



**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU VICE-RECTORAT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE,
DIRECTION GÉNÉRALE DES ENSEIGNEMENTS RELATIVE À LA MOBILITÉ DES
PERSONNELS**

Références :

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
- Circulaire ministérielle relative aux lignes directrices de gestion du 13 novembre 2019 publiée au bulletin officiel spécial n°10 du 14 novembre 2019 ;

Présentation générale

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, conduit, dans le respect de la réglementation en vigueur, une politique de mobilité géographique et fonctionnelle qui vise à garantir la qualité et la continuité du service public d'enseignement rendu aux élèves. Elle permet à ses personnels de construire des parcours de carrière diversifiés, valorisables dans le cadre de l'avancement, et de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

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 des commissions administratives paritaires précise les règles et procédures pour l'édiction des lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, et définissent les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité.

Pour tous les corps, les différents processus de mobilité s'articulent autour des principes suivants : 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 et compétences des candidats.

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, accompagne tous les personnels dans leurs mobilités et projets d'évolution professionnelle et s'attache à garantir leur meilleure information tout au long des procédures.

La présente note décline au niveau du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, les lignes directrices de gestion ministérielles pour les personnels relevant de l'Éducation nationale.

Afin de prendre en compte les spécificités des processus de mobilité en Nouvelle-Calédonie, les présentes lignes directrices de gestion seront structurées en deux parties, déclinant les enjeux de la politique de mobilité du vice-rectorat, direction générale des enseignements, et les principes régissant ses procédures sur :

- les opérations de mobilité concernant les personnels de la fonction publique d'État relevant du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports, sollicitant principalement une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie¹ ;
- les opérations de mobilité intra-territoriale concernant l'ensemble des fonctionnaires d'État et de la Nouvelle-Calédonie sur les postes relevant du vice-rectorat, direction générale des enseignements ;

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

Les personnels de direction et d'inspection relèvent des lignes directrices de gestion ministérielles, à l'exception des personnels de direction de la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie.

La politique de mobilité mise en œuvre par le vice-rectorat, direction générale des enseignements, 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.

Les présentes lignes directrices de gestion 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 besoin, les années suivantes.

¹ Sont concernés les personnels enseignants du premier degré spécialisés et du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale ainsi que les personnels administratifs, techniques, sociaux et santé (ATSS) et ITRF du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

PREMIÈRE PARTIE

Les lignes directrices de gestion du vice-rectorat, direction générale des enseignements, relatives à la mobilité dans l'enseignement scolaire des personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports auprès de la Nouvelle-Calédonie

I- Lignes directrices de gestion du vice-rectorat relatives aux opérations de mobilité des personnels enseignants, d'éducation, psychologues de l'éducation nationale auprès de la Nouvelle-Calédonie

A- La politique du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, vise à favoriser la mobilité des personnels enseignants, d'éducation, psychologues de l'éducation nationale pour garantir la continuité et la qualité du service public de l'enseignement

La politique de mobilité du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, permet de satisfaire les demandes de mobilité des personnels enseignants, d'éducation, psychologues de l'éducation nationale, titulaires de la fonction publique d'État tout en assurant la couverture des besoins du service public d'éducation.

1- Le vice-rectorat offre aux personnels la possibilité de parcours diversifiés

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie participe à la mise en œuvre des différents processus de mobilité organisés par le ministère, afin d'aider les personnels à construire, enrichir, diversifier et valoriser leur parcours de carrière.

- **Les affectations des lauréats de concours constituent la première étape du parcours professionnel des agents ;**

Les lauréats de concours sont affectés en amont des opérations du mouvement des enseignants titulaires de Nouvelle-Calédonie sur des postes préalablement identifiés pour l'accueil et l'accompagnement des professeurs stagiaires.

Dans le second degré public, les lauréats des concours qui sont organisés à l'échelle nationale sont tout d'abord affectés en tant que stagiaires en Nouvelle-Calédonie par les services ministériels.

L'affectation sur poste berceau en Nouvelle-Calédonie est déterminée en deux temps distincts, compte tenu du calendrier scolaire austral, du 1^{er} septembre au 31 janvier de l'année civile suivante puis du 1^{er} février au 31 août.

Les affectations des stagiaires prennent en compte la nécessité de respecter leur continuum de formation, la situation familiale et personnelle du stagiaire ainsi que son expérience antérieure acquise, le cas échéant, en qualité de contractuel.

- **La mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie : mouvement annuel extra-territorial ou spécifique des personnels enseignants des premier degré spécialisés et second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale ;**

Au regard des capacités d'accueil de personnels titulaires de la fonction publique d'État déterminées chaque année en amont des processus de mobilité par le vice-rectorat, direction générale des enseignements, le mouvement extra-territorial ou spécifique des personnels enseignants du premier degré spécialisés et du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale permet à ces agents d'effectuer une mobilité géographique et/ou fonctionnelle en sollicitant une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie.

- **La possibilité d'exercer des fonctions dans d'autres corps ;**

Les personnels enseignants des premier degré spécialisés et second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale peuvent être détachés dans d'autres corps en dehors de la Nouvelle-Calédonie pour exercer de nouvelles fonctions.

- **La mobilité au sein du réseau de l'enseignement français à l'étranger ou auprès d'un système éducatif étranger ;**
- **La mobilité hors de l'enseignement scolaire sur des fonctions relevant de leur corps ;**
- **La mobilité sur des fonctions non enseignantes en France ou à l'étranger.**

Le vice-recteur émet un avis sur les candidatures des personnels enseignants du premier degré spécialisés et du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale formulant des demandes sur ces différents processus de mobilité.

2- Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie veille au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement

a) Les enjeux de la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie, le mouvement dit extra-territorial

Les mises à disposition de la Nouvelle-Calédonie relèvent de la compétence ministérielle. Elles sont prononcées à l'issue soit d'une campagne de mobilité annuelle, le mouvement dit extra-territorial, soit d'un processus de mobilité sur poste spécifique. Ces différents processus de mobilité font l'objet de notes de service ministérielles publiées au bulletin officiel de l'Éducation nationale (BOEN). Ces mises à disposition garantissent, au regard des capacités d'accueil de personnels titulaires de la fonction publique d'État arrêtées chaque année par le vice-rectorat, direction générale des enseignements, l'efficacité, la continuité et l'égalité d'accès au service public d'éducation en Nouvelle-Calédonie.

Le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie, directeur général des enseignements, veille à assurer, dans ce cadre, une répartition équilibrée des capacités d'accueil de ces personnels et s'attache à renforcer la couverture la plus complète des besoins devant élèves par des personnels titulaires, notamment dans des zones connaissant des difficultés de recrutement en raison de leur isolement géographique.

Les personnels enseignants, d'éducation et psychologues relevant du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports, dont les futurs néo-titulaires avec attaches reconnues en Nouvelle-Calédonie, peuvent se porter candidats lors de ce mouvement annuel extra-territorial en sollicitant une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions du 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.

En application des dispositions du décret précité n° 96-1026 du 26 novembre 1996, la durée de la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie est limitée à deux ans avec possibilité d'un seul renouvellement pour une période équivalente.

Les agents s'étant vu reconnaître le transfert du centre de leurs intérêts matériels et moraux en Nouvelle-Calédonie ne relèvent pas de ce décret. Ils seront, conformément au décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, mis à disposition sans limitation de durée.

b) Les enjeux du mouvement sur postes spécifiques

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

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, a recours aux procédures de sélection et d'affectation sur les postes spécifiques chaque année lorsque ce mode de nomination s'avère pertinent au regard des nécessités du service public de l'enseignement en Nouvelle-Calédonie.

Dans le cadre du mouvement spécifique annuel des personnels enseignants du second degré, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale, le vice-recteur, directeur général des enseignements s'attache à identifier, sur proposition des directeurs d'établissement et en lien avec les corps d'inspection, les postes requérant des qualifications, compétences ou aptitudes particulières, au regard des besoins locaux et des spécificités du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements.

Les avis de vacance des postes concernés par ce mouvement spécifique sont publiés chaque année au BOEN. Les personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale peuvent se porter candidats en vue de pourvoir ces postes en sollicitant une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions du 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 agents s'étant vu reconnaître le transfert du centre de leurs intérêts matériels et moraux en Nouvelle-Calédonie ne relèvent pas de ce décret. Ils seront, conformément au décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, mis à disposition sans limitation de durée.

Tous les personnels enseignants du second degré, d'éducation ou psychologue de l'éducation nationale ou du cadre de l'enseignement du second degré affectés en Nouvelle-Calédonie peuvent également se porter candidat en vue de pourvoir un poste spécifique publié au BOEN.

Lorsque des postes spécifiques sont restés vacants à l'issue d'une première campagne de mobilité sur poste spécifique en Nouvelle-Calédonie, une nouvelle publication au BOEN peut être rendue nécessaire en vue de pourvoir ces postes au fil de l'eau. Ces postes peuvent également être proposés, faute de couverture dans le cadre du mouvement spécifique, au mouvement intra-territorial.

c) Les détachements sortants

Les personnels enseignants du premier degré spécialisés et du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale qui souhaitent 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, peuvent solliciter un détachement s'ils exercent dans leur corps en qualité de titulaire depuis au moins deux ans.

Les détachements sortants constituent un autre levier de la mobilité. Ils permettent aux personnels d'exercer leurs missions ou d'autres missions, en France ou à l'étranger, en dehors de la Nouvelle-Calédonie.

B- Les procédures de mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie qui visent à garantir un traitement équitable des candidatures et l'accompagnement qualitatif des agents

Les présentes lignes directrices de gestion présentent les principes applicables en matière de gestion des demandes de mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie afin de garantir un traitement équitable de l'ensemble des candidatures et un accompagnement des personnels dans leurs démarches de mobilité.

Le ministère précise chaque année dans une note de service spécifique les procédures et modalités de dépôt et de traitement des candidatures des personnels enseignants du premier degré spécialisés, du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale à une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie pour la rentrée scolaire australe suivante, dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles et des calendriers de gestion.

1- Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements organise des procédures transparentes et favorise l'adéquation profil / mise à disposition

a) Les procédures de classement des candidatures et de sélection dans le cadre des demandes de mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie

Chaque année, la note de service ministérielle relative aux demandes de mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie précise les modalités de dépôt et de traitement des candidatures des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale.

L'examen des candidatures s'appuie sur le fondement d'éléments d'appréciation conformes à l'intérêt du service public de l'éducation en Nouvelle-Calédonie et aux enjeux éducatifs du territoire.

Le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie, directeur général des enseignements, procède à l'examen des candidatures et établit la liste des candidats susceptibles d'être mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie. Les avis du chef d'établissement ou de service d'origine et des corps d'inspection sont recueillis en amont dans le cadre de cette campagne de mobilité.

La sélection des candidats est effectuée sur la base d'éléments qualitatifs (lettre de motivation, curriculum vitae, comptes rendus de rendez-vous de carrière, rapports d'inspection) déterminants et

d'éléments quantitatifs (carrière, situation individuelle et familiale) permettant de départager les candidatures.

Une attention particulière est portée aux dossiers de candidature faisant état de certaines qualifications et/ou compétences particulières ou d'autres éléments qualitatifs précisés dans la note de service ministérielle (candidats titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique ou ayant transmis tout justificatif d'action de formation, candidats justifiant l'exercice de fonctions de tuteur, candidats titulaires d'une certification complémentaire DNL ou ISN ou encore du diplôme universitaire enseigner l'informatique au lycée).

Sont également considérées avec intérêt les candidatures qui formulent des vœux pour des établissements isolés de la côte Est (Canala, Thio, Yaté, Houaïlou, Touho, Hienghène, Ouégoa).

Sous réserve de leur compatibilité avec le bon fonctionnement du service, les propositions de mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie prennent en compte les priorités légales de mutation prévues par l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État de 1984 et le décret n°2018-303 du 25 avril 2018 relatif aux priorités d'affectation des membres de certains corps mentionnés à l'article 10 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Une attention particulière est ainsi portée aux candidatures formulées par les intéressés au titre notamment du CIMM ou attaches reconnus en Nouvelle-Calédonie.

Un courrier de réponse est envoyé par le service de gestion du vice-rectorat, direction générale des enseignements, à l'ensemble des candidats à l'issue de cette phase de mobilité extra-territoriale (candidats retenus sur liste principale ou complémentaire en vue d'une mise à disposition, candidats non retenus).

b) Les procédures de classement des candidatures et de sélection dans le cadre des demandes de mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie sur poste spécifique

Les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale peuvent être amenés à solliciter une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie en candidatant sur des postes spécifiques publiés au BOEN. 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, à profil équivalent, le vice-recteur, directeur général des enseignements, veille au respect des priorités légales.

Pour la mise en œuvre de cette procédure de recrutement sur poste spécifique, il est demandé aux personnels de déposer un dossier de candidature conformément aux modalités de dépôt décrites dans une note de service ministérielle annuelle.

Un descriptif de chaque poste à profil est joint à la note ministérielle précisant leurs caractéristiques et compétences attendues.

Le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie, directeur général des enseignements, procède à l'examen des candidatures et établit la liste des personnels proposés pour une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie après avoir recueilli les avis motivés des corps d'inspection (inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche) et du chef d'établissement ou de service d'origine.

Le ministère arrête ces propositions de mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles.

Un courrier de réponse est envoyé par le service de gestion des personnels du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, à l'ensemble des candidats. Les

candidats retenus sur postes spécifiques recevront un arrêté ministériel les mettant à disposition de la Nouvelle-Calédonie à la rentrée scolaire australe suivante.

2- L'accompagnement des personnels dans leurs démarches de mobilité

En amont du processus de mise à disposition

Les personnels enseignants du premier degré spécialisés, du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale sont destinataires d'informations sur le processus de mobilité vers la Nouvelle-Calédonie, via le site web du vice-rectorat, le BOEN ou tout autre moyen approprié. Ils peuvent solliciter la cellule mobilité de la division du personnel dès la parution de la note de service ministérielle.

Pendant le processus de sélection des candidatures à une mise à disposition

Dans le cadre du mouvement extra-territorial, les candidats désireux de s'informer sur les règles du processus de mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie disposent :

- de la note de service ministérielle relative à la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie des personnels enseignants du second degré, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale, publiée au BOEN et sur le site du vice-rectorat ;
- d'une cellule mobilité du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie pour renseigner et conseiller les agents sur le processus de mobilité et toutes les étapes jusqu'à la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie (participation au mouvement intra-territorial, vérification du barème arrêté dans le cadre des opérations de mobilité intra-territoriales, mise en route des personnels mis à disposition et pièces justificatives à transmettre etc.) ;

A l'issue de la phase de sélection des candidatures pour une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie

Les agents sont informés individuellement de la proposition de mise à disposition et de l'affectation sur poste obtenue à l'issue des opérations de mouvement intra-territorial.

Les personnels n'ayant pu obtenir satisfaction à leur demande de mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie sont également informés individuellement par courrier électronique, soit à l'issue de la phase extra-territoriale (rejet de la candidature), soit à l'issue de la phase intra-territoriale.

Les personnels peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 lorsqu'ils n'obtiennent pas de mise à disposition ou qu'ils sont affectés sur un poste qu'ils n'avaient pas demandé.

Dans ce cadre, ils 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 ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports pour une décision de mise à disposition relevant de la compétence du ministre.

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.

A l'issue des opérations de mobilité en Nouvelle-Calédonie, des données actualisées et plus générales sur les résultats du mouvement extra-territorial sont mises à la disposition des personnels,

et tout particulièrement le nombre de candidats retenus par discipline au vu des capacités d'accueil et de la gestion prévisionnelle des emplois en Nouvelle-Calédonie.

II- Les lignes directrices de gestion du vice-rectorat, direction générale des enseignements relatives à la mobilité des personnels administratifs, techniques, sociaux, de santé (ATSS) et ITRF du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports en Nouvelle-Calédonie

A- La politique du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements vise à favoriser la mobilité des personnels tout en garantissant la continuité et la qualité du service

La politique de mobilité vers la Nouvelle-Calédonie (processus de mise à disposition) a pour objectif de favoriser la construction de parcours professionnels de fonctionnaires d'État 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 des services, dans le respect des priorités légales prévues par l'article 60 et de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Elle 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, et en particulier l'article 4 selon lequel la mobilité est un droit reconnu à chaque fonctionnaire. Cette mobilité peut néanmoins être encadrée par des règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent.

Conformément aux dispositions du 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, la durée de la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie est limitée à deux ans avec possibilité d'un seul renouvellement pour une période équivalente. Pour l'ensemble des personnels ATSS et ITRF mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie, une stabilité sur poste durant l'intégralité de leur séjour réglementé est demandée, sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen particulier notamment lorsqu'elles relèvent de priorités légales.

Les agents s'étant vus reconnaître le transfert du centre de leurs intérêts matériels et moraux en Nouvelle-Calédonie ne relèvent pas de ces dispositions. Ils seront, conformément au décret n° 85-986 du 16 septembre 1985, mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie sans limitation de durée. 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.

Les opérations de mobilité en vue d'obtenir une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie sont lancées au fil de l'eau pour les personnels de catégorie A et permettent, au moyen des postes publiés sur le site internet dédié de la direction des ressources humaines et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie (DRHFPNC) et le site de la place de l'emploi public (PEP) de répondre aux besoins de recrutement sur des profils particuliers et/ou à des situations d'urgence. Cette politique de mobilité prend en considération les compétences requises pour l'exercice de certaines fonctions afin de garantir la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat. Les candidats retenus pour une mise à disposition sont soumis, si le centre de leurs intérêts matériels et moraux ne se situe pas en Nouvelle-Calédonie, à un séjour réglementé conformément aux dispositions précitées du 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.

Pour l'ensemble des personnels ATSS, le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie met également en œuvre le processus de mobilité organisé par le ministère des détachements sortants.

B. Des mises à disposition de la Nouvelle-Calédonie au fil de l'eau sur des postes à profil

Des avis de vacance de poste de personnels de catégorie A sont publiés sur les sites internet de la DRHFPNC et de la PEP.

Ces postes profilés nécessitent des procédures spécifiques de sélection des personnels afin de favoriser la bonne adéquation entre les exigences du poste et les compétences du candidat.

Les agents doivent faire acte de candidature. Les modalités de dépôt de ces dernières sont précisées dans chaque avis de vacance de poste.

Dans le cadre de l'étude des candidatures, à profil identique, l'application du strict respect des priorités légales ci-dessus évoquées permettra d'arbitrer les candidatures.

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

- de sélectionner les candidatures recevables qui répondent au profil exigé ;
- de conduire des entretiens de manière collégiale sur la base d'une grille de suivi permettant d'objectiver le choix du candidat retenu ;
- à profil égal, de retenir le candidat bénéficiant d'une priorité légale (notamment la reconnaissance du CIMM en Nouvelle-Calédonie) ;
- d'adresser un courrier de réponse à l'ensemble des candidats.

C. L'information et l'accompagnement des agents

Pendant le processus de sélection des candidatures à une mise à disposition

Dans le cadre du processus de sélection au fil de l'eau sur des postes à profil, les candidats désireux de s'informer sur les règles du processus de mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie disposent :

- au-delà des caractéristiques du poste et des compétences attendues précisées dans l'AVP, d'un contact désigné dans ce dernier auprès duquel ils peuvent solliciter des informations complémentaires ;
- d'un accompagnement de la division du personnel pour renseigner et conseiller les agents sur le processus de mobilité et toutes les étapes jusqu'à la mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie ;

A l'issue de la phase de sélection des candidatures pour une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie

Les agents sont informés individuellement de la proposition de mise à disposition et de l'affectation sur poste obtenues à l'issue des opérations de recrutement sur poste à profil.

Les personnels n'ayant pu obtenir satisfaction à leur demande de mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie sont également informés individuellement par courrier électronique.

Les personnels peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 lorsqu'ils n'obtiennent pas de mise à disposition ou qu'ils sont affectés sur un poste qu'ils n'avaient pas demandé.

Dans ce cadre, ils 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 ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports pour une décision de mise à disposition relevant de la compétence du ministre.

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.

DEUXIÈME PARTIE

Les lignes directrices de gestion du vice-rectorat, direction générale des enseignements relatives à la mobilité intra-territoriale des personnels de la fonction publique d'État et de la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie

La présente partie des lignes directrices de gestion concerne les différents actes de gestion relatifs aux personnels enseignants², d'éducation, psychologues de l'éducation nationale ou de la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie et IATOSS pris en matière de mobilité intra-territoriale.

Chaque processus de mobilité intra-territoriale fait l'objet d'une note de service du vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie, directeur général des enseignements, qui précise les modalités de dépôt et de traitement des candidatures des personnels.

I. Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité intra-territoriale des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale et du cadre de l'enseignement du second degré de la Nouvelle-Calédonie

Les opérations de mobilité concernées par la présente partie des lignes directrices de gestion sont les mutations intra-territoriales relevant de la compétence du directeur général des enseignements. Elles concernent les différentes possibilités d'affectation au sein de l'univers du service public d'éducation (EPENC ou services du vice-rectorat) pour les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale ou du cadre de l'enseignement du second degré de la Nouvelle-Calédonie.

Le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie, directeur général des enseignements, précise dans une note spécifique les procédures et modalités de participation des personnels titulaires enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale ou du cadre de l'enseignement du second degré de la Nouvelle-Calédonie au mouvement intra-territorial dans le respect des présentes lignes directrices de gestion et des calendriers de gestion.

A - Les opérations de mouvement intra-territorial visent à favoriser la mobilité des personnels affectés en Nouvelle-Calédonie tout en garantissant la continuité et la qualité du service d'enseignement

La politique de mobilité du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, a pour objectif de favoriser la construction de parcours professionnels tout en

² Enseignants du 2nd degré public relevant de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie et personnels enseignants du 1^{er} degré spécialisés.

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 des services d'enseignement.

Le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie, directeur général des enseignements, s'attache à renforcer la couverture la plus complète des besoins devant élèves par des personnels titulaires, notamment dans des zones connaissant des difficultés de recrutement en raison de leur isolement géographique.

La mobilité doit s'inscrire dans la recherche d'un équilibre entre les aspirations des agents et la continuité du service.

C'est pourquoi une stabilité de deux ans est requise pour les personnels affectés sans limitation de durée sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen spécifique (raisons médicales, motifs familiaux graves, rapprochement de conjoint, ...). Les personnels mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie 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 sont renouvelés à leur demande dans le cadre d'un second et dernier séjour réglementé de deux ans sur le même poste.

Les opérations de mobilité intra-territoriale sont organisées selon les principes suivants :

- garantir la transparence des procédures ;
- garantir le droit des agents à un traitement équitable lors des demandes de mutation.

Le vice-rectorat, direction générale des enseignements, participe à la mise en œuvre de différents processus de mobilité organisés en Nouvelle-Calédonie, afin d'aider ses personnels à construire, enrichir, diversifier et valoriser leur parcours de carrière. La politique de mobilité intra-territoriale intègre les opérations suivantes :

- l'affectation des lauréats des concours organisés par la Nouvelle-Calédonie ; les lauréats des concours organisés par la Nouvelle-Calédonie sont affectés par délégation du président du gouvernement par le directeur général des enseignements.
- les campagnes annuelles de mutations « à date » qui permettent de gérer le volume important des demandes, de garantir aux agents des possibilités d'entrée et de mobilité au sein des établissements public d'enseignement de la Nouvelle-Calédonie ou des services du vice-rectorat, direction générale des enseignements, et de satisfaire dans la mesure du possible les demandes formulées au titre des priorités de mutation³ ;
- les mutations sur postes à profil particulier, faisant l'objet d'un descriptif dans une note de service annuelle du vice-rectorat, direction générale des enseignements, afin de répondre au besoin de recrutements sur des profils particuliers en Nouvelle-Calédonie ;
- les détachements sortants (avis de l'employeur).

³ Priorités établies dans la note de service annuelle du vice-rectorat, direction générale des enseignements relative au mouvement des personnels enseignants, d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale ou du cadre de l'enseignement du second degré de la Nouvelle-Calédonie.

B- Des procédures de mobilité garantissant un traitement équitable des candidatures

1- Les campagnes annuelles de mutation

1.1 – Participants

Le mouvement intra- territorial concerne :

- les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale ou du cadre de l'enseignement du second degré de la Nouvelle-Calédonie qui souhaitent changer d'affectation en Nouvelle-Calédonie ;
- les personnels proposés à l'issue de la phase extra-territoriale pour une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie devant obtenir une affectation sur poste. Ces personnels n'ont pas à constituer un nouveau dossier pour la phase intra-territoriale : leur candidature sera appréciée au vu du dossier transmis lors de la phase extra-territoriale sur le serveur SIAT. Toutefois, ils devront, le cas échéant, adresser des pièces justificatives complémentaires en fonction des éléments du barème ;
- les personnels affectés à titre provisoire à l'issue du précédent mouvement et devant obtenir une affectation définitive à la rentrée suivante ;
- les personnels concernés par une mesure de carte scolaire ;
- les personnels en réintégration. La réintégration à l'issue d'une période de détachement, de disponibilité ou de congé avec libération de poste ne constitue pas une mutation mais un acte de gestion ;
- les personnels stagiaires précédemment titulaires d'un autre corps d'enseignement ne pouvant être maintenus sur leur poste ;
- les personnels stagiaires issus des concours de la Nouvelle-Calédonie devant obtenir une première affectation sur poste en tant que néo titulaire ;
- les personnels titulaires dont le changement de discipline aura été validé ou les personnels titulaires devant être affectés après un stage de reconversion validé.

1.2 - Cadre de gestion des demandes

La note de service du vice-rectorat, direction générale des enseignements, relative au mouvement annuel intra-territorial des personnels enseignants, d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale ou du cadre de l'enseignement du second degré de la Nouvelle-Calédonie précise les modalités de participation, les éléments de barème et calendrier des opérations. Les mutations prennent effet compte tenu du calendrier scolaire à la rentrée scolaire australe suivante.

Tout candidat à mutation doit saisir sa demande de mutation sur i-prof conformément à la procédure décrite dans la note de service annuelle et veiller au respect des règles suivantes :

- il peut formuler six vœux au maximum ; les personnels néo-titulaires qui souhaitent recevoir une affectation en Nouvelle-Calédonie à la rentrée scolaire australe sont invités à formuler le vœu large « Nouvelle-Calédonie » au moins en 6^{ème} position. En effet, l'administration ne procèdera à aucune procédure d'extension des vœux. Tout agent n'ayant pas obtenu d'affectation compte tenu de ses vœux et de son barème devra rejoindre au 1^{er} septembre son affectation hors Nouvelle-Calédonie, issue des mouvements nationaux inter et intra académiques.
- 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, tout poste étant en effet susceptible d'être vacant.

a) Confirmation des demandes de mutation et transmission des pièces justificatives

Après avoir saisi une demande de mutation, les candidats doivent imprimer, vérifier et retourner à l'administration leur formulaire de confirmation de demande de mutation dans les conditions précisées dans la note de service annuelle relative au mouvement des personnels enseignants, d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale ou du cadre de l'enseignement du second degré de la Nouvelle-Calédonie.

La demande de mutation ainsi que les pièces justificatives nécessaires à son instruction doivent parvenir par la voie hiérarchique dans les délais indiqués dans la note de service annuelle, faute de quoi la demande de mutation est annulée.

b) Demandes tardives, modification de demande de mutation et demande d'annulation

Après la date de retour des formulaires de confirmation des demandes de mutation au service de gestion du vice-rectorat, direction générale des enseignements, seules sont examinées les demandes tardives de participation au mouvement, de modification ou d'annulation, répondant à la double condition suivante :

- être parvenues dans le délai fixé annuellement dans la note de service relatif au mouvement intra-territorial ;
- être justifiées par un motif exceptionnel tel un cas de force majeure imprévisible dans sa survenance et irrésistible dans ses effets.

1.3- Mise en œuvre des procédures de classement des candidatures au barème

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général, l'administration doit définir les modalités de prise en compte des priorités de mutation permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité.

Les demandes de mutation des personnels enseignants, d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale ou du cadre de l'enseignement du second degré de la Nouvelle-Calédonie affectés au vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, s'appuient sur un barème qui, d'une part, traduit les priorités de mutation dont relève le candidat ainsi que sa situation individuelle, et d'autre part, permet un traitement équitable du tableau de mutation. La note de service relative au mouvement intra-territorial fixe la valorisation des éléments de ce barème. Les bonifications du barème sont accordées au vu des seules pièces justificatives fournies dans les délais impartis par le candidat à l'appui de son dossier.

Les bonifications prévues par le barème du mouvement intra-territorial et permettant un classement des candidatures sont :

Les demandes liées à la situation familiale :

- Bonification pour rapprochement de conjoints. Une bonification supplémentaire est attribuée en fonction du nombre d'années de séparation ;
- Bonification pour les personnels en situation de garde alternée ;
- Bonification pour mutations simultanées.

Les bonifications liées à la situation personnelle

Elles concernent les situations de handicap et médicales graves.

Les réintégrations après période interruptive

Les bonifications liées à l'expérience et au parcours professionnel

- Bonifications dans le cadre de fonctions exercées dans un établissement à condition d'exercice particulières ;
- Ancienneté de service ;
- Barème lié à l'ancienneté dans le poste ;
- Bonification pour les agents affectés dans un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire ;
- Bonification en faveur des personnels en reconversion professionnelle, changement de discipline ou de valence sur proposition de l'administration ;
- Bonification en faveur des professeurs agrégés souhaitant une affectation en lycée ;
- Bonification sur le 1^{er} vœu formulé.

2- Les mutations sur des postes spécifiques publiés au BOEN

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

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, a recours aux procédures de sélection et d'affectation sur les postes spécifiques publiés au BOEN chaque année lorsque ce mode de nomination s'avère pertinent au regard des nécessités du service public de l'éducation en Nouvelle-Calédonie (possibilité de candidater pour les personnels déjà affectés dans le ressort du vice-rectorat, direction générale des enseignements et pour les personnels sollicitant une mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie).

L'attention des personnels sollicitant une mise à disposition en application des dispositions du décret n° 96-1026 du 26 novembre 1996 sur poste spécifique est appelée sur le fait que le renouvellement de séjour ne peut être sollicité que sur le poste sur lequel l'agent est affecté à titre définitif.

Dans le cadre de ce mouvement spécifique annuel des personnels enseignants, d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale ou du cadre de l'enseignement du second degré de la Nouvelle-Calédonie affectés au vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, le vice-recteur, directeur général des enseignements, s'attache à identifier, sur proposition des directeurs d'établissement et en lien avec les corps d'inspection, les postes requérant des qualifications, compétences ou aptitudes particulières, au regard des besoins locaux et des spécificités du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements.

Les avis de vacance des postes concernés par ce mouvement spécifique sont publiés chaque année au BOEN. Les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale ou du cadre de l'enseignement du second degré de la Nouvelle-Calédonie déjà affectés⁴ au vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements peuvent se porter candidats en vue de pourvoir ces postes publiés au BOEN et obtenir une nouvelle affectation.

Le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie, directeur général des enseignements, procède à l'examen des candidatures et établit la liste des personnels proposés pour une affectation sur poste spécifique après avoir recueilli les avis motivés des corps d'inspection (inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche) et du chef d'établissement ou de service d'origine.

⁴ Hormis les personnels mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions du 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.

Lorsque des postes spécifiques sont restés vacants à l'issue d'une première campagne de mobilité sur poste spécifique en Nouvelle-Calédonie, une nouvelle publication au BOEN peut être rendue nécessaire en vue de pourvoir ces postes au fil de l'eau. Ces postes peuvent également être proposés, faute de couverture dans le cadre du mouvement spécifique, au mouvement intra-territorial.

3- Les mutations sur des postes à profil particulier

Les postes à profil particulier sont utilisés pour des fonctions spécifiques, requérant des compétences identifiées par un descriptif du poste. En effet, les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de sélection des personnels enseignants afin de favoriser la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat. Dans le cadre du mouvement intra territorial du second degré, le vice-recteur, directeur général des enseignements, identifie, en lien avec les corps d'inspection et le cas échéant avec les directeurs d'établissement, les postes requérant des qualifications, compétences ou aptitudes particulières, au regard des besoins locaux et des spécificités du territoire. Il veille à développer leur taux de couverture.

Ces postes font l'objet d'une note de service annuelle du vice-rectorat, direction générale des enseignements.

Le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie, directeur général des enseignements procède à l'examen des candidatures et établit la liste des candidats retenus sur poste à profil particulier. Les avis des corps d'inspection sont recueillis en amont dans le cadre de cette campagne de mobilité.

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.

L'attention des personnels sollicitant une mise à disposition en application des dispositions du décret n° 96-1026 du 26 novembre 1996 sur poste spécifique est appelée sur le fait que le renouvellement de séjour ne peut être sollicité que sur le poste sur lequel l'agent est affecté à titre définitif.

4- L'examen des demandes de détachement

Les détachements sortants, par exemple dans le réseau de l'AEFE, constituent un autre levier de la mobilité à disposition des agents titulaires. Le vice-recteur, directeur général des enseignements, émet un avis, le cas échéant, sur ces demandes.

C- L'information et l'accompagnement des agents

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, accompagne les personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion.

Il organise la mobilité des personnels et veille à leur garantir, tout au long de ces procédures la meilleure information.

Les personnels enseignants, d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale ou du cadre de l'enseignement du second degré de la Nouvelle-Calédonie accèdent ainsi aux indications utiles notamment calendaires concernant les différents processus de mobilité et les pièces à fournir pour le traitement de leur demande de mutation intra-territoriale via la circulaire annuelle relative au mouvement des personnels titulaires sur le site du vice-rectorat, direction générale des enseignements.

La phase d'échange entre les agents et les services sur les caractéristiques de leur dossier (priorités retenues, pièces justificatives à fournir...) représente une phase importante de communication et d'information individuelle sur la campagne de mobilité.

Les résultats d'affectation seront communiqués aux agents exclusivement par les services du vice-rectorat, direction générale des enseignements, après consultation d'un groupe de travail composé de représentants des personnels élus aux commissions administratives paritaires de la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie et de la fonction publique d'État (cf. annexe).

Seules les situations des agents ayant explicitement donné leur accord afin que leurs données personnelles soient mentionnées dans les documents de travail présentés aux groupes de travail seront évoquées conformément à la loi n°78-17 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés modifiée et au règlement général pour la protection des données (RGPD). Toute autre situation sera anonymisée par les services du vice-rectorat, direction générale des enseignements.

Les services du vice-rectorat sollicitent les participants afin qu'ils se prononcent et donnent leur accord explicite ou non à la diffusion des données personnelles prises en compte dans le barème aux représentants des personnels siégeant dans les groupes de travail. Ces représentants des personnels sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents, y compris les documents de travail, dont ils ont connaissance.

II. Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité intra-territoriale des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux, de santé et de surveillance (IATOSS) pour les opérations qui relèvent de la compétence du directeur général des enseignements

Les opérations de mobilité concernées par la présente partie des lignes directrices de gestion sont les mutations intra-territoriales relevant de la compétence du directeur général des enseignements. Elles concernent les différentes possibilités d'affectation au sein de l'univers du service public d'éducation (EPENC ou services du vice-rectorat) pour les personnels des filières ATSS, ITRF et de surveillance.

Le vice-recteur, directeur général des enseignements, précise dans une note spécifique annuelle les procédures et modalités de participation des personnels titulaires au mouvement intra-territorial dans le respect des présentes lignes directrices de gestion et des calendriers de gestion.

A - Les opérations de mouvement intra-territorial visent à favoriser la mobilité des personnels affectés en Nouvelle-Calédonie tout en garantissant la continuité et la qualité du service

La politique de mobilité du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, 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 des services.

La mobilité doit s'inscrire dans la recherche d'un équilibre entre les aspirations des agents et la continuité du service.

C'est pourquoi une stabilité de deux ans est requise sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen spécifique (raisons médicales, motifs familiaux graves, rapprochement de conjoint, ...).

Les opérations de mobilité intra-territoriale sont organisées selon les principes suivants :

- garantir la transparence des procédures ;
- garantir le droit des agents à un traitement équitable lors des demandes de mutation ;

- organiser la fluidité des parcours professionnels entre les différentes structures d'accueil et les filières des personnels IATOSS ;
- assurer l'information des agents sur les postes à pourvoir (figurant en annexe de la note de service annuelle) ;
- rechercher l'adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidats.

Le vice-rectorat, direction générale des enseignements, participe à la mise en œuvre de différents processus de mobilité organisés en Nouvelle-Calédonie, afin d'aider ses personnels à construire, enrichir, diversifier et valoriser leur parcours de carrière. La politique de mobilité intra-territoriale intègre les opérations suivantes :

- l'affectation des lauréats de concours ;
- les campagnes annuelles de mutations « à date » qui permettent de gérer le volume important des demandes, de garantir aux agents des possibilités d'entrée et de mobilité au sein des services du vice-rectorat, direction générale des enseignements, et de ses établissements public d'enseignement de la Nouvelle-Calédonie et de satisfaire dans la mesure du possible les demandes formulées au titre des priorités de mutation⁵ ;
- les mutations au fil de l'eau qui permettent, au moyen de postes publiés sur le site internet de la DRHFPNC et parfois sur le site de la PEP, de répondre au besoin de recrutements sur des profils particuliers et/ou urgents ;
- les détachements sortants ;
- les intégrations.

B- Des procédures de mobilité garantissant un traitement équitable des candidatures

1- Les campagnes annuelles de mutation

1.1 – Participants

Le mouvement intra-territorial concerne :

- les personnels titulaires de la fonction publique d'État et de la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie⁶ souhaitant changer d'affectation en Nouvelle-Calédonie ;
- les personnels affectés à titre provisoire à l'issue du précédent mouvement et devant obtenir une affectation définitive à la rentrée suivante ;
- les agents concernés par une mesure de carte scolaire.

La réintégration à l'issue d'une période de détachement, de disponibilité ou de congé de longue durée ne constitue pas une mutation mais un acte de gestion.

1.2 - Cadre de gestion des demandes

La note de service du vice-rectorat, direction générale des enseignements, relative au mouvement annuel des personnels titulaires précise les modalités de participation et le calendrier des opérations. Elle est publiée sur le site internet du vice-rectorat, direction générale des enseignements, et diffusée pour affichage dans les établissements scolaires et dans les locaux du vice-rectorat. Les mutations prennent effet, compte tenu du calendrier scolaire austral, au 1^{er} février chaque année.

Tout candidat à mutation doit compléter le formulaire de mutation adéquat et veiller au respect des règles suivantes :

- il peut formuler cinq vœux au maximum ;

⁵ Définie dans la note de service annuelle : Rapprochement de conjoint, situation de handicap ou médicale, fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

⁶ Personnels adjoints d'éducation, surveillants d'éducation, administratifs (catégories A,B et C), ATEE et ATNEE-NC, assistants sociaux, infirmiers, filière ITRF (IGE,TECHRF,ATRF).

- 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 des postes vacants publiée, l'essentiel des mutations se faisant sur des postes libérés au cours du mouvement annuel.

a) Situations des candidats à mutation

Les candidats doivent remplir le formulaire de mutation dans les conditions précisées dans la note de service annuelle relative au mouvement des personnels titulaires toutes filières.

Pour les personnels administratifs : pour chaque vœu exprimé, l'indication de la nature des fonctions souhaitées est nécessaire. À cet égard, les spécialités sont répertoriées comme suit :

AG : postes d'adjoint gestionnaire

NG : Non Gestionnaire en EPENC (service de gestion et/ou agence comptable)

FA : fonctions administratives (secrétariat en EPENC, services du vice-rectorat)

IND : indifférent

Pour les personnels de surveillance : les agents souhaitant changer de poste au sein d'un même établissement (passage de l'internat à l'externat ou inversement) doivent formuler une demande de mutation et participer aux opérations de mouvement au même titre qu'un personnel de surveillance d'un autre établissement.

Il est demandé aux personnels de préciser si le poste sollicité est en internat et/ou externat.

b) Confirmation des demandes de mutation et transmission des pièces justificatives

À l'issue de la période de formulation des vœux de mobilité, tout agent sollicitant une mutation doit remplir et imprimer sa demande de mutation, conformément au calendrier des opérations de mobilité fixé chaque année.

La demande de mutation ainsi que les pièces justificatives nécessaires à son instruction doivent parvenir par la voie hiérarchique dans les délais indiqués sur la note de service annuelle, faute de quoi la demande de mutation est annulée.

c) Demandes tardives, modification de demande de mutation et demande d'annulation

Après la date de retour des demandes de mutation au service de gestion du vice-rectorat, direction générale des enseignements, seules sont examinées les demandes tardives de participation au mouvement, de modification ou d'annulation, répondant à la double condition suivante :

- être parvenues dans le délai fixé annuellement dans la note de service relatif au mouvement intra-territorial ;
- être justifiées par un motif exceptionnel tel un cas de force majeure imprévisible dans sa survenance et irrésistible dans ses effets.

1.3- Mise en œuvre des procédures de classement des candidatures au barème

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, des besoins du service, ou de tout autre motif d'intérêt général, l'administration doit définir les modalités de prise en compte des priorités de mutation permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité.

Les demandes de mutation des personnels IATOSS affectés au vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie, direction générale des enseignements, s'appuient sur un barème qui, d'une part traduit les

priorités de mutation dont relève le candidat ainsi que sa situation individuelle, et d'autre part, permet un traitement équitable du tableau de mutation. La note de service relative au mouvement annuel des personnels titulaires toutes filières fixe la valorisation des éléments de ce barème.

Ces barèmes revêtant un caractère indicatif, le vice-recteur, directeur général des enseignements, conserve 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 possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies dans la note de service annuelle du vice-rectorat, direction générale des enseignements, seront satisfaites.

Rappel des priorités arrêtées :

- motifs familiaux : le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un PACS et/ou enfants au-delà de 50 km, sur la base de l'adresse professionnelle du conjoint ;
- la prise en compte du handicap ou d'une situation médicale grave ;
- la prise en compte de la situation du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé (mesure de carte scolaire) et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

Un agent candidat à mutation peut relever d'une seule ou de plusieurs priorités.

Les bénéficiaires de ces priorités sont encouragés à faire des vœux larges, et pas uniquement des vœux sur des établissements précis, afin que leur demande de mobilité ait le maximum de chances d'aboutir.

Les demandes de mutation ne relevant pas des priorités décrites sont des demandes de mutation pour convenances personnelles.

Rappel des critères supplémentaires prévus dans la note de service du vice-rectorat, direction générale des enseignements :

Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de poste

Pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté dans la fonction publique

Pour les demandes de mutation des personnels administratifs : l'ancienneté dans le corps

2- Les mutations sur des postes à profil

Les postes à profil (PPr) sont utilisés pour des fonctions spécifiques, le plus souvent des personnels de catégorie A ou B, requérant des compétences identifiées par une fiche de poste. 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 capacités du candidat.

Sont systématiquement profilés :

- les postes d'adjoint gestionnaire de catégorie B ;
- les postes d'agent comptable. Ces postes font l'objet d'une publication sur le site de la DRHFPNC et de la PEP.

Les agents peuvent aussi être amenés à effectuer une demande de mutation en candidatant sur des postes publiés sur le site de la DRHFPNC ou sur le site de la PEP au fil de l'eau, en dehors de la campagne annuelle de mobilité.

Dans le cadre d'une mobilité sur poste à profil, l'administration :

- accuse réception de l'ensemble des candidatures reçues ;

- peut conduire des entretiens de manière collégiale, en associant les chefs d'établissement ou de service concernés ;
- adresse une réponse écrite à l'ensemble des candidats.

3- L'examen des demandes de détachement

Les détachements sortants, par exemple dans le réseau de l'AEFE, constituent un autre levier de la mobilité à disposition des agents titulaires. Le vice-recteur, directeur général des enseignements, émet un avis sur ces demandes.

C- L'information et l'accompagnement des agents

Au-delà du site de publication de la DRHFPNC et de la PEP, le vice-rectorat accompagne les personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion.

Il organise la mobilité des personnels et veille à leur garantir, tout au long de ces procédures la meilleure information.

Les personnels IATOSS accèdent ainsi aux indications utiles, notamment calendaires, concernant les différents processus de mobilité et les pièces à fournir pour le traitement de leur demande de mutation intra-territoriale via la circulaire annuelle relative au mouvement des personnels titulaires toutes filières publiée sur le site du vice-rectorat, direction générale des enseignements, et affichée dans les locaux du vice-rectorat et des EPENC.

La phase d'échange entre les agents et les services sur les caractéristiques de leur dossier (priorités retenues, pièces justificatives à fournir...) représente une phase importante de communication et d'information individuelle sur la campagne de mobilité.

Les résultats d'affectation seront communiqués aux agents exclusivement par les services du vice-rectorat, direction générale des enseignements, après consultation d'un groupe de travail composé de représentants des personnels élus aux commissions administratives paritaires de la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie et de la fonction publique d'État (cf. annexe).

Les membres de ces groupes de travail sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents, y compris les documents de travail, dont ils ont connaissance.

Seules les situations des agents ayant explicitement donné leur accord afin que leurs données personnelles soient mentionnées dans les documents de travail présentés aux groupes de travail seront évoquées conformément à la loi n°78-17 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés modifiée et au règlement général pour la protection des données (RGPD). Toute autre situation sera anonymisée par les services du vice-rectorat, direction générale des enseignements.

L'inspecteur général de l'éducation,
du sport et de la recherche,
vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie,
directeur général des enseignements

Erick ROSER

