

1. MODALITES GENERALES DE PARTICIPATION AU « MOUVEMENT DES PERSONNELS »

■ **Qui participe au Mouvement des Personnels ?**

- Les enseignants titulaires de leur poste, qui sont en perte d'emploi (après fermeture).
- Tous les enseignants diplômés qui ont été nommés pour la seule année 2025/2026 en contrat provisoire.
- Tous les enseignants ayant déclaré une intention de demande de ré-emploi ou de mutation.
- Ceux et celles qui ont sollicité une demande d'emploi, en tant qu'enseignants issus du diocèse ayant interrompu leur service en dehors des congés légaux, ou en tant qu'enseignants issus d'un autre diocèse qui ont demandé une « intégration ».
- Remarque : Les maîtres lauréats du concours 2026 auront la possibilité d'émettre ultérieurement des vœux en vue de faciliter leur affectation pour l'année de validation.

■ **Comment participer au Mouvement du Personnel ?**

A leur arrivée, les listes doivent être affichées ou transmises sous la responsabilité de la Direction de l'école. Cette dernière fera part aux maîtres en congé de la parution des listes et du calendrier du mouvement.

Il convient de rappeler que ces listes ont été établies par les services de la Direction diocésaine sur déclaration des chefs d'établissements et demande de mutation individuelle. Des erreurs ou omissions sont possibles. Vous êtes priés d'avertir la DDEC si vous repérez une de ces erreurs. Une liste rectificative sera publiée. **Le chef d'établissement doit en informer les personnes en congé.**

Vous souhaitez solliciter un poste à temps complet ou un poste à temps partiel :

- Pour faire acte de candidature, vous devez vous rapprocher des chefs d'établissement des écoles sur lesquelles vous souhaitez postuler.
- Compléter la fiche de vœux qui priorise le choix d'un établissement et non d'un niveau de poste. En effet, chaque chef d'établissement devra retourner à la Direction Diocésaine un accusé de réception des différentes personnes qui auront pris contact avec lui.
- Tous les enseignants entrés dans le Mouvement de l'Emploi 2026 retournent la fiche de vœux en indiquant leurs vœux ou le retrait de candidature. Les enseignants qui se retirent du mouvement faute de postes à leur convenir voudront bien en informer la DDEC pour le 17 avril de façon à actualiser la liste des postes qui resteront au mouvement, liste qui sera publiée le 28 avril.
- La fiche de vœux est à retourner à la Direction Diocésaine pour **le 4 mai 2026 dernier délai** avec les justificatifs nécessaires.

Chaque maître candidat à un poste d'enseignement dans une école devra obligatoirement adresser 2 fiches de candidature :

- Une au directeur d'école concerné par le service postulé
- Une à Monsieur le Directeur de l'Enseignement Catholique à l'aide de la fiche jointe envoyée par la DDEC.

Aucun envoi à l'Inspection d'Académie en accord avec celle-ci

IL EST OBLIGATOIRE DE SUIVRE CES PROCEDURES. SEULES LES CANDIDATURES EXPRIMEES SUR LES FICHES JOINTES SERONT PRISES EN COMPTE.

Chaque chef d'établissement voudra bien porter toutes ces informations à la connaissance des enseignants de son équipe (y compris ceux en congé). Les accords sur l'emploi sont à tenir à disposition des enseignants ; ils sont téléchargeables sur le site : www.ddec53.fr rubrique « premier degré/mouvement 1^{er} degré »

2. MODALITES PRATIQUES DE PARTICIPATION AU MOUVEMENT DES PERSONNELS

2.1 - Etablissement des ordres de priorité

« ORDRE D'EXAMEN des dossiers »

(cf. Art.9 et 20 de l'Accord professionnel sur l'organisation de l'emploi)

	PRIORITE	ORDRE DE CLASSEMENT
de RE-EMPLOI (Art 9.1)	I	<ol style="list-style-type: none"> 1. A1 : maîtres qui ont bénéficié d'une priorité de réemploi et dont la situation a été jugée mal réglée lors du mouvement de l'année précédente par la Commission diocésaine de l'Emploi et actée dans un procès-verbal 2. A2 : chefs d'établissement quittant leur fonction de direction, maîtres perdant leur service ou voyant leur service réduit, des maîtres non qualifiés pour occuper un service ASH et dont l'emploi est confié à un maître qualifié ASH ou en formation diplômante ASH. Demandes des maîtres en demande d'emploi après validation de stage ou de formation l'année précédente et dont la situation n'avait pu être réglée que par l'attribution d'un service à temps incomplet ou d'heures sur un service protégé ou d'un service dans un autre diocèse. Ces situations mal réglées doivent être actées dans un procès-verbal 3. A3 : pour les maîtres contractuels demandant leur réintégration après une période de congé parental ou disponibilité au-delà de la période de protection du service 4. A4 : maîtres à temps partiel autorisé ou à temps incomplet et voulant compléter leur service
de MUTATION (Art 9.2)	II	<ol style="list-style-type: none"> 1. B1 : Pour les maîtres du corps diocésain qui sollicitent une nomination dans un autre établissement du diocèse motivée par des impératifs familiaux dûment justifiés (rapprochement de conjoint, soins à un conjoint, à un enfant ou à un ascendant, raisons médicales) ou des exigences de la vie religieuse ou sacerdotale et demandes des maîtres à temps complet en service partagé sur au moins 3 établissements 2. B2 : Pour les maîtres du second degré autorisés définitivement, pour un motif médical ou à la suite d'une reconversion, à exercer dans un établissement du premier degré 3. B3 : Pour les autres demandes de mutation du corps diocésain. 4. B4 : Pour les maîtres appartenant au corps diocésain d'un autre diocèse et dont la demande de mutation est dûment justifiée par des impératifs familiaux (rapprochement de conjoint, soins à un conjoint, à un enfant ou à un ascendant, raisons médicales) ou des exigences de la vie religieuse ou sacerdotale) 5. B5 : Pour les maîtres appartenant au corps diocésain d'un autre diocèse. (autres demandes de mutation)
d'EMPLOI après validation de l'année de stage ou de formation	III	<ol style="list-style-type: none"> 1. C1 : Lauréats du concours externe de professeurs des écoles et ceux du concours 3^{ème} voie (maîtres sortant du CFP) et les maîtres handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi 2. C2 : Lauréats du second concours interne 3. C3 : Bénéficiaires d'une mesure de résorption de l'emploi précaire
d'EMPLOI pour effectuer l'année de stage ou de formation	IV	<ol style="list-style-type: none"> 1. D1 : Lauréats du concours externe de professeurs des écoles, personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi et lauréats du 2nd concours interne 2. D3 : Bénéficiaires d'une mesure de résorption de l'emploi précaire

2.2 – L'AGS (Ancienneté Générale des Services)

Modalité de calcul de l'ancienneté pour la classification des dossiers

(cf. Art. 11 de l'Accord professionnel sur l'organisation de l'emploi, modifié par note ministérielle)

Afin de faciliter la procédure liée à l'AGS, nous vous invitons à utiliser I-Professionnel.

En vous connectant sur le site de votre DSDEN, vous accéderez à I-Professionnel soit par le portail ETNA en haut à droite ou directement sur IProf 1^{er} degré, onglet « service internet ». Vous accéderez au portail ARENA, cliquez sur « I-Professionnel enseignant ». Vous entrerez dans la rubrique « votre dossier » puis irez sur l'onglet « ancienneté ». Il vous suffira alors d'imprimer la page (onglet « impression » + CTRL P sur la page qui s'affiche)

Vous joindrez ce document à votre dossier de candidature

Si vous souhaitez contester votre AGS, vous devrez vous adresser directement aux services du SAGEPP.

2.3 – Les « Demandes de MUTATION motivées par des impératifs familiaux » (cf. Art. 22.1 de l'Accord professionnel sur l'organisation de l'emploi et directoire d'application)

Ces impératifs familiaux peuvent concerner : le rapprochement de conjoint, la nécessité de soins à un conjoint, à un enfant ou à un ascendant, pour des raisons médicales graves, ou des exigences de la vie religieuse, ou le rapprochement de la résidence de l'enfant.

Ces demandes doivent être dûment justifiées. La notion de « conjoint » est celle retenue par l'Education Nationale.



Tout dossier incomplet ne pourra bénéficier de la priorité prévue pour « impératifs familiaux ». Le chapitre 7 du directoire précise les justificatifs à fournir en fonction des situations.

3. PROPOSITIONS DE NOMINATION

3.1 – Procédure

Cf. Accord professionnel sur l'organisation de l'emploi

Art. 27.2.1 Suite à la Commission de l'Emploi, le directeur diocésain propose, par écrit, au chef d'établissement une nomination.

Art. 27.3 Suite à la Commission de l'Emploi, le directeur diocésain informe chaque maître participant au mouvement de la proposition de nomination.

- Les premières propositions de nomination seront envoyées à partir du **18 mai 2026** ; elles devront être validées par la CCMD (commission consultative mixte départementale).

- L'enseignant dispose de 10 jours pour répondre.
 - ⇒ *En cas d'absence de réponse, l'enseignant perd tous ses droits à une priorité pour l'année scolaire considérée.*
 - ⇒ **Le maître proposé par la Commission doit prendre rendez-vous avec le chef d'établissement concerné (cf Art. 13.2).**
- L'avis définitif de nomination sera transmis aux intéressés par l'Inspection Académique suite à la CCMD.

Si, dans la semaine qui suit une Commission de l'Emploi, un candidat ne reçoit pas notification de sa nomination, cela signifie que l'emploi demandé ne lui a pas été attribué.

3.2 – Autres dispositions

La commission de l'emploi détermine le nombre de services à réserver pour la nomination des maîtres ayant validé leur année de formation ou de stage.

A l'issue de la nomination des maîtres en contrat définitif, la commission de l'emploi fera une proposition d'affectation sur les postes restants aux lauréats de concours ayant validé leur année de formation ou de stage, puis aux lauréats de concours « externables », aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi et aux bénéficiaires d'une mesure de résorption de l'emploi précaire.

4. QUELQUES MODALITES PARTICULIERES

4.1 – Temps partiel → Temps complet

Rappelons :

- Toute personne enseignant à temps partiel autorisé ou à temps incomplet et souhaitant occuper un temps complet à la prochaine rentrée doit « passer » obligatoirement par le mouvement du personnel.
- Qu'un enseignant à temps partiel autorisé ou à temps incomplet qui envisage une reprise à temps complet doit, soit postuler pour un complément de service, soit postuler sur un emploi à temps complet
- Conformément à l'accord professionnel sur l'organisation de l'emploi (Art9.1.4) stipulant qu'« il y a demande de ré-emploi pour les maîtres à temps partiel autorisé ou à temps incomplet et voulant compléter leur service », leur situation sera étudiée dans le cadre des « demandes de ré-emploi » **soit en priorité A4** (aussitôt après les pertes d'emploi et démissions de directeurs)
- Les enseignants à temps partiel ou à temps incomplet qui envisagent une mutation en souhaitant conserver la même quotité de temps de service postulent dans le cadre d'une demande de mutation B3.

4.2 – Mouvement des Personnels Enseignants – Mouvement des directeurs

Si dans une école, une direction est à pourvoir, la directrice ou le directeur responsable de l'organisation pédagogique aura le choix de son niveau d'enseignement.

4.3 – Mouvement du Personnel et Suppléance à l'année

Un imprimé parviendra dans les écoles aux environs du 15/06/2026. Il permettra au directeur de l'école de récapituler les suppléances à couvrir dès la rentrée dans son établissement. Certaines pourront être envisagées pour l'année scolaire.

5. CONGES ET DISPONIBILITES

L'article R-914-105 du décret n° 2008-1429 du 19 décembre 2008 portant codification des dispositions réglementaires applicables aux maîtres contractuels et agréés des établissements d'enseignement privés sous contrat, transpose à ces derniers, à compter du 1^{er} septembre 2009, les congés, disponibilités et autorisations d'absence applicables aux enseignants titulaires du public.

Cela concerne :

- **les congés**
- **les disponibilités**
 - d'office
 - de droit (telle que la disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans)
 - sur demande (telle que la disponibilité pour convenances personnelles)

5.1. Rappel des règles applicables en matière de protection des services

Durant toute la durée du congé ou de la disponibilité et quelle que soit la protection du service qui y est associée, **il n'y a pas de résiliation de contrat.**

S'agissant de la protection des services, les règles assurent le retour à l'emploi mais ne protègent le service que dans des cas limitativement énumérés (congés de maladie ou de longue maladie)

CONGES	DISPONIBILITE
<p>Le service du maître reste protégé pendant toute la durée du congé, à l'exception du congé parental</p> <p style="text-align: center;"><u>Congé parental</u></p> <p>Pour ce dernier, qui est d'une durée maximale de trois ans, le service est protégé pendant une durée d'un an. Si le congé parental est demandé en début d'année scolaire, le service est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire. Si la demande de congé parental est faite en cours d'année scolaire, le service est protégé jusqu'à la fin de l'année scolaire suivante.</p>	<p>La règle qui s'applique est, comme dans la fonction publique, l'absence de protection de service, à l'exception d'une protection d'un an pour :</p> <ul style="list-style-type: none">- La disponibilité pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave- La disponibilité pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

5.2 Rappel concernant la réintégration après une période de congé parental ou de disponibilité au-delà de la période où le service a été protégé

Les maîtres contractuels demandant leur réintégration après une période de congé parental ou de disponibilité au-delà de la période pendant laquelle le service a été protégé sont considéré en « **demande de réemploi ; ils bénéficient de la priorité A3** »

REMARQUE : les demandes des maîtres ayant interrompu leur fonction avant le 1^{er} septembre 2009, date d'entrée en vigueur de la circulaire 2009-059, sont classées comme celles des maîtres contractuels demandant leur réintégration après une période de congé parental ou de disponibilité au-delà de la période pendant laquelle le service a été protégé, en application de la même circulaire (A3)