



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Information

Secrétariat général Service des ressources humaines Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération 78, rue de Varenne 75349 PARIS 07 SP 0149554955	Note de service SG/SRH/SDCAR/2025-121 27/02/2025
---	---

Date de mise en application : 27/02/2025

Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :

SG/SRH/SDCAR/2020-31 du 16/01/2020 : Lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture et de l'alimentation relatives à la politique de mobilité.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 1

Objet : Lignes directrices de gestion du ministère chargé de l'agriculture relatives à la mobilité sur les postes d'enseignement et d'éducation – chapitre II du titre II.

Destinataires d'exécution
DRAAF - DAAF - DRIAAF - DDI Etablissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles Etablissements d'enseignement supérieur agricole Etablissements publics sous tutelle

Résumé : La présente note de service a pour objet de diffuser les lignes directrices de gestion en matière de politique de mobilité sur les postes d'enseignement et d'éducation.

Cette instruction complète l'instruction SG/SRH/SDCAR/2023-801 du 21 décembre 2023 relative à la politique de mobilité – Titre II chapitre I des lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire.

Textes de référence :

Code général 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.

L'article L. 413-1 du code général de la fonction publique dispose que des « lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration ». Ces lignes directrices de gestion concernent notamment la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, la mobilité des agents et enfin, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Les lignes directrices de gestion du ministère chargé de l'agriculture seront composées de trois titres :

TITRE I : POLITIQUE GENERALE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

TITRE II : POLITIQUE DE MOBILITE

Chapitre I : mobilité générale

Chapitre II : mobilité sur les postes d'enseignement et d'éducation

TITRE III : POLITIQUE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS

Chapitre I : politique générale d'avancement et de promotion pour les corps relevant des filières techniques, administratives et de formation-recherche

Chapitre II : politique d'avancement et de valorisation des parcours pour les corps d'enseignement et d'éducation

Vous trouverez, en annexe, le chapitre II du titre II examiné par le comité social d'administration ministériel en sa séance du 10 décembre 2024.

Ce volet s'applique aux campagnes de mobilité sur les postes d'enseignement et d'éducation à compter de l'année 2025.

La secrétaire générale,

Cécile BIGOT-DEKEYZER

ANNEXE

TITRE II – Politique de mobilité

CHAPITRE II - Mobilité sur les postes d'enseignement et d'éducation

INTRODUCTION

Si elle répond aux mêmes principes que ceux qui régissent la mobilité générale et au fil de l'eau (chapitre I du titre du II), la mobilité sur des postes d'enseignement et d'éducation répond à certaines spécificités, définies dans le présent chapitre.

1/ ORIENTATIONS GÉNÉRALES DE LA POLITIQUE DE MOBILITÉ

1. Principes de la mobilité :

Conformément à la Charte de la mobilité édictée par la DGAFP, la mobilité se construit dans le respect des trois principes suivants :

- la mobilité ne peut être considérée comme une fin en soi, elle répond à une attente de l'agent, à un besoin du service;
- la mobilité constitue pour l'agent une opportunité d'enrichissement de son parcours professionnel et pour le service, une opportunité de développement des compétences du collectif de travail : elle est ainsi favorable aux intérêts à la fois de l'employeur et de l'agent ;
- la réussite d'une démarche de mobilité repose sur un partage de responsabilités entre l'agent, l'employeur et les acteurs de la chaîne RH.

A ce titre :

- La mobilité permet de répondre aux intérêts partagés de l'employeur et de l'agent. Une mobilité réussie suppose que chacune des parties prenantes y trouve la plus grande satisfaction. Pour l'administration, pourvoir des postes exigeants en compétences et/ou vacants durablement mais aussi bénéficier des apports de la diversité d'origines et de culture professionnelle des agents. Pour l'agent, bénéficier de postes correspondant à son projet et permettant des perspectives d'évolution professionnelle, exercer des métiers qui l'intéresse, et participant d'un juste équilibre vie privée –vie professionnelle, est une aspiration légitime.

- La mobilité est un outil de construction d'un parcours professionnel. L'agent est au cœur du dispositif de mobilité. Il prend l'initiative de sa mobilité en répondant à une offre de postes ; il dispose d'une autonomie dans ses choix de postes ; il est de sa responsabilité de valoriser ses compétences et son expérience.

Pour les personnels enseignants, il s'agit notamment de faire reconnaître une double-compétence d'enseignement dans le respect de la procédure prévue par note de service. Pour les personnels enseignants et d'éducation, il peut aussi s'agir de faire valoir un projet de réorientation professionnelle par la voie du détachement dans un autre corps, ou dans un statut d'emploi.

Le ministère favorise ainsi la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble des personnels enseignants et d'éducation en leur offrant la possibilité de parcours diversifiés tout en veillant au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement. Il propose à ce titre des postes variés, au sein de ses différents secteurs d'activité tout comme au sein des établissements publics sous tutelle et met à la disposition de l'agent les informations utiles sur les emplois, les métiers, les règles et pratiques de gestion ainsi que les perspectives de déroulement de carrière. Il accompagne les agents dans leurs choix et décisions grâce aux conseillers mobilité carrière (IGAPS).

- La mobilité contribue enfin à une adaptation des effectifs et compétences aux évolutions des organisations et des métiers. Au regard de la diversité des politiques publiques et missions exercées au sein du ministère et de ses établissements, il est essentiel selon les cas

de conserver, de faire évoluer ou de doter les services des compétences nécessaires à l'accomplissement de ces missions. Il convient de s'assurer que dans la durée, ces compétences seront évolutives, adaptées dans leur contenu, correctement dimensionnées et positionnées sur le territoire.

2. La construction de la démarche de mobilité et l'accompagnement dans le cadre des parcours professionnels

La réussite de la démarche de mobilité repose sur l'implication de chacun :

- L'agent se place au cœur de la démarche de construction de son parcours professionnel et est acteur de son évolution professionnelle ;
- L'employeur propose des parcours professionnels valorisants et diversifiés ;
- Le supérieur hiérarchique de l'agent accompagne les projets de mobilité de l'agent quand celui-ci le sollicite. Il est notamment chargé d'évoquer, dans le cadre des rendez-vous de carrière, par exemple, ou lorsque l'agent en fait la demande, les perspectives de carrière de l'agent et ses souhaits de mobilité et apporter son appui pour favoriser la réussite de ces projets ;
- Les acteurs de la filière ressources humaines accompagnent la construction et la réalisation des projets.

Pour accompagner les projets de mobilité, les agents concernés par les présentes lignes directrices de gestion peuvent s'appuyer sur l'expertise de l'inspection de l'enseignement agricole, d'une part, et sur le réseau d'appui aux personnes et aux structures, d'autre part, chacun en ce qui le concerne, s'agissant de leur parcours sur des fonctions d'enseignement et d'éducation ou sur des fonctions d'administration en EPLEFPA.

3. Prise en compte de la politique de diversité et d'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique de mobilité

La mobilité respecte les principes de transparence, d'équité de traitement et de diversité que s'est fixé le ministère en charge de l'agriculture engagé dans une démarche de promotion de l'égalité professionnelle et de diversité.

A ce titre, le processus de mobilité doit notamment se conformer aux prescriptions édictées dans le cadre du Guide du recrutement ministériel, publié par note de service n° 2019-109 du 6 février 2019.

Les critères de mobilité tiennent également compte de la situation familiale, de parentalité et sociale des agents. Le barème applicable aux personnels enseignants et d'éducation prend en compte l'ensemble de ces critères (cf. partie 3.2.1).

2/ PROCÉDURES DE GESTION DES DEMANDES INDIVIDUELLES DE MOBILITÉ

Les modalités déclinées ci-après s'appliquent à compter de la rentrée scolaire 2025.

2.1. Périmètre de la mobilité sur des postes d'enseignement et d'éducation

2.1.1 – Postes concernés

Les présentes modalités de gestion concernent l'ensemble des postes d'enseignement et d'éducation publiés vacants et susceptibles de l'être à la rentrée scolaire suivante au sein :

- des EPLEFPA relevant du ministère en charge de l'agriculture,
- des lycées professionnels maritimes et aquacoles (LPM/LPMA) relevant du ministère en charge de l'écologie et devant être pourvus, dans le cadre de la convention de gestion, par des agents relevant des corps enseignants et d'éducation du ministère en charge de l'agriculture.

N'entrent pas dans le champ du présent chapitre :

- les postes d'enseignement des établissements d'enseignement supérieur publics du ministère en charge de l'agriculture qui relèvent du chapitre dédié des lignes directrices ministérielles (chapitre I du titre II) ;
- les emplois d'enseignants contractuels de droit public des établissements d'enseignement technique agricole privés mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural qui ne relèvent pas des dispositions prévues au titre des lignes directrices de gestion.

2.1.2 – Agents concernés

Sont concernés :

- les agents appartenant aux corps de personnels enseignants et d'éducation régis par les décrets modifiés n° 90-89 (CPE) et n° 90-90 du 24 janvier 1990 (PLPA) et par le décret n° 92-778 du 3 août 1992 (PCEA),
- les agents appartenant au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) régis par le décret modifié n°2006-8 du 4 janvier 2006 exerçant ou souhaitant exercer des fonctions d'enseignement,
- les agents appartenant au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) régis par le décret modifié n° 2009-1106 du 10 septembre 2009 exerçant ou souhaitant exercer des fonctions d'enseignement,
- les agents appartenant au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) régis par le décret modifié n°2017-607 du 21 avril 2017,
- les agents contractuels du ministère de l'agriculture et de l'alimentation bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée,
- les agents appartenant aux corps des personnels enseignants et d'éducation relevant d'autres ministères ou de la fonction publique territoriale, susceptibles de solliciter une affectation sur un poste relevant du périmètre ci-dessus défini, par la voie de la position normale d'activité ou du détachement.

Ne sont pas concernés :

- les agents appartenant aux corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture régis par

le décret n° 92-171 du 21 février 1992 ;

- les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et régis par le décret n° 89-406 du 20 juin 1989.

2.2.Modalités d'organisation de la campagne – calendrier général

2.2.1. – Un cycle unique de mobilité :

Un cycle annuel de mobilité est organisé pour chaque rentrée scolaire en métropole, au sein des départements et régions d'outre-mer (DROM) et des collectivités territoriales d'outre-mer à statut particulier (Nouvelle-Calédonie et Wallis-et-Futuna).

Pour la métropole et les DROM, ce cycle s'articule autour du calendrier indicatif suivant :

- en septembre - octobre de l'année précédant la rentrée : procédure de déclaration d'intention de mobilité (DIM) ;
- de février à mars : publication des postes et procédure de candidature ;
- de mars à avril : instruction et examen des candidatures par les services ;
- en avril : : publication des résultats des mobilités des agents titulaires ;
- 1er septembre : décision d'affectation.

Pour les collectivités d'outre-mer à statut particulier, où la rentrée est prévue au 1^{er} février, ce cycle s'articule selon le calendrier indicatif suivant :

- en septembre- de l'année précédant la rentrée : procédure de déclaration d'intention de mobilité ;
- en octobre : publication des postes et procédure de candidature pour les territoires de Nouvelle Calédonie et Wallis et Futuna ;
- en novembre : examen des candidatures ;
- en décembre : publication des résultats des mobilités des agents titulaires ;
- 1er février : décision d'affectation en Nouvelle-Calédonie et à Wallis-et-Futuna.

Pour rappel, les agents affectés en Nouvelle-Calédonie ou à Wallis-et-Futuna dont le séjour réglementé arrive à son terme l'année N doivent participer au cycle annuel de mobilité organisé pour la métropole et les DROM au titre de la rentrée scolaire N-1 afin qu'ils puissent disposer d'une affectation à la fin de celui-ci.

2.3.Information des agents candidats

2.3.1 Publicité des postes :

L'administration porte à la connaissance des agents, par une note de service annuelle, le calendrier du cycle annuel de mobilité publiée au bulletin officiel ministériel et relayée sur le site rejoignez-nous (<https://recrutement.agriculture.gouv.fr/>) et sur le site d'information spécifique à l'enseignement agricole (ChloroFil), l'ensemble des postes proposés au processus de mobilité.

2.3.2. Dépôt des candidatures :

Le calendrier et les modalités de dépôt de candidature sont fixés par la note de service organisant la campagne annuelle de mobilité et doivent être strictement respectés.

Le dossier de candidature doit être complet et déposé suivant les modalités et délais prévus dans la note de service.

2.3.3 Contact avec les établissements

Pour toute demande portant sur un poste publié dans un autre établissement, il appartient aux directeurs d'EPLEFPA de répondre à toute demande de renseignements des agents potentiellement candidats sur les postes d'enseignement et d'éducation offerts à la mobilité au sein de l'établissement qu'ils dirigent, dans les délais des dépôts de candidature fixés par la note de service organisant la campagne annuelle de mobilité.

2.3.4 Prise en compte des erreurs matérielles et situations individuelles spécifiques

Les candidats doivent impérativement finaliser leur candidature accompagnée de toutes les pièces justificatives requises avant le terme de la période de candidature pour s'assurer de sa bonne prise en compte.

Après instruction par le service compétent, l'agent reçoit un courriel à l'adresse qu'il aura portée à son dossier de candidature, l'informant de la prise en compte de sa candidature. Les agents appartenant aux corps des personnels enseignants et d'éducation reçoivent par courriel un récapitulatif de demande de candidature précisant le nombre des points de barème obtenus au regard des pièces transmises.

Si l'agent est amené à constater une erreur matérielle intervenue ou dispose de pièces justificatives qui n'auraient pu être obtenues dans le délai prévu de candidature, il doit l'indiquer au service auprès duquel il a déposé son dossier de candidature dans les dix jours calendaires suivant le terme de la période de candidature. L'administration étudie dans ce cas si ces éléments (relevant de l'erreur manifeste ou de l'impossibilité avérée de les fournir dans le délai requis) peuvent être pris en compte, en particulier au regard de l'impact potentiel sur les autres candidatures.

Cette tolérance ne rouvre pas le délai défini par la note de service pour faire valoir une situation nouvelle ou pour compléter le dossier d'une pièce non produite par l'agent. Ne seront donc prises en compte dans l'examen des demandes de mobilité que les situations dûment justifiées à la date limite de dépôt de candidature.

Les agents peuvent porter à la connaissance de l'administration (services RH) leurs situations individuelles spécifiques par tout moyen dans les délais de candidature ou dans un délai maximum de dix jours calendaires après la fin de la période de candidature.

2.4. Processus de décision

La décision de l'administration se fonde essentiellement sur l'observation du barème prévu par l'article L. 512-22 du Code général de la fonction publique (CGFP), pour les corps de PCEA, de PLPA et de CPE. Toutefois comme le précise l'article L. 512-22 du CGFP, le barème constitue une mesure préparatoire qui ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents titulaires.

2.5. Modalités de recours

L'agent peut, dans le délai de deux mois suivant la publication valant décision des résultats de la mobilité pour un poste donné exercer un recours administratif ou contentieux dans les conditions prévues aux articles L. 410-1 et suivants du code des relations entre le public et l'administration.

3/ MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DES PRIORITÉS DE MUTATION

3.1 – Dispositions communes.

Sont examinées en priorité, les candidatures des personnels enseignants et d'éducation titulaires et stagiaires du ministère et celles des personnels enseignants et d'éducation titulaires d'une autre administration sollicitant un accueil en détachement ou en PNA conformément à l'article L. 311-1 du code général de la fonction publique, puis celles des agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, candidats ou contraints à la mobilité pour les motifs qui seront explicités au sein de la note de service annuelle de mobilité. Ces agents contractuels pourront être affectés sur les postes non attribués selon les modalités décrites précédemment

Au regard des dispositions de l'article L. 512-28 du code général de la fonction publique, si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps, les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles ou séparé pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et les fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent, dans toute la mesure compatible avec les nécessités de fonctionnement du service, bénéficier en priorité du détachement défini au chapitre III du titre Ier du livre V de la partie législative du CGFP, de l'intégration directe définie à la section 3 du chapitre Ier du titre Ier du livre V du même code, et le cas échéant, de la mise à disposition définie à la section 4 du chapitre II du titre Ier du livre V du même code.

Les priorités de mutation (priorités légales, barème) ne s'appliquent pas aux agents contractuels en CDI. Les critères de classement applicables à leurs candidatures sont précisés dans la note de service annuelle de mobilité.

3.2 – Postes d'enseignement et d'éducation

3.2.1 – Candidature sur des postes d'enseignement et d'éducation (PLPA, PCEA et CPE).

Conformément à l'article 9 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires et son annexe, des tableaux périodiques de mutation sont établis pour l'affectation des personnels relevant des corps d'enseignement et d'éducation du ministère chargé de l'agriculture sur des postes d'enseignement et d'éducation.

Dans le cadre de ces tableaux périodiques de mutation, les modalités de prise en compte des priorités légales de mutation et, le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires d'examen des demandes de mutation permettent de caractériser les situations individuelles afin :

- à situation équivalente, de départager entre elles les demandes de mutation ;
- le cas échéant, d'opérer leur classement à l'aide d'un barème.

Il est composé de critères reposant sur les priorités légales définies aux articles L. 442-6 à L. 442-9 et L. 512-19 du CGFP.

Conformément à l'article L. 512-21 , le barème est complété par des critères supplémentaires établis à titre subsidiaire, relatifs à la situation individuelle et familiale de l'agent (prenant notamment en compte la qualité de proche aidant au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail, le nombre d'années de séparation et la distance entre les résidences professionnelles des deux conjoints, les modalités d'exercice de l'autorité parentale, la mise en disponibilité pour élever un enfant ou le congé parental, ou la demande d'un poste double) et à la carrière et au fonctionnement du service (prenant notamment en compte la situation dans le corps, la stabilité dans le poste, une bonification pour première affectation en tant que titulaire sur un poste déficitaire).

Les points obtenus au titre de ces critères subsidiaires ne peuvent se traduire par l'octroi d'un nombre de points de barème supérieur à celui d'un personnel enseignant et d'éducation bénéficiant d'une priorité légale.

Le barème portant les pondérations affectées à chaque critère est annexé à la note de service annuelle de mobilité.

Le barème ne concerne que les personnels enseignants et d'éducation titulaires relevant des corps enseignants et d'éducation du ministère.

3.2.2 – Candidature des personnels relevant des corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE), des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) et des inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV)

Les corps des IAE, des IPEF et des ISPV n'entrent pas dans le périmètre fixé par l'article 9 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

En conséquence, l'examen des candidatures des IAE, des ISPV ou des IPEF sur un poste d'enseignement s'opère en premier lieu au regard du corps dans lequel l'emploi est ouvert.

Ainsi, si l'emploi est ouvert dans le corps des IAE, ISPV ou des IPEF, ou s'il est ouvert dans les corps de PCEA et/ou de PLPA sans candidature d'un membre de ces corps, les modalités d'examen des candidatures seront celles de la mobilité générale s'agissant notamment de l'observation des priorités légales.

4/ BILAN ANNUEL DE LA MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE MOBILITÉ

Un bilan annuel de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité sur des postes d'enseignement et d'éducation est présenté en CSAM avant le début de la campagne de mobilité pour la rentrée scolaire suivante. Il s'appuie sur un bilan chiffré des mobilités et inclut une analyse femmes-hommes de la politique de mobilité.

Ce bilan est utilisé afin d'envisager les éventuelles évolutions des modalités de gestion de la mobilité nécessaires à l'atteinte des objectifs poursuivis par la politique de mobilité.

Mobilité des personnels enseignants et personnels d'éducation

Les situations décrites dans les tableaux A et B sont, le cas échéant, cumulables entre elles :

8

Agents reconnus travailleurs handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 (art. L.512-19, 2°, du CGFP) :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente \geq à 10 %

ET

- les titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers la capacité de travail ou de gain

- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité ;

- les titulaires de la carte d'invalidité délivrée par la CDAPH :

* avec pourcentage d'incapacité permanente \geq 80 %

Ou

* avec classement du bénéficiaire en 3ème catégorie de la pension d'invalidité de la sécurité sociale

- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité pour les sapeurs-pompiers volontaires ;

- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

1 000 points

Agents qui exercent ou ont exercé leurs fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles pendant au moins 5 ans depuis le 1er janvier 2000 et selon les modalités fixées par le décret n°95-313 du 21 mars 1995 (art. L.512-19, 3°, du CGFP)

1 000 points

Agents souhaitant muter vers le département, la région ou la collectivité d'outre mer (DROM-COM) où ils justifient du centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM) (collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie) (art. L.512-19, 4°, du CGFP)

1 000 points

Mutation consécutive à une suppression d'emploi (art. L. 512-19, 5°, du CGFP)

1 000 points

TABLEAU B : CRITERES SUPPLEMENTAIRES ETABLIS A TITRE SUBSIDIAIRE

Critères supplémentaires relatifs à la situation individuelle ou familiale

Situations		
Rapprochement de concubins (art. 515-8 du code civil)	Modalités de prise en compte	Pondération
	Années de séparation : écart en années entre la date de séparation et le 31 décembre N-1	5 points pour la 1ère année ; 15 points par an pour les années suivantes ;
Rapprochement de concubins (art. 515-8 du code civil) Parent exerçant seul l'autorité parentale ou disposant de la garde exclusive de son (ses) enfant(s)	Sur la base du trajet le plus rapide entre les résidences professionnelles respectives des concubins	20 points pour une durée d'1 heure à moins de 2 heures ; 40 points pour une durée de 2 heures à moins de 3 heures ; 50 points pour une durée supérieure à 3 heures et inférieure à 5 heures ; 100 points pour une durée égale ou supérieure à 5 heures
Rapprochement d'enfant à partir du moment où la garde principale est confiée à l'autre parent (situation géographique acquise au 31 décembre N-1) : Situations concernant uniquement les parents séparés ou divorcés	Quel que soit le nombre d'enfants	13 points

Agent assurant la garde partagée de son(ses) enfant(s) de moins de 20 ans au 31 décembre N-1 ou à charge fiscalement, reconnu(s) par les deux parents, qui souhaite, par sa mutation, se rapprocher de la résidence de son(ses) enfant(s)		
Enfant de moins de 20 ans (ou à naître et reconnu par anticipation) au plus tard le 31 décembre N-1 ou ascendant direct à charge fiscalement	Sur la base du trajet le plus rapide entre les résidences professionnelle de l'agent et de l'enfant non résident ni hébergé	20 points pour une durée d'1 heure à moins de 2 heures ; 40 points pour une durée de 2 heures à moins de 3 heures ; 50 points pour une durée supérieure à 3 heures et inférieure à 5 heures ; 100 points pour une durée égale ou supérieure à 5 heures
Enfant(s) en garde alternée	Nombre d'enfants et/ou ascendants à charge fiscalement.	5 points par personne à charge
Agents ayant la qualité de proche aidant d'une ou de plusieurs personnes dont la liste est fixée par l'article L. 3142-16 du code du travail et présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité	Quel que soit le nombre d'enfants	20 points
Définition de proche aidant : lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité		
1° Son conjoint ;	Nombre de personnes accompagnées	80 points par personne accompagnée
2° Son concubin ;		
3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;		
4° Un ascendant ;		
5° Un descendant ;		
6° Un enfant dont il assume la		

charge au sens de l'article (L. 512-1 du code de la sécurité sociale)		
7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;		
8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;		
9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.		
Mise en disponibilité de l'agent accordée de droit pour élever un enfant âgé de moins de douze ans (1° de l'article 47 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985)		
Congé parental	Quel que soit le nombre d'enfants	3 points par année complète
Congé parental Demande de poste double ou de mutation conjointe : - agents fonctionnaires de l'enseignement agricole technique public mariés, pacsés ou vivant en concubinage avant le 31 décembre N-1, souhaitant une affectation double préservant leur vie commune Ou - enseignant ou CPE du MASA souhaitant muter sous condition de mutation de son conjoint ou partenaire de Pacs ou concubin relevant d'une autre administration	Congé parental (CP) pris avant mars 2012	3 points
	CP pris après mars 2012 pour une durée > 1 an	3 points
Demande de poste double ou de mutation conjointe : - agents fonctionnaires de l'enseignement agricole technique public mariés, pacsés ou vivant en concubinage avant le 31 décembre N-1, souhaitant une affectation double préservant leur vie commune Ou - enseignant ou CPE du MASA souhaitant muter sous condition de mutation de son conjoint ou partenaire de Pacs ou concubin relevant d'une autre administration		25 points

Critères supplémentaires relatifs à la carrière et au fonctionnement du service

Situation dans le corps au 31 décembre 2023

Situation dans le corps au 31 décembre 2023	Classe normale	3 points par échelon
	Hors classe	24 points + 3 points par échelon
	Classe exceptionnelle	
Stabilité dans le poste (seules les années de service effectif en qualité de titulaire sont prises en compte)	Selon la durée à compter de la dernière affectation	3 points pour les 3 premières années (maximum : 9 pts) ; 6 points par an durant les 4ème et 5ème années, soit au bout de 5 ans : 21 points 9 points par an pour les années suivantes
Bonification pour première affectation en tant que titulaire dans un établissement inscrit sur les listes fixées par arrêtés pris en application du décret n°91-166 du 12 février 1991	Première affectation sur un poste dont l'établissement figure chaque année sur la liste fixée par arrêté ministériel (publié en annexe de la note de service annuelle)	5 points pour la 1ère année ; 10 points pour 2 années ; 20 points pour 3 années ; 35 points pour 4 années ; 45 points pour 5 années et plus
Réintégration d'agents détachés	2ème priorité sur tous les agents (hormis pour les transferts de site)	10 points
Réintégration d'agents à la rentrée scolaire N	Réintégration d'agents dont le congé de longue durée ≥ 1 an arrive à terme	0 point
	Réintégration d'agents à l'issue d'une disponibilité de droit pour une période ≥ 1 an	0 point