur l'une des trois premières vacances dans son grade.	réintégration à la fin du congé mais l'agent-e mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié.
Disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général	tous les fonctionnaires	rupture provisoire de lien avec l'établissement	L'intérêt général des études ou des recherches est apprécié par l'administration	Sous réserve des nécessités de service	3 ans renouvelable 1 fois	aucun droit	A l'expiration d'une disponibilité sous réserve de nécessité de service, le fonctionnaire a droit à réintégration sur l'une des trois premières vacances dans son grade.	réintégration à la fin du congé mais l'agent-e mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié.
Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise	tous les fonctionnaires	rupture provisoire de lien avec l'établissement	Votre administration examine si votre activité est compatible avec vos fonctions au cours des 3 ans précédents. En cas de doute elle saisit le référent déontologue.	Sous réserve des nécessités de service	2 ans	droits à avancement d'échelon et de grade pendant 5 ans maximum	A l'expiration d'une disponibilité sous réserve de nécessité de service, le fonctionnaire a droit à réintégration sur l'une des trois premières vacances dans son grade.	réintégration à la fin du congé mais l'agent-e mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié.
Disponibilité de droit	tous les fonctionnaires pour les contractuel-les se reporter au décret n°86-83 (articles 20 à 33)	rupture temporaire de lien avec l'établissement	<u>Article 47 du décret n°85-986</u>	de droit	<u>Article 47 du décret n°85-986</u>	<u>Article 47 du décret n°85-986</u>		De droit Trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire fait connaître son souhait d'être réintégré ou de bénéficier d'un renouvellement de sa disponibilité

■ Pour les personnels Enseignant·es et Enseignant·es Chercheur·es

	Qui ?	Statuts / Rémunérations	Conditions	Avis / Refus	Durée	Carrière / Retraite	Obligation de l'administration	La réintégration
Mutation	Toutes et tous les E. C. titulaires	Maintien des droits	L'obligation de service de 3 ans opposable pour demander une mutation peut être levée ou modulée par le chef d'établissement d'affectation, donné après avis favorable du conseil académique ou de l'organe en tenant lieu.	Comité de sélection		Maintien des droits et bonification possible (article 39 du décret n°84-431)		
	Enseignant·es 2nd degré	Maintien des droits	Passage par le rectorat : pas de droit à la mutation d'université à université.	Commission ad hoc propre à chaque établissement		Maintien des droits	Portail GALAXIE - module VEGA	
Mutation prioritaire	Toutes et tous les titulaires Bénéficiaire de priorités légales	Maintien des droits	Priorités définies par les articles 60 et 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984	Le conseil académique ou l'organe qui en tient lieu, examine les candidatures à la mutation et au détachement des personnes prioritaires, sans examen par le comité de sélection. Tout avis défavorable doit être dûment motivé.		Maintien des droits		
Mise à disposition	Toutes et tous les titulaires et les agent·es en CDI	Maintien des droits	Sous réserve du respect des nécessités du service et de l'accord du responsable de l'établissement où ils sont affectés, articles L. 123-3 et L. 951-1 du code de l'éducation		<ul style="list-style-type: none"> • Dans la limite de 3 ans renouvelables • à temps plein ou temps partiel 	Maintien des droits et bonification possible (article 39 du décret n°84-431)	Conclusion d'une convention entre l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil (plusieurs sont possibles)	

	Qui ?	Statuts / Rémunérations	Conditions	Avis / Refus	Durée	Carrière / Retraite	Obligation de l'administration	La réintégration
Détachement	Toutes et tous les titulaires	L'agent-e quitte son corps d'origine, la rémunération est définie par la convention d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> Préavis de 3 mois maximum Silence gardé pendant 2 mois à réception de la demande vaut acceptation 	<ul style="list-style-type: none"> Nécessité de service Avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie 	5 ans, renouvelable	Maintien des droits et bonification possible (article 39 du décret n°84-431)		Réintégration de plein droit dans le corps d'origine et dans l'établissement
Détachement à l'étranger	Toutes et tous les titulaires	L'agent-e quitte son corps d'origine	<ul style="list-style-type: none"> Préavis de 3 mois maximum Silence gardé pendant 2 mois à réception de la demande vaut acceptation 	<ul style="list-style-type: none"> Nécessité de service Avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie 	Le détachement de courte durée ne peut excéder six mois ni faire l'objet d'aucun renouvellement. Ce délai est cependant porté à un an notamment pour les personnels détachés pour servir à l'étranger.	Maintien des droits et bonification possible (article 39 du décret n°84-431)	L'établissement d'origine prend l'arrêté de détachement	Réintégration de plein droit dans le corps d'origine et dans l'établissement
Délégation	Toutes et tous les titulaires	L'agent-e reste affecté-e dans l'établissement et ne peut être remplacé-e par un titulaire	Sur décision de l'agent-e, possibilité d'effectuer sa délégation à temps incomplet	Avis du conseil d'administration ou de l'organe en tenant lieu, siégeant en formation restreinte.	5 ans, renouvelable	Maintien des droits et bonification possible (article 39 du décret n°84-431)	Arrêté du président de l'établissement	De droit
Délégation CNRS	Toutes et tous les titulaires	Pendant cette période, l'enseignant-chercheur cesse tout ou partie de son service d'enseignement pendant le temps de sa délégation	Pour activité de recherche ou sur fonction institutionnelle	Projet de recherche validé par le CNRS et l'établissement	6 mois à temps plein, 1 an à temps plein ou 1 an à mi-temps	Maintien des droits et bonification possible (article 39 du décret n°84-431)	Procédure dématérialisée	De droit
CRCT - Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques	Enseignant-es - Chercheur-es	Maintien des droits	Projet présenté par le ou la candidat-e	Avis du conseil d'administration ou de l'organe en tenant lieu, siégeant en formation restreinte.	Arrêté du 27 septembre 2019	Maintien des droits	Procédure dématérialisée	
CPP- Congé pour Projet Pédagogique	Tous les enseignant-es titulaires	Maintien des droits et dispense d'enseignement	Projet présenté par le ou la candidat-e	Avis du conseil d'administration ou de l'organe en tenant lieu, siégeant en formation restreinte.	BO n°36 du 3 octobre 2019	Maintien des droits	Procédure dématérialisée	
Mobilité interne - Formation		Maintien des droits	À l'initiative de l'agent-e, pour changement de composante d'affectation pour la formation	Propre à chaque établissement	Propre à chaque établissement	Maintien des droits	Propre à chaque établissement	



	Qui ?	Statuts / Rémunérations	Conditions	Avis / Refus	Durée	Carrière / Retraite	Obligation de l'administration	La réintégration
Mobilité interne - Recherche	Tous les enseignant-es	Maintien des droits	À l'initiative de l'agent-e, pour changement d'unité de recherche de rattachement	Propre à chaque établissement	Propre à chaque établissement	Maintien des droits	Propre à chaque établissement	
Mobilité sortante - Recherche	Tous les enseignant-es	Maintien des droits	À l'initiative de l'agent-e, pour changement d'unité de recherche de rattachement	Propre à chaque établissement	Propre à chaque établissement	Maintien des droits	Propre à chaque établissement	
Disponibilité pour convenances personnelles	Tous les fonctionnaires pour les contractuel-les se reporter au décret n°86-83 (articles 20 à 33)	Rupture de lien avec l'établissement		Sous réserve des nécessités de service	5 ans renouvelable sous conditions, dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière	Cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement sauf si pendant la période de disponibilité l'agent-e exerce une activité professionnelle	A l'expiration d'une disponibilité sous réserve de nécessité de service, le fonctionnaire a droit à réintégration sur l'une des trois premières vacances dans son grade.	Réintégration à la fin du congé mais l'agent-e mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié.
Disponibilité pour études ou recherches présentant un intérêt général	Tous les fonctionnaires	Rupture provisoire de lien avec l'établissement	L'intérêt général des études ou des recherches est apprécié par l'administration	Sous réserve des nécessités de service	3 ans renouvelable 1 fois	Aucun droit	A l'expiration d'une disponibilité sous réserve de nécessité de service, le fonctionnaire a droit à réintégration sur l'une des trois premières vacances dans son grade.	Réintégration à la fin du congé mais l'agent-e mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié.
Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise	Toutes et tous les fonctionnaires	Rupture provisoire de lien avec l'établissement	Votre administration examine si votre activité est compatible avec vos fonctions au cours des 3 ans précédents. En cas de doute elle saisit le référent déontologue.	Sous réserve des nécessités de service	2 ans	Droits à avancement d'échelon et de grade pendant 5 ans maximum	A l'expiration d'une disponibilité sous réserve de nécessité de service, le fonctionnaire a droit à réintégration sur l'une des trois premières vacances dans son grade.	Réintégration à la fin du congé mais l'agent-e mis-e en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié.
Disponibilité de droit	Toutes et tous les fonctionnaires pour les contractuel-les se reporter au décret n°86-83 (articles 20 à 33)	Rupture temporaire de lien avec l'établissement	<u>Article 47 du décret n°85-986</u>	De droit	<u>Article 47 du décret n°85-986</u>	<u>Article 47 du décret n°85-986</u>		<ul style="list-style-type: none"> • De droit • Trois mois au moins avant l'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire fait connaître son souhait d'être réintégré ou de bénéficier d'un renouvellement de sa disponibilité

Quels sont les recours en cas de refus de mutation, détachement, disponibilité, mobilité interne ?

Les agent-es peuvent faire un éventuel recours administratif (dans un délai de 2 mois) mais seulement sur les priorités légales (rapprochement de conjoints, situation de handicap, éducation prioritaire...) de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984.

Ils et elles pourront solliciter un·e représentant·e désigné·e par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister.

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

Points de vigilance

Les textes réglementaires en matière de mobilité continuent de s'appliquer, ce qui signifie que ces LDG ne sont qu'indicatives.

Les LDG d'établissement sont soumises à l'avis du CT.

Le bilan des opérations de mobilité doit être présenté au CT d'établissement (CSA en 2022).

Textes de référence

- [La loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique a introduit dans [la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État des dispositions prévoyant l'édiction de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité.
- [Les LDG ministérielles publiées au BOEN du 22 novembre 2019](#)
- [Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires \(LDG, CAP\)](#)