

ACTES PUBLIES A TITRE D'INFORMATION

ACTES DES AUTORITES DE LA POLYNESIE FRANÇAISE

AVIS OFFICIELS

DIRECTION GENERALE DE L'EDUCATION ET DES ENSEIGNEMENTS

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION n° 3294 MEA du 30 juin 2021 relatives à la mobilité des personnels de l'éducation en Polynésie française

PRESENTATION GENERALE

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'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions précise le contenu et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie annuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels prévues à l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Pour le ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports (MENJS), les lignes directrices de gestion applicables en matière de mobilité ont fait l'objet d'une publication au BOEN n° 10 du 14 novembre 2019 pour :

- les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) ;
- les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- les personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection.

Les présentes lignes directrices de gestion constituent la déclinaison, pour l'éducation en Polynésie française, des orientations générales de la politique de mobilité précisées dans les lignes directrices de gestion ministérielles.

Ces lignes directrices de gestion déconcentrées prennent en compte les particularités du pays. Elles déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité des personnels de l'éducation en Polynésie française et définissent les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité.

Les différents processus de mobilité s'articulent, pour l'ensemble des corps relevant de la compétence du pays en termes d'affectation, autour de principes communs : transparence des procédures, traitement équitable des candidatures, prise en compte des priorités légales de mutation, recherche de l'adéquation entre les exigences des postes et les profils des candidats.

La politique de mobilité mise en œuvre en Polynésie française contribue notamment à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

Le ministère en charge de l'éducation en Polynésie française accompagne tous les personnels dans leur mobilité et leurs projets d'évolution professionnelle. Il s'attache à garantir leur meilleure information tout au long des procédures.

Afin de prendre en compte les spécificités des processus de mobilité en Polynésie française, les présentes lignes directrices de gestion seront structurées en trois parties, déclinant les enjeux et les procédures de la politique de mobilité en Polynésie française :

- les personnels enseignants du premier degré ;
- les personnels enseignants du second degré, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale ;
- les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS).

Les personnels de direction et d'inspection relèvent à la fois des lignes directrices de gestion ministérielles et de celles du Pays.

Les spécificités statutaires des différents corps gérés seront intégrées dans les présentes lignes directrices de gestion.

Ces lignes directrices de gestion sont soumises, pour avis, aux comités techniques paritaires. Elles sont établies pour trois ans, et feront l'objet d'un bilan et d'un réexamen à l'issue de leur première année de mise en œuvre et, en tant que de besoin, les années suivantes.

En complément, au début de chaque année scolaire les agents seront informés par note de service des modalités précises et des différentes opérations les concernant. Seront joints en annexe de ces notes de service un calendrier des opérations de mobilité ainsi que les documents de référence à compléter le cas échéant.

PREMIÈRE PARTIE : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES À LA MOBILITÉ DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ.

La Polynésie française compte parmi ses effectifs d'enseignant du premier degré une grande majorité d'instituteurs et de professeurs des écoles relevant du corps de l'Etat pour la Polynésie française (CEPF) qui n'ont vocation à exercer qu'en Polynésie française conformément à la loi n° 66-496 du 11 juillet 1966 et à son décret d'application n° 68-20 du 5 janvier 1968. Ces personnels sont rémunérés par le Vice-rectorat sur le budget du MENJS.

Par ailleurs, la Polynésie française fait appel en tant que de besoin, par la voie de la mise à disposition, aux compétences d'enseignants du premier degré spécialisés relevant du corps de l'Etat.

Les dispositions conventionnelles qui lient la Polynésie française et l'Etat en matière d'éducation, donnent au pays une compétence de gestion de ces personnels en termes de mobilité.

Conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles, la politique de la Polynésie française vise à favoriser la mobilité des enseignants du premier degré en garantissant la continuité et la qualité du service public de l'enseignement.

I. *Politique visant à favoriser la mobilité de ces personnels pour garantir la continuité et la qualité du service public de l'enseignement.*

La Polynésie française favorise la nomination et la stabilité d'enseignants titulaires sur tous les postes de la Polynésie française, y compris ceux situés dans les îles isolées.

A. Respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement.

1. Enjeux des mouvements annuels.

Les affectations des personnels dans le cadre des mouvements garantissent, au bénéfice des élèves et leurs familles, l'efficacité, la continuité et l'égalité d'accès au service public de l'éducation.

Les opérations de mobilité organisées doivent permettre une couverture la plus complète des besoins devant élèves par les titulaires y compris sur des affectations les moins attractives compte tenu de l'isolement géographique ou des conditions particulières d'exercice.

2. Développement des postes spécifiques.

La particularité de certains postes nécessite des procédures spécifiques de sélection des personnels pour prendre en compte les qualifications et/ou les compétences et/ou les aptitudes requises et favoriser ainsi la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat.

En Polynésie française, la particularité des postes spécifiques est liée aux contraintes particulières d'exercice, à l'isolement géographique (Marquises, Tuamotu-Gambier et Australes). Les postes spécifiques sont déterminés au regard des besoins constatés en s'appuyant notamment sur le bilan annuel de la campagne de mobilité.

Le pays applique une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour affectation sur postes spécifiques.

3. Recours à des enseignants du premier degré spécialisés par voie de mise à disposition.

Selon les capacités d'accueil déterminées annuellement en amont des processus de mobilité, des professeurs des écoles spécialisés peuvent solliciter leur mise à disposition auprès de la PF.

B. Offre de parcours diversifiés.

1. Affectation des lauréats de concours : première étape du parcours professionnel des agents.

Conformément au décret n° 2003-1260 du 23 décembre 2003 modifié, le recrutement des professeurs des écoles du corps de l'Etat pour la Polynésie française (CEPF) est organisé localement, pour une affectation exclusivement en PF.

Les néo-titulaires sont affectés, selon leur rang de concours et leurs vœux d'affectation, sur des postes restés vacants à l'issue de la première phase du mouvement. La liste de ces postes est établie chaque année.

Les néo-titulaires seront affectés sur ces postes pour une durée de 3 ans. Les écoles à classe unique et les postes situés dans des îles isolées sans liaisons aériennes et/ou maritimes régulières sont à éviter.

Lors de leur affectation, le pays prend en compte la nécessité d'assurer leur continuum de formation, leur situation familiale et personnelle ainsi que leur expérience antérieure acquise, le cas échéant, en qualité de contractuel.

Le pays s'engage à faciliter l'installation des néo-titulaires dans leur poste d'accueil.

2. Mouvement annuel des enseignants du 1er degré.

La Polynésie française organise annuellement les opérations de mobilité par le biais de notes de service qui rappellent notamment les priorités légales (rapprochement de conjoint, situation de handicap, CIMM, mesures de cartes scolaire...) ainsi que les priorités fixées par le pays (écoles à classe unique et/ou les postes situés dans des îles isolées sans liaisons aériennes et maritimes régulières).

Dans toute la mesure du possible, le pays facilite le retour en Polynésie française d'enseignants du premier degré relevant du décret n° 90-680 du 1^{er} août 1990 modifié relatif au statut particulier des professeurs des écoles, justifiant d'attaches en Polynésie française.

Le mouvement annuel des enseignants du premier degré doit permettre aux professeurs des écoles et instituteurs d'effectuer une mobilité géographique et fonctionnelle.

3. Possibilité d'exercer des fonctions dans d'autres corps.

Les professeurs des écoles ont la possibilité de diversifier leur parcours professionnel par l'exercice de fonctions nouvelles dans un autre corps et engager une reconversion professionnelle conduisant à leur intégration dans le corps d'accueil (détachement), en fonction des capacités d'accueil, notamment à l'issue des concours et des opérations de mutation des titulaires.

Une attention particulière est portée sur les situations de reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à leur fonction et leur reclassement dans un autre corps par voie de détachement dans les meilleurs délais.

Les professeurs des écoles ont aussi la possibilité de prétendre à une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, par voie de détachement sortant, en vue d'exercer leurs missions ou d'autres missions en France ou à l'étranger.

II. Les procédures qui visent à garantir un traitement équitable des candidatures et l'accompagnement qualitatif des agents.

Dans le cadre des opérations de mobilité, le pays s'assure de la prise en compte des priorités légales de mutation édictées par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, sous réserve de leur compatibilité avec le bon fonctionnement du service.

A. L'accompagnement des personnels dans leur démarche de mobilité.

Les opérations de mobilité s'organisent dans le cadre de campagnes.

La Polynésie garantit la meilleure information des personnels. Elle leur assure par ailleurs un accompagnement dans le cadre de leur projet de mobilité et d'évolution professionnelle, ou dans le cadre de leur reconversion.

1. En amont du processus de mobilité.

Les professeurs des écoles et les instituteurs sont rendus destinataires d'informations sur les différents processus de mobilité via les applications informatiques dédiées et/ou tout autre moyen approprié (publication sur le site education.pf)

Des guides visant à assurer l'accompagnement des enseignants seront élaborés.

2. Pendant le processus de mobilité.

Les modalités pratiques des opérations de mobilité sont précisées par notes de service annuelles diffusées auprès des agents par tout moyen.

Une cellule mobilité sera mise en place afin d'assurer l'accueil et l'information des agents. Des moyens seront alloués à cette cellule pour que ses missions soient exercées par accueil téléphonique et par courriels. Par ailleurs, une page internet dédiée dénommée « Foire aux questions » (FAQ) sera mise en place.

L'accompagnement des agents sera aussi réalisé au travers de conseils et une aide personnalisée dès la conception de leur projet de mutation et jusqu'à la communication du résultat d'affectation ou de la mise à disposition de la PF.

Des applications informatiques dédiées seront mises à leur disposition durant tout le processus de mobilité permettant ainsi aux agents de candidater et de faciliter le traitement par l'administration de leurs candidatures. Les agents seront informés par ce moyen des éléments du barème retenus et appliqués à leur situation.

3. A l'issue du processus de mobilité.

Les professeurs des écoles et les instituteurs du CEPF sont informés individuellement, par courriel ou sur une application dédiée, de la suite donnée à leur demande de mobilité. Des données individuelles ou générales telles que le barème du dernier entrant sur les différents vœux géographiques peuvent être diffusées aux agents. Toutefois, ces données ne doivent pas conduire à dévoiler les éléments relatifs à la situation personnelle des intéressés, dont la communication porterait atteinte à la protection de leur vie privée.

Le ministère chargé de l'éducation en Polynésie française est compétent pour prendre les décisions d'affectation.

Pour les professeurs des écoles spécialisés mis à disposition, ils sont informés individuellement de la proposition d'affectation obtenue à l'issue des opérations de mobilité. Les agents n'ayant pas eu satisfaction de leur demande de mise à disposition sont également informés.

4. Recours.

Les agents peuvent former un recours administratif contre les décisions défavorables prises au titre de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 lorsqu'ils n'obtiennent pas de mise à disposition ou qu'ils sont affectés dans une zone ou sur un poste qu'ils n'ont pas demandé. Les voies et délais de recours de droit commun sont ouverts en cas de contestation. Ils sont portés à la connaissance des agents à l'occasion de la notification de la décision.

Les agents peuvent choisir une organisation syndicale représentative qui désignera un représentant pour les assister dans le cadre de leur recours administratif.

L'organisation syndicale doit être représentative au niveau du comité technique compétent à l'égard des instituteurs et des professeurs des écoles du corps de l'Etat pour la Polynésie française.

L'administration s'assurera que le fonctionnaire a choisi une organisation syndicale représentative et que cette dernière a bien désigné un représentant de ladite organisation.

B. Procédures transparentes et favorisant l'adéquation profil/poste.

La Polynésie française met en place des procédures transparentes afin de favoriser l'adéquation profil/poste aussi bien pour le mouvement annuel des enseignants du CEPF ainsi que pour les professeurs des écoles spécialisés.

1. Etapes du mouvement.

La mobilité des professeurs des écoles et des instituteurs s'organise en trois étapes :

- Le mouvement interne des professeurs des écoles et instituteurs du CEPF ;
- La mobilité des néo-titulaires ;
- La mobilité des agents recrutés par contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- L'affectation des professeurs des écoles spécialisés mis à disposition de la PF.

2. Mouvement interne annuel des enseignants du CEPF.

La Polynésie française recourt à des notes de service annuelles pour chaque processus de mobilité, qui précisent le calendrier spécifique de la procédure concernée, les modalités de dépôt et de traitement des candidatures ainsi que les applications informatiques utilisées, le barème appliqué qui prend en compte les priorités légales et celles fixées par le pays notamment pour favoriser l'occupation des postes dans les écoles à classe unique et les postes situés dans les îles isolées.

Les agents sont destinataires de la liste des postes vacants. Ils sont par ailleurs informés des postes spécifiques vacants et des modalités de candidature.

Dans toute la mesure du compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées tiennent compte des demandes formulées par les intéressés au titre des critères de priorité énumérés par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et du décret n° 2018-303 du 25 avril 2018 :

- Demandes liées à la situation familiale :
 - Rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un Pacs ;
 - Rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant ;
 - Situation du parent isolé
- Demandes liées à la situation personnelle :
 - Fonctionnaire, conjoint ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap
 - Situation des personnels sollicitant la reconnaissance du CIMM
- Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel :
 - Demande de bonification dans le cadre de fonctions exercées dans une école relevant de l'éducation prioritaire
 - Ancienneté de service et de poste
 - Bonification pour les agents affectés dans un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire
- Bonifications liées au caractère répété de la demande:
 - Bonification au titre de la zone sollicitée (isolement géographique/îles éloignées).

Ces critères sont pris en compte dans le barème ayant caractère indicatif. L'administration conserve son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

Dans les situations particulières, la situation familiale et personnelle des agents est prise en compte. Une vérification de la cohérence de l'ensemble des éléments de barème et exactitude des bonifications est opérée.

La Polynésie française peut mettre en place des procédures de sélection et d'affectation sur des postes spécifiques, et ce compte tenu des caractéristiques de certains postes et de la reconnaissance de situations professionnelles particulières par les moyens suivants :

- Adoption de notes de service pour expliciter les procédures de recrutement (privilégier un appel à candidature avec entretien si possible), conditions requises pour postuler ;
- Adoption de bonifications en faveur de la conservation du poste pendant une durée déterminée ;
- Assurer une large publication des postes spécifiques.

3. Opérations de mise à disposition des professeurs des écoles spécialisés.

La Polynésie française adopte des notes de service annuelles, après consultation avec les organisations syndicales, pour recrutement sur postes spécifiques et notamment ceux à contraintes particulières (PCP). Elle assure la publication des fiches des postes concernés. L'identification de ces postes se fait en fonction des besoins constatés en amont des opérations de mobilité.

L'affectation sur des postes spécialisés concerne aussi bien les professeurs des écoles du CEPF spécialisés que les professeurs des écoles spécialisés candidatant en Polynésie en vue d'une mise à disposition. Au regard de leur statut, les professeurs des écoles du CEPF seront affectés sur ces postes.

Pour les agents de l'État autres que ceux relevant du CEPF, le ministre de l'éducation de la Polynésie française choisit librement les agents pour lesquels il demande la mise à disposition au ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche parmi toutes les candidatures qui se sont manifestées auprès de ce dernier et qui lui sont transmises intégralement.

L'examen de ces candidatures est effectué dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur, sur la base d'éléments d'appréciation par l'administration d'accueil des profils conformes à l'intérêt du service public de l'éducation en Polynésie française. Ces éléments sont portés à la connaissance des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national et local.

Pour le mouvement spécifique, une note de service annuelle nationale précise les modalités de dépôt et traitement des candidatures des professeurs des écoles spécialisés

Les éléments qualitatifs des profils de candidatures sont pris en compte, notamment sur le fondement des lettres de motivation, CV, comptes rendus de RDV de carrière, rapports d'inspection. Des éléments quantitatifs relatifs à la carrière des agents et à leur situation individuelle et familiale entrent aussi en compte pour les opérations de mobilité sur des postes spécifiques.

Enfin, sont aussi pris en compte les priorités légales d'affectation de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée ainsi que celles instituées par le décret n° 2018-303 du 25 avril 2018 suscitées.

SECONDE PARTIE: LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA MOBILITE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE, D'EDUCATION ET DES PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE.

La Polynésie française dispose d'une compétence générale en matière d'organisation des enseignements. Les établissements scolaires dans lesquels les personnels enseignants, d'éducation et les psychologues de l'Education nationale remplissent leurs missions relèvent de cette compétence.

Les enseignements qui y sont dispensés conduisent aux diplômes nationaux. Aussi, les cursus, les référentiels et la validation finale des diplômes nationaux sont de la compétence du Vice-rectorat et certifiés par lui.

Ces personnels sont rémunérés par le Vice-rectorat sur le budget du ministère de l'Éducation nationale de la jeunesse et des sports. Ils restent d'ailleurs sous l'autorité hiérarchique de ce dernier mais exercent leur mission sous l'autorité fonctionnelle du ministre de l'éducation en PF. Ils sont affectés sur des postes précis, pour une durée limitée à deux années, renouvelable une seule fois en application du décret n° 96-1026 du 26 novembre 1996. Ceux qui se voient reconnaître leur centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) en PF ne sont pas soumis à ce décret.

I. Politique visant à favoriser la mobilité de ces personnels pour garantir la continuité et la qualité du service de l'enseignement.

A. Respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement.

1. Enjeux des mouvements annuels.

Les affectations des personnels dans le cadre des mouvements garantissent, au bénéfice des élèves et leurs familles, l'efficacité, la continuité et l'égalité d'accès au service public de l'éducation, tout en prenant en compte les demandes formulées par le personnel.

Les opérations de mobilité organisées doivent permettre une couverture la plus complète des besoins devant élèves par les titulaires y compris sur des affectations les moins attractives compte tenu de l'isolement géographique ou des conditions particulières d'exercice.

Selon les besoins exprimés par la Polynésie française, cette dernière se voit attribuer une dotation de moyens par l'Etat.

2. Développement des postes spécifiques.

La particularité de certains postes nécessite des procédures spécifiques de sélection des personnels pour prendre en compte les qualifications et/ou les compétences et/ou les aptitudes requises et favoriser ainsi la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat.

La mobilité sur ces postes spécifiques relève aussi bien du mouvement spécifique national (SPEN) que du mouvement local (PCP). Pour ce dernier, les postes de professeurs en CETAD, de CPE en REP+, et de CPE en internat comptent parmi les postes à contraintes particulières (PCP).

Le pays s'attache à identifier, en lien avec le corps d'inspection du vice-rectorat, les postes spécifiques au regard des besoins et des contraintes locaux. Il veille à développer l'attractivité de ces postes et leur taux de couverture.

Les listes des postes identifiés sont communiquées au MENJS.

Le pays applique une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour affectation sur postes spécifiques.

3. Enjeux des détachements entrants/sortants.

La Polynésie française ouvre aux agents la possibilité de diversifier son parcours professionnel soit :

- En les accueillant dans un autre corps que le sien, notamment dans le cadre d'une reconversion professionnelle ;
- En émettant un avis favorable aux demandes de détachement sortant, en vue de participer à l'enrichissement professionnel des agents et le rayonnement de la France à l'étranger (AEFE).

B. Offre de parcours diversifiés.

1. Affectation des lauréats de concours : première étape du parcours professionnel des agents.

Les concours de recrutement des enseignants du second degré sont organisés à l'échelle nationale. Dans le cadre du mouvement MAD, le Pays favorise l'affectation en Polynésie française des néo-titulaires justifiant d'attaches en Polynésie française. Cette affectation se fera dans le respect des priorités légales, en fonction de leur rang de classement au concours, et sous réserve des postes disponibles en Polynésie française. Les critères qui justifient les attaches seront fixés chaque année dans le cadre de notes de service.

Les lauréats de concours doivent obligatoirement participer au mouvement national à gestion déconcentrée (MNGD). Outre cette obligation, les néo-titulaires peuvent candidater pour une mise à disposition en Polynésie française dans le cadre de la note de service annuelle MENJS relative aux opérations de mise à disposition en Polynésie française. Lors de cette mobilité, les néo-titulaires sont invités à justifier d'attaches particulières en Polynésie française compte tenu de la bonification accordée à ce titre parmi les éléments de barème.

L'affectation des néo-titulaires est réalisée par la mise en place de berceaux d'accueil sur des postes temporaires pour trois années scolaires. Ces postes sont identifiés en amont de toute opération de mobilité afin de favoriser leurs conditions d'accueil.

2. Mouvement annuel des enseignants du 2nd degré.

La Polynésie connaît des campagnes de mobilité annuelles à deux phases :

- Le mouvement interne à la Polynésie française ;
- et le mouvement MAD.

L'organisation combinée de ses deux campagnes de mise à disposition doit :

- Veiller à une couverture optimale du territoire, plus particulièrement pour les zones ayant des difficultés particulières de recrutement (REP+, îles isolées, zones connaissant des contraintes particulières identifiées...);
- Permettre aux enseignants d'effectuer une mobilité géographique/fonctionnelle en vue de diversifier leur parcours.

Le pays facilite l'affectation en Polynésie française des personnels justifiant d'attaches et/ou du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) en Polynésie française.

Les néo-titulaires sont dans l'obligation de participer au mouvement interne à l'issue de leur 3^{ème} année de formation.

3. Possibilité d'exercer des fonctions dans d'autres corps enseignants.

Les agents ont la possibilité de demander un détachement dans d'autres corps enseignants ou assimilés. Une note de service ministérielle nationale annuelle précise les modalités et conditions de candidature, et l'échéancier national de mise en œuvre.

Les demandes sont examinées selon les besoins existants en Polynésie française. Cette dernière émet un avis préalable pour chacune d'entre elles avant transmission pour décision du MENJS. Ce sont les services du Vice-rectorat qui sont chargés de cette transmission au national.

Durant les années de détachement, la mobilité est possible seulement en fonction des nécessités de service.

4. Possibilité d'exercer des fonctions d'enseignement pour les personnels de catégorie A.

Les personnels de catégorie A peuvent demander un détachement dans le corps des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale.

La décision est prise par le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports dans le cadre de campagnes annuelles dont les modalités de participation et les échéances, sont précisées par notes de service ministérielles.

La Polynésie française émet un avis sur les demandes déposées dans les différents processus de mobilité conformément aux dispositions de la convention Etat-Pays n° 99-16 du 22 octobre 2016.

II. Processus de mobilité visant à garantir un traitement équitable des candidatures et un accompagnement qualitatif.

A. Accompagnement des personnels dans leurs démarches de mobilité.

1. En amont des processus de mobilité.

Les agents sont destinataires d'informations à compter de la publication des notes de service relatives aux deux phases de mobilité précitées (mouvement interne à la Polynésie française et mouvement MAD).

Les notes de service sont publiées par tout moyen approprié, notamment par la publication au BOEN de la note de service nationale.

Les agents ont la possibilité de solliciter la cellule mobilité dès lors qu'elle sera opérationnelle. La cellule mobilité est chargée de renseigner et conseiller les agents sur le processus de mobilité, toutes les étapes jusqu'à la mise à disposition et l'affectation des agents.

2. Pendant les processus de mobilité.

Pour la mobilité par voie de mise à disposition en Polynésie française, les candidats disposent des informations contenues dans la note de service ministérielle publiée au BOEN et sur le site du vice-rectorat de la Polynésie française.

Le site de la DGEE publie la liste des postes susceptibles d'être vacants, accompagnée d'une annexe sur les spécificités de la Polynésie française.

La cellule mobilité reste ouverte à toute question et demande d'information.

3. Après les processus de mobilité.

Les agents sont informés individuellement de l'issue des opérations de mobilité les concernant.

Ceux qui sont retenus pour une mise à disposition de la Polynésie française sont destinataires d'un arrêté pris par les services du MENJS précisant la date et la durée du séjour.

Des données individuelles ou générales telles que le barème du dernier entrant sur les différents vœux géographiques peuvent être communiquées aux agents. Toutefois, ces données ne doivent pas conduire à dévoiler les éléments relatifs à la situation personnelle des intéressés, dont la communication porterait atteinte à la protection de leur vie privée. Le ministère chargé de l'éducation en Polynésie française est compétent pour prendre les décisions d'affectation.

Les personnels peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou lorsque devant recevoir une affectation, ils sont mutés sur un poste qu'ils n'avaient pas sollicité.

Dans ce cadre, ils peuvent se faire assister par un représentant désigné par une organisation syndicale représentative auprès du comité technique du 2nd degré placé auprès de la DGEE.

L'administration s'assurera que les agents ont choisi un représentant désigné par une organisation syndicale représentative.

B. Organisation de procédures transparentes et favorisant l'adéquation profil/poste.

1. Les étapes du mouvement.

La mobilité s'organise en trois étapes :

- Le mouvement interne à la Polynésie française ;
- Le mouvement des néo-titulaires à l'issue de leur 3^{ème} année ;
- Le mouvement des MAD.

2. Procédures de classement des candidatures au barème.

Pour le mouvement interne à la Polynésie française, le classement des candidatures se fait avec la mise en place d'un barème publié par note de service annuelle du ministère de l'éducation en Polynésie française.

Le barème revêt un caractère indicatif. L'administration garde son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général

Dans toute la mesure du compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées tiennent compte des demandes formulées par les intéressés au titre des critères de priorité énumérés par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et du décret n° 2018-303 du 25 avril 2018 :

➤ Demandes liées à la situation familiale :

- Rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un Pacs ;
- Rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant ;
- Situation du parent isolé

➤ Demandes liées à la situation personnelle :

- Fonctionnaire, conjoint ou enfant du fonctionnaire en situation de handicap
- Situation des personnels sollicitant la reconnaissance du CIMM ou ayant des attaches en PF

➤ Bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel :

- Demande de bonification dans le cadre de fonctions exercées dans une école relevant de l'éducation prioritaire
- Ancienneté de service et de poste
- Bonification pour les agents affectés dans un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire

➤ Bonifications liées au caractère de la demande:

- Bonification au titre de la zone sollicitée (isolement géographique/îles éloignées).
- Bonification en fonction de la particularité des postes sollicités (affectation en CETAD)
- Bonification CAFA (certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique)

Pour les opérations de mobilité par voie de mise à disposition :

La note de service annuelle prise par le MENJS précise les modalités et le calendrier pour dépôt des candidatures.

La Polynésie française choisit parmi les candidatures ceux qu'elle souhaite voir mis à sa disposition. Elle en informe les services du vice-rectorat qui prend le relais auprès des candidats et des services centraux du MENJS.

3. Procédures de classement et de sélection des candidatures sur des postes spécifiques.

⇒ Pour le mouvement SPEN :

Compte tenu de leur particularité, les postes spécifiques sont consultables sur l'application SIAM, accessibles via I-PROF ou sur le site de l'Éducation nationale. Le profil des postes concernés et leurs caractéristiques sont précisés, ainsi que les compétences attendues.

Le MENJS arrête ces candidatures dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles.

Les agents retenus sont informés individuellement de la réponse et reçoivent un arrêté de mise à disposition de la Polynésie française.

⇒ Pour le mouvement des Postes à contraintes particulières (PCP) :

Compte tenu de leur particularité, les postes à contraintes particulières (PCP) sont publiés sur le site de la DGEE. Des précisions relatives au profil des postes, des caractéristiques et des compétences attendues sont aussi apportées.

La Polynésie française, en lien avec le corps d'inspection du vice-rectorat, choisit les candidatures en adéquation avec les exigences des postes profilés et leurs compétences.

Une procédure de sélection spécifique, avec respect des priorités légales de l'article 60 précité, est mise en place.

Les agents retenus sont informés individuellement de la réponse et reçoivent un arrêté de mise à disposition de la Polynésie française. Les agents déjà mis à disposition du pays sont informés individuellement de la réponse et reçoivent un arrêté d'affectation du ministre chargé de l'éducation en PF.

TROISIÈME PARTIE : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES À LA MOBILITÉ DES PERSONNELS INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ DU MENJS.

Les personnels en séjour réglementé, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS) exerçant en Polynésie française sont mis à disposition du pays. La durée de séjour est limitée à deux ans avec possibilité d'un seul renouvellement pour une période équivalente conformément au décret n° 96-1026 du 26 novembre 1996 relatif à la situation des fonctionnaires de l'État et de certains magistrats dans les territoires d'outre-mer de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et de Wallis-et-Futuna.

Les personnels de catégorie A et B s'étant vu reconnaître le transfert de leur Centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) en Polynésie française et les agents de catégorie C ne sont pas soumis aux dispositions du décret précité. Une stabilité sur poste de deux ans est néanmoins préconisée, sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen particulier notamment lorsqu'elles relèvent de priorités légales.

Ces personnels sont rémunérés par le Vice-rectorat sur le budget du MENJS. Ils restent d'ailleurs sous l'autorité hiérarchique de ce dernier mais exercent leur mission sous l'autorité fonctionnelle du ministère de l'éducation en Polynésie française. Ce dernier est compétent pour affecter ces personnels sur des postes à la Direction générale de l'éducation et des enseignements (DGEE) ou en établissement public d'enseignement, conformément aux règles en vigueur.

I. Politique visant à favoriser la mobilité de ces personnels pour garantir la continuité et la qualité du service de l'enseignement.

La politique de mobilité en Polynésie française a pour objectif de favoriser la construction de parcours professionnels tout en répondant à la nécessité de pourvoir les postes vacants afin d'obtenir la meilleure adéquation possible entre les souhaits de mobilité des agents et les besoins du service, dans le respect des priorités légales de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

Cette politique s'inscrit dans le respect des dispositions de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, en particulier l'article 4 selon lequel la mobilité est un droit reconnu à chaque fonctionnaire.

Cette politique qui s'inscrit aussi dans le cadre de l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui prévoit que l'administration est tenue de faire connaître au personnel, dès qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois, sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés.

Le pays a la possibilité d'encadrer cette mobilité avec des règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses, ou quand il s'agit du premier emploi de l'agent. Ainsi, est préconisée une stabilité sur poste de deux ans pour les IATSS, sauf situations particulières nécessitant un examen attentif notamment quand elles relèvent de priorités légales.

Les opérations de mobilité s'inscrivent dans le plan d'action ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La mobilité intègre les opérations suivantes :

- L'affectation des lauréats de concours organisés localement par les services du vice-rectorat : constitue la première étape du parcours professionnel des agents et représente un moyen de pourvoir des postes vacants. Est ainsi offert aux agents une grande diversité de postes sur le plan géographique et fonctionnel ;
- Les campagnes annuelles de mutation permettant de gérer un volume conséquent de demandes, de garantir aux agents de réelles possibilités de diversification professionnelle et de satisfaire autant que possible les demandes formulées au titre des priorités légales ;
- Les détachements sortants et entrants ;
- Les intégrations directes.

Les campagnes de mutation des personnels titulaires demeurent prépondérantes. Mais la Polynésie française, en lien avec les services du vice-rectorat, veille toutefois à la transparence des opérations de mobilité (diffusion des informations par voie de note de service ...) et au respect de l'équilibre entre ces différentes procédures.

Certaines compétences requises pour l'exercice de certaines fonctions sont prises en compte afin de garantir la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat, notamment pour ce qui est des affectations prononcées sur des postes profilés de catégorie A et, le cas échéant de catégorie B et C.

II. Procédures de mobilité garantissant un traitement équitable des candidatures

Afin de pourvoir les postes identifiés en amont des opérations de mobilité, la Polynésie française organise des campagnes de mobilité comportant plusieurs phases principales:

- Affectation des stagiaires, lauréats de concours organisés localement
- Campagnes annuelles de mutation :
 - o Mouvement annuel interne à la Polynésie française ;
 - o La mutation annuelle des personnels recrutés par voie de mise à disposition ;
- Mises à disposition dites « au fil de l'eau » sur des postes à profil : ces opérations de mobilité au fil de l'eau qui permettent, au moyen de postes publiés sur la place de l'emploi public (PEP), de répondre au besoin de recrutement sur des profils particuliers et/ou urgents.

A. Affectation des stagiaires, lauréats de concours organisés localement.

Leur affectation se fait en fonction des postes ouverts à concours et de leur rang au concours.

Ils sont destinataires d'un arrêté de nomination pris par les services de l'Etat pour un placement en stage. Leur affectation est décidée par le ministère de l'éducation en Polynésie française qui a identifié en amont les postes à pourvoir à la DGEE ou en établissement public d'enseignement.

B. Campagnes annuelles de mutation.

1. Mouvement annuel interne à la Polynésie française.

a) Cadre de gestion des demandes.

Lors des campagnes annuelles de mutations, les agents candidatent soit sur des possibilités d'accueil soit sur des postes à profil.

Les postes à profil font l'objet d'une publication.

Ils peuvent formuler des vœux sur un établissement, une commune, une zone géographique ou sur toute la Polynésie française.

Tout candidat à mutation doit veiller au respect des règles suivantes:

- Il peut formuler plusieurs vœux, six vœux au maximum ;
- Une demande de mutation engage la responsabilité de son auteur pour les postes demandés, quel qu'en soit le rang, l'agent ne pouvant, sauf cas de force majeure, renoncer à être affecté sur un poste demandé.

Les candidats à une mutation peuvent demander tout poste de leur choix, même s'il ne figure pas sur la liste publiée. Tout poste est, en effet, susceptible d'être vacant.

b) Situation des candidats à mutation.

Une note de service de la Polynésie française précise les modalités permettant aux agents de candidater, les applications informatiques dédiées, le calendrier des opérations, ainsi que le barème retenu pour organiser la mobilité des agents. La liste des postes vacants, profilés ou non profilés, est annexée à la note de service.

Les candidats à mobilité doivent faire état des éléments relatifs à leur situation au regard de leur demande de mobilité, notamment ceux les rendant prioritaires légalement.

Une demande peut être présentée à plusieurs titres :

- Rapprochement de conjoints ;
- Travailleur handicapé ;
- Suppression de poste ;
- Convenance personnelle ;
- Volonté d'évolution professionnelle ;
- Situation médicale.

c) Éléments du barème :

Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies à l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites, qu'elles portent sur des postes profilés ou non profilés :

- Rapprochement de conjoint ou de partenaires liés par un PACS ;
- Situation de handicap ;
- Prise en compte du CIMM ;
- Prise en compte de la situation du fonctionnaire concerné par une mesure de carte scolaire.

Sont aussi prises en compte les critères supplémentaires liés :

- ⇒ Aux spécificités des postes telles que :
 - Isolement géographique ;
 - Exercice en REP+ ;
 - Etablissement avec internat ;
- ⇒ A la situation professionnelle de l'agent :
 - Ancienneté dans le poste ;
 - Ancienneté dans le corps ;
 - Réintégration après un CLD, une disponibilité ou un détachement ;
- ⇒ A la situation personnelle de l'agent :
 - Exercice de l'autorité parentale conjointe (garde alternée, partagée, droit de visite) ;
 - Enfant à scolariser en post 3^{ème} ;
 - Poste double.

Les candidats sont informés individuellement de l'issue des opérations de mobilité les concernant.

En cas d'égalité de barème, la priorité sera donnée à l'agent ayant l'ancienneté la plus élevée.

2. La mutation annuelle des personnels par voie de mise à disposition.

a) Cadre de gestion des demandes.

Les postes de catégorie A restés vacants à l'issue du mouvement interne sont pourvus par des agents recrutés par voie de mise à disposition. Les postes de catégorie B et C restés vacants à l'issue du mouvement interne pourront être pourvus par mutation interne à la Polynésie française, par la voie contractuelle, par les lauréats de concours ou par des agents mis à disposition s'ils justifient d'attaches en Polynésie française. Lors de ces campagnes annuelles de mutations, les agents candidatent soit sur des possibilités d'accueil, soit sur des postes à profil (exemple : poste d'agent comptable).

Ils peuvent formuler des vœux sur un établissement, une commune, une zone géographique ou sur toute la Polynésie française.

Tout candidat à mutation doit veiller au respect des règles suivantes:

- Il peut formuler plusieurs vœux, six vœux au maximum;
- Une demande de mutation engage la responsabilité de son auteur pour les postes demandés, quel qu'en soit le rang, l'agent ne pouvant, sauf cas de force majeure, renoncer à être affecté sur un poste demandé.

Les candidats à une mutation peuvent demander tout poste de leur choix, même s'il ne figure pas sur la liste publiée. Tout poste est, en effet, susceptible d'être vacant.

b) Situation des candidats à mutation.

Une note de service nationale précise les modalités permettant aux agents de candidater, les applications informatiques dédiées, le calendrier des opérations, ainsi que le barème retenu pour organiser la mobilité des agents.

Les candidats à mobilité doivent faire état des éléments relatifs à leur situation au regard de leur demande de mobilité, notamment ceux les rendant prioritaires légalement.

Une demande peut être présentée à plusieurs titres :

- Rapprochement de conjoints;
- Travailleur handicapé;
- CIMM reconnu en Polynésie française
- Attaches en Polynésie française.

c) Éléments du barème :

Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies à l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites, qu'elles portent sur des postes profilés ou non profilés :

- Rapprochement de conjoint ou de partenaires liés par un PACS ;
- Situation de handicap ;
- Prise en compte de la situation du fonctionnaire concerné par une mesure de carte scolaire.

Sont aussi prises en compte les critères supplémentaires liés :

⇒ Aux spécificités des postes telles que :

- Isolement géographique ;
- Exercice en REP+ ;
- Etablissement avec internat ;

⇒ A la situation professionnelle de l'agent :

- Ancienneté dans le poste ;
- Réintégration après un CLD, une disponibilité ou un détachement ;

⇒ A la situation personnelle de l'agent :

- Exercice de l'autorité parentale conjointe (garde alternée, partagée, droit de visite) ;
- Enfant à scolariser en post 3^{ème} ;
- Poste double.

Les candidats sont informés individuellement de l'issue des opérations de mobilité les concernant.

En cas d'égalité de barème, la priorité sera donnée à l'agent ayant l'ancienneté la plus élevée.

c. Nomination au fil de l'eau sur des postes à profil,

Les postes à profil sont réservés prioritairement aux catégories A et exceptionnellement aux postes de catégorie B et C. Ils font l'objet d'un appel à candidature.

Les agents peuvent être amenés à effectuer une demande de mutation en candidatant sur des postes publiés sur le site place de l'emploi public (PEP). En effet, les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de sélection des personnels afin de favoriser la bonne adéquation entre les exigences du poste et les compétences du candidat.

Dans ce cadre, la Polynésie française veille néanmoins au respect des priorités légales et, le cas échéant, des critères supplémentaires ci-dessus évoqués.

Pour la mise en œuvre de ces procédures, il est demandé aux services:

- d'accuser réception de l'ensemble des candidatures reçues ;
- de conduire des entretiens de manière collégiale ;
- de recevoir de manière systématique les agents qui bénéficient d'une priorité légale ;
- à profil égal, de retenir le candidat bénéficiant d'une telle priorité ;
- de compléter une fiche de suivi permettant notamment d'objectiver le choix du candidat retenu ;
- d'adresser un courrier de réponse à l'ensemble des candidats.

L'administration de la Polynésie française prend en compte la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le choix des personnels retenus sur les postes à profil.

III. Information et accompagnement des agents.

La Polynésie française accompagne les personnels dans leur projet individuel de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion. Elle organise la mobilité des personnels et veille à leur garantir la meilleure information tout au long de ces procédures.

1. En amont du processus de mobilité.

Les personnels LATSS sont destinataires des notes de service contenant des informations utiles, notamment calendaires, concernant les différents processus de mobilité et les pièces à fournir pour le traitement de leur demande de mutation.

2. Durant le processus de mobilité.

La Polynésie française met à la disposition des personnels un outil informatique dédié aux différents processus collectifs de mobilité. Il permet aux personnels de candidater et facilite l'accompagnement des agents et le traitement par l'administration des candidatures. Ainsi, l'agent peut par ce biais :

- Prendre connaissance de l'avis émis sur sa demande de mobilité ;
- Accéder aux éléments liés à sa situation personnelle et le cas échéant en demander la correction ou le complément.

3. A l'issue du processus de mobilité.

Les agents ayant participé aux opérations de mobilité (localement ou par voie de MAD), sont informés individuellement des résultats de ces opérations.

4. Le recours à l'issue du processus de mobilité.

Les éventuels avis défavorables à une demande de mutation formulés par les autorités hiérarchiques devront être motivés. Les avis pourront faire l'objet d'observations de la part de l'agent.

Seuls les agents n'ayant pas obtenu de mutation peuvent se prévaloir d'une décision individuelle défavorable et faire le cas échéant un recours administratif. Néanmoins le refus de mutation n'est pas une décision défavorable dont la loi impose la motivation.

Dans le cadre d'un tel recours les personnels peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister.

L'organisation syndicale doit être représentative au niveau du comité technique du second degré placé auprès de la DGEE.

L'administration s'assurera que le fonctionnaire a choisi un représentant désigné par une organisation syndicale représentative et que celui-ci a bien été désigné par l'organisation syndicale représentative.

Les présentes lignes directrices de gestion seront publiées au *Journal officiel de la Polynésie française* et sur le site de l'éducation : www.education.pf.

Fait à Papeete, le 30 juin 2021.
Le ministre de l'éducation,
de la modernisation de l'administration,
Christelle LEHARTEL.