

Mouvement de l'Emploi 2022

Ref : JJ/Mvt 2022 Envoi 1/ Règlement Interne

Règlement Interne à la Commission Diocésaine de l'Emploi du Premier Degré

Ce règlement interne ne peut être en contradiction avec l'Accord Professionnel sur l'Organisation de l'Emploi dans l'Enseignement Catholique du Premier Degré, le Directoire d'Application et le Statut des Chefs d'Etablissements du Premier Degré.

L'ancienneté de chaque enseignant est calculée au 1^{er} Septembre de l'année scolaire en cours. L'ancienneté prise en compte est celle définie par le Rectorat d'Académie (DPEP), services d'enseignement, suppléances incluses, services de direction et de formation (cf. art. 11 de l'Accord Professionnel)

❶ La Commission Diocésaine de l'Emploi étudie successivement les cas suivants :

- ➔ La Commission Diocésaine de l'Emploi commence par dresser la liste des emplois réservés (cf. articles 7.8.1 de l'Accord Professionnel)

Sont dits réservés :

- Les services protégés ou vacants réservés pour permettre à des lauréats des concours externes non titulaires MEEF, titulaires de l'Accord Collégial, d'effectuer leur année de stage en alternance (M2 à mi-temps à l'ISFEC et à mi-temps en classe) = Lauréats du Concours 2022
- Les emplois réservés pour la nomination des Chefs d'Etablissements
- Les emplois ASH occupés par un maître titulaire d'un contrat définitif en formation conduisant au CAPPEI. Ces emplois sont réservés pendant une durée permettant au maître de se présenter 2 fois devant le jury de certification. En cas de dérogation accordée par l'autorité administrative, l'emploi est réservé pour une année supplémentaire.
- Les services des maîtres non certifiés sur poste ASH dont l'inscription au CAPPEI a été refusée faute de places (Recommandation de la Commission Nationale de l'Emploi du 22 mars 2018)

- ➔ La Commission Diocésaine de l'Emploi examine ensuite les demandes des maîtres dans l'ordre suivant :

A. LES DEMANDES DE RE-EMPLOI

La situation des maîtres appartenant au corps diocésain et dont l'emploi est menacé est examinée de la manière suivante :

- Au niveau de l'établissement, en cas de fermeture d'une classe ou de réduction de service, le Chef d'Etablissement engage une concertation avec les maîtres de l'école afin de rechercher un enseignant volontaire pour être déclaré en perte d'emploi.
- En cas de pluralité de volontaires, sera déclaré en perte d'emploi le maître volontaire ayant l'ancienneté la plus importante, calculée selon l'article 11 sauf si, parmi les volontaires, figure le maître qui aurait dû réglementairement être déclaré en perte d'emploi ; dans cette hypothèse, ce dernier est déclaré en perte d'emploi.

- En l'absence d'accord entre les enseignants de l'établissement, l'ordre des départs s'établira en fonction de l'ancienneté calculée conformément à l'article 11, le maître devant partir est celui ayant l'ancienneté la plus faible.
- La situation des maîtres d'un autre Diocèse de l'Académie dont la perte d'heures ou d'emploi n'a pu être réglée dans leur Diocèse d'origine et qui souhaitent bénéficier de propositions de nomination faites par les autres Diocèses de l'Académie sont examinées avec la priorité A5

➔ Les Enseignants et Chefs d'Etablissements concernés par un ré-emploi devront **formuler au minimum 3 vœux et au maximum 10 vœux** :

- Sur 3 écoles différentes au minimum (10 maximum)
- Il est possible de faire plusieurs vœux sur chacune de ces écoles (plusieurs vœux sur une même école ne comptent que pour un seul vœu)
- Les vœux sont rangés par ordre de préférence

S'il y a un départ à la retraite autorisé, si un poste est tenu par un auxiliaire ou un titulaire provisoire, s'il y a une nouvelle demande de temps partiel sur autorisation (TPA), la fermeture se fait automatiquement sur l'un ou l'autre de ces postes.

➔ Lorsqu'un maître dont la demande est codifiée A ne peut être placé sur un des emplois sur lesquels il a postulé, la Commission Diocésaine de l'Emploi lui fera, dans la mesure du possible et en tenant compte de son ancienneté et de ses Impératifs Familiaux, une autre proposition d'emploi avant de passer à l'étape suivante du Mouvement de l'Emploi. Cette proposition ne peut être refusée. **« La priorité « Impératifs Familiaux » ne sera retenue que si le dossier de demande est accompagné de tous les justificatifs exigés pour chaque situation »** (extrait du Directoire d'Application de l'Accord Professionnel, point 7).

*Un enseignant qui n'a pas eu satisfaction sur les vœux qu'il formulait et à qui la Commission Diocésaine de l'Emploi a proposé une quotité correspondant à sa demande sera considéré **en B1 ou en B3** dans le Mouvement de l'Emploi de l'année suivante en cas de participation à celui-ci.*

B. LES DEMANDES DE MUTATION

Dans une recherche de stabilité des équipes pédagogiques, il est souhaitable que les demandes de mutation ne s'effectuent pas avant un **délai de 3 ans**.

Pour les mutations pour Impératifs familiaux, « la priorité « impératifs familiaux » ne sera retenue que si le dossier de demande est accompagné de tous les justificatifs exigés pour chaque situation » (extrait du Directoire d'Application de l'Accord Professionnel, point 7).

C. LES DEMANDES D'EMPLOI DES MAITRES AYANT VALIDE LEUR ANNEE DE FORMATION OU DE STAGE

- ➔ **C1 = Lauréats CRPE 2021**
- ➔ **C2 = Lauréats Concours Interne 2021**

Leur nomination se fait sur un premier emploi qui ne peut être refusé. Ces maîtres sont candidats sur tous les services restés vacants ou susceptibles d'être vacants. Il est tenu compte des impératifs familiaux et de l'ancienneté dûment justifiés. Les Professeurs des Ecoles Stagiaires, en prolongation sur un poste d'enseignement, participent au Mouvement de l'Emploi au titre des maîtres ayant validé leur année de formation ou de stage.

D. LES DEMANDES DES LAUREATS DES CONCOURS POUR EFFECTUER L'ANNEE DE FORMATION OU DE STAGE

- D1 = Lauréats CRPE 2022 non titulaires d'un Master MEEF (dont les postes sont réservés en début de Mouvement de l'Emploi) et lauréats CRPE 2022 titulaires d'un Master MEEF.
- D2 = Lauréats Concours Interne 2022

E. LES DEMANDES DES DELEGUES AUXILIAIRES

En cas d'**égalité d'ancienneté des maîtres**, il sera tenu compte de la date de naissance des enseignants ou des éléments complémentaires d'appréciation (cf. art. 11 de l'Accord Professionnel)). Les besoins des établissements devront obligatoirement être précisés lors de la déclaration des emplois vacants ou susceptibles d'être vacants.



→ La notion d'«**Impératifs Familiaux**», croisée avec l'ancienneté, intervient uniquement :

- En A, au moment où la Commission Diocésaine de l'Emploi doit proposer un nouvel emploi aux maîtres qui n'arrivent pas sur les vœux effectués
- En B1
- En B4
- En C
- En D

2 DECLARATION D'INTENTION ET VŒUX

→ Dans le cadre de la Déclaration d'Intention de participer au Mouvement de l'Emploi 2022



Si je suis sur plusieurs établissements, j'indique les quotités de postes que je ne souhaite pas mettre dans le Mouvement de l'Emploi (et que je conserverai donc sur l'année scolaire prochaine) et celles sur lesquelles je déclare mon intention de participer au Mouvement de l'Emploi.

→ Attention : au moment de faire des vœux, je ne pourrai faire des vœux que sur les quotités déclarées dans le Mouvement de l'Emploi (Ex : je suis sur un ½ temps dans un établissement et sur 2 ¼ temps dans deux autres établissements. Je souhaite rester sur mon mi-temps, je l'indique, il ne paraît pas dans le Mouvement de l'Emploi, je le garde pour l'année scolaire suivante. En revanche, je souhaite quitter mes 2 ¼ temps, je l'indique, ils paraissent dans le Mouvement de l'Emploi, mais je ne pourrai faire des vœux que sur des mi-temps (mi-temps ou 2 ¼ temps) complémentaires à la quotité que j'ai conservée. Je ne pourrai pas faire de vœux sur des temps complets.

→ Dans le cadre des vœux

1. Le niveau (maternelle ou élémentaire) qui figure sur la liste n'est pas nécessairement celui qui sera à pourvoir, le Chef d'Etablissement restant, après concertation, responsable de l'organisation pédagogique de son école.
 - Bien préciser tous les numéros de poste lors de la formulation des vœux, particulièrement lorsqu'ils figurent dans la même école
 - Faire des vœux sur les postes tels qu'ils sont affichés sur la liste des postes vacants ou susceptibles de l'être (un temps plein ne peut être fractionné en deux mi-temps, de même un mi-temps ne peut être fractionné en deux quart-temps). Les assemblages des postes fractionnés (1/4 temps, ½ temps...) doivent être réalisés par les enseignants concernés au moment des vœux.

2. **Si des postes se libèrent après la formulation des vœux, on ne revient pas sur les propositions faites précédemment.**
3. Si, en raison d'autres priorités, aucun des postes demandés n'a pu être attribué au maître en mutation, celui-ci conserve son poste précédent.
4. Le Chef d'Etablissement accuse réception, par écrit, des candidatures reçues.

③ PROPOSITIONS DE LA COMMISSION DEPARTEMENTALE DE L'EMPLOI

Par l'intermédiaire de son Président, la Commission Départementale de l'Emploi, en tenant compte en premier lieu des vœux formulés par le maître :

- Propose une nomination au Chef d'Etablissement concerné,
- Informe le maître concerné.

Tout enseignant ayant fait une demande de ré-emploi ou de mutation s'engage à accepter le poste sur lequel il a fait acte de candidature et qui lui est proposé par la Commission Diocésaine de l'Emploi (cf. art. 21.3. et 21.4 pour le réemploi et art. 22.2 pour les mutations ainsi que le Directoire d'Application, point 10).

④ POSTES Ecole Inclusive (Dispositifs d'Adaptation et ULIS)

Un maître qualifié est un maître diplômé ASH ou en formation ASH.

Le poste d'un enseignant en formation CAPPEI est réservé pendant toute la durée effective de la formation, durée permettant au maître de se présenter deux fois devant le jury de certification. En cas de dérogation de l'autorité administrative, l'emploi est réservé pour une année supplémentaire.

Les services ASH confiés à des maîtres non qualifiés ASH ou non en formation sont déclarés susceptibles d'être vacants. Ces services ne deviennent vacants que :

- Pour nommer un maître titulaire d'un diplôme ASH
- Pour nommer un maître suivant la formation CAPPEI et ne bénéficiant pas de la réservation d'un emploi ASH (cf. art 7.8.3)

Si le poste devient vacant, le maître non qualifié ASH ou non en formation se retrouve donc en perte d'emploi (priorité A2). Si le poste ne devient pas vacant et que le maître non qualifié ou non en formation souhaite participer au Mouvement de l'Emploi dans le cadre d'une mutation ordinaire, sa demande sera examinée avec la priorité B1 ou B3.

La Commission Départementale de l'Emploi peut remettre en cause la réservation pour résoudre la situation d'un maître diplômé ASH, en perte d'emploi ASH, souhaitant retrouver un poste ASH et pour lequel aucun autre poste ASH n'a pu être proposé.

En cas de fermeture de classe maternelle ou élémentaire sur l'école, tout enseignant titulaire d'une ULIS, d'un Dispositif d'Adaptation et titulaire d'un diplôme d'enseignement spécialisé (CAPSAIS, CAEI, CAPA-SH, CAPPEI) ou en cours de formation, reste titulaire de son poste sauf s'il y a fermeture de la classe spécialisée.

→ Les postes ASH sont considérés comme des postes à profil ; ils nécessitent des compétences particulières (diplôme, parcours professionnel, projet professionnel, etc...). Pour y postuler, il est nécessaire de prendre contact avec le Service du Premier Degré afin qu'un temps d'information et de discernement réciproque soit proposé avant toutes prises de fonctions.

5 POSTES BILINGUES (Breton-Français)

Dans un établissement ayant une filière bilingue, on prend en compte d'une part la filière monolingue et d'autre part la filière bilingue.

En cas de fermeture de classe maternelle ou élémentaire sur l'école, tout enseignant bilingue, titulaire d'une classe bilingue n'est donc pas touché par la fermeture, même s'il a le moins d'ancienneté. Seule une fermeture dans la filière bilingue le concernerait.

6 POSTES NON STANDARDS

Professeurs animateurs diocésains et enseignants référents Ecole Inclusive :

En cas de suppression d'un tel poste, l'enseignant concerné est considéré en ré-emploi.

La priorité A2 est accordée aux Professeurs animateurs diocésains ainsi qu'aux Enseignants Référents Ecole Inclusive qui souhaiteraient mettre un terme à leurs fonctions ou qui seraient concernés par une suppression d'emploi.

7 LES SERVICES PROTEGES

Sont dits protégés, les services ou les fractions de services des maîtres bénéficiant d'un congé ou d'une disponibilité pendant la durée de protection prévue par la réglementation.

8 LE TEMPS PARTIEL

- Il appartient au Chef d'Etablissement d'organiser la répartition pédagogique de son école afin de réduire le nombre de classes pourvues par des enseignants bénéficiant de temps partiels.
- A partir du moment où les enseignants sont à Temps Partiel sur Autorisation, ils perdent leur droit sur la quotité libérée. S'ils souhaitent augmenter leur quotité, ils participent obligatoirement au Mouvement de l'Emploi, même si un poste est vacant dans leur établissement. Leur demande sera étudiée dans le cadre du ré-emploi (A4).

9 LES TITULAIRES PROVISOIRES

Rentrent dans cette catégorie les enseignants nommés sur des postes devenus vacants après la CCMI. Ils doivent participer au Mouvement de l'Emploi avec la priorité A2 : leur poste est déclaré vacant mais ils peuvent le redemander.

10 STRUCTURES « MULTI-SITES »

Seuls les Chefs d'établissements bénéficient de la priorité de réemploi (A2) au moment de leur cessation de fonction. Les Responsables de Sites n'en bénéficient pas au moment où ils cessent leur mission de Responsable de Site. Ils peuvent demeurer dans l'établissement quand ils souhaitent mettre un terme à leur mission.

Le Chef d'Etablissement « Multisites » doit quitter son établissement de rattachement lorsqu'il arrête sa fonction. Cependant il peut postuler sur un poste d'enseignant vacant dans un des autres établissements de la structure « Multisites ».

Les Chefs d'Etablissements, en fonction lors de la mise en place du « Multisites » et à qui l'Enseignement Catholique demande de prendre une responsabilité de site, conservent la priorité A2 lorsqu'ils quittent leurs fonctions de responsable de site et souhaitent muter sur un emploi d'enseignant dans un autre établissement.

Les enseignants d'une structure « Multisites » ont la possibilité, dans le cadre de la répartition des classes effectuée en concertation avec le Chef d'établissement et hors Mouvement de l'Emploi, d'enseigner sur l'un ou l'autre des établissements composant la structure. **Cette mesure ne s'applique pas en cas de perte d'emploi.**

→ **Situation des établissements multisites existants ou en cours de constitution multisites:**

Dans les cas suivants :

- Si tous les enseignants d'un établissement « Multisites » souhaitent se mettre dans le Mouvement de l'Emploi (y compris le Responsable de Site)
- Si l'enseignant qui assure la Responsabilité du Site souhaite se mettre dans le Mouvement de l'Emploi et que ses autres collègues ne souhaitent pas prendre la Responsabilité de Site
- Si un établissement est en cours de constitution « Multisites » dans le cadre du Mouvement de l'Emploi 2022, que l'ensemble de l'équipe ou qu'une partie de l'équipe souhaite se mettre dans le Mouvement de l'Emploi et qu'aucun enseignant ne souhaite prendre la Responsabilité de Site.

⊗ **Alors, l'un des postes de l'établissement sera fléché « Responsable de Site », cette candidature passera en Commission Diocésaine de l'Emploi mais uniquement après une rencontre entre l'enseignant qui candidate sur ce poste fléché « Responsable de Site » et le Chef d'Etablissement Multisites qui donnera son aval et ce, afin que l'enseignant candidat soit pleinement informé de l'engagement qu'il souhaite assumer.**



→ **DEPARTS EN RETRAITE**

Les services des maîtres en attente des résultats de leur demande de départ à la retraite sont déclarés vacants



→ **MISE EN PLACE D'UNE INSTANCE ACADEMIQUE DE COORDINATION**

Elle est constituée des bureaux de Commissions Diocésaines de l'Emploi de l'Académie et a pour objet :

- L'harmonisation des calendriers
- La répartition entre les Commissions Diocésaines de l'Emploi des emplois à réserver pour permettre aux lauréats des concours externes d'effectuer leur année de stage par alternance
- La répartition entre les Commissions Diocésaines de l'Emploi du nombre de services à réserver pour accueillir les maîtres dont les demandes sont codifiées C1-C2, recrutés au titre de l'Académie
- De gérer la situation des maîtres qui ne trouvent pas d'emploi dans leurs Diocèses d'origine

Rappel de l'article 28 de l'Accord Professionnel :

« Les membres de la Commission Diocésaine de l'Emploi s'engagent à l'obligation de réserve quant aux informations confidentielles concernant les personnes communiquées lors des séances ».

De la même manière, les membres de la Commission Diocésaine de l'Emploi s'interdisent toutes communications extérieures pendant le déroulement des Commissions Diocésaines de l'Emploi.

