MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'ESPACE

Liberté
Égalité
Fraternité

BO Bulletin Officiel

n° 44
2026

Bulletin officiel n° 44 du 19 novembre 2026

La version accessible du Bulletin officiel est disponible via le lien suivant : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/bo/2026/Hebdo44

Sommaire

Organisation générale

Commission d'enrichissement de la langue française

Vocabulaire du nucléaire (termes, expressions et définitions adoptés)

→ Liste JO du 22-10-2026 - NOR : CTNR2626804K

Enseignement supérieur et recherche

Titres et diplômes

Accréditation d'établissements publics d'enseignement supérieur à délivrer le diplôme d'État d'infirmier

→ Arrêté du 20-10-2026 - NOR : ESRS2628725A

Cneser

Sanctions disciplinaires

→ Décisions du 23-10-2026 - NOR : ESRH26286555

Personnels

Recrutement, mobilité, carrière

Déroulement des opérations de recrutement, mobilité et carrière des personnels

des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS)

→ Note de service du 29-10-2026 - NOR : MENH2626658N

Mouvement du personnel

Nomination

Directrice générale des services (DGS) de l'université de Caen Normandie (groupe I)

→ Arrêté du 07-10-2026 - NOR : ESRD2629113A

Informations générales

Conseils, comités, commissions

Nomination de la vice-présidente et du secrétaire général au sein du conseil scientifique en médecine

→ Arrêté du 26-10-2026 - NOR : ESRS2628709A

Commission d'enrichissement de la langue française

Vocabulaire du nucléaire (termes, expressions et définitions adoptés)

NOR : CTNR2626804K
→ Liste - JO du 22-10-2026
Ministère de la Culture

I – Termes et définitions

chauffage cyclotronique électronique
Domaine : Nucléaire/Fusion.
Définition : Chauffage par ondes électromagnétiques réalisé au moyen d'ondes dont la fréquence est égale à la gyrofréquence des électrons du plasma.
Note : Dans le cas d'un chauffage cyclotronique électronique, la bande de fréquence des ondes est de l'ordre d'une centaine de gigahertz.
Voir aussi : chauffage cyclotronique ionique, chauffage par ondes électromagnétiques, gyrofréquence.
Équivalent étranger : electron cyclotron resonance heating (ECRH).

chauffage cyclotronique ionique
Domaine : Nucléaire/Fusion.
Définition : Chauffage par ondes électromagnétiques réalisé au moyen d'ondes dont la fréquence est égale à la gyrofréquence des ions du plasma.
Note : Dans le cas d'un chauffage cyclotronique ionique, la bande de fréquence des ondes est de l'ordre de quelques dizaines de mégahertz.
Voir aussi : chauffage cyclotronique électronique, chauffage par ondes électromagnétiques, gyrofréquence.
Équivalent étranger : ion cyclotron range of frequency (ICRF), ion cyclotron resonance heating (ICRH).

déchargement à sec de combustibles usés
Forme abrégée : déchargement à sec.
Domaine : Nucléaire/Combustible.
Définition : Ensemble des opérations qui permettent de transférer des combustibles de leur emballage de transport à une cellule chaude sans eau, l'emballage et la cellule étant raccordés de manière étanche.
Note : Un combustible usé déchargé à sec peut ensuite être entreposé sous air, sous eau ou sous atmosphère inerte.
Voir aussi : cellule chaude, emballage de transport de matières radioactives, emballage de transport de matières radioactives à sec, enceinte blindée.
Équivalent étranger : dry unloading.

doigt de gant
Domaine : Nucléaire.
Définition : Tube rigide de petit diamètre pénétrant dans un équipement à la paroi duquel il est fixé de façon étanche, qui est fermé à l'extrémité située à l'intérieur de l'équipement et ouvert à l'autre extrémité pour recevoir un capteur de mesure.
Note : Le capteur introduit dans le doigt de gant permet d'évaluer une caractéristique du milieu présent dans l'équipement, par exemple une température ou un flux de rayonnement.
Équivalent étranger : immersion sleeve, thimble.
Attention : Cette publication annule et remplace celle des termes « doigt de gant » et « chaussette » au Journal officiel du 22 septembre 2000.

dosimètre neutronique d'accident de criticité
Domaine : Nucléaire.
Définition : Dosimètre passif placé principalement sur les chemins d'évacuation d'une installation et facilement récupérable par les personnes qui évacuent les lieux à la suite d'une alarme de criticité.
Note :

1. L'ensemble des dosimètres neutroniques d'accident de criticité permet d'établir une cartographie des doses dues à l'accident de criticité dans l'installation et d'évaluer les doses reçues par les personnes exposées.
2. On trouve aussi, dans le langage professionnel, le terme « spectromètre neutronique par activation et comptage (SNAC) ».

Voir aussi : accident de criticité, ceinture de criticité, dosimètre passif, système de détection et d'alarme de criticité.

Équivalent étranger : –

éjection de grappe
Abréviation : EDG.
Domaine : Nucléaire/Fission.
Définition : Éjection subite d'une grappe de commande hors du cœur d'un réacteur à eau sous pression, qui provoque un accident de réactivité caractérisé par une augmentation locale importante de la puissance susceptible de conduire à une dégradation du combustible.
Note : Les conséquences d'un accident de réactivité provoqué par une éjection de grappe sont d'autant plus graves que la grappe de commande était initialement insérée plus profondément dans le cœur.
Voir aussi : accident de réactivité, grappe de commande.
Équivalent étranger : control rod ejection, rod ejection.

étage de séparation isotopique
Domaine : Chimie-Nucléaire/Combustible.
Définition : Ensemble d'équipements de séparation isotopique d'un élément chimique donné, qui est caractérisé par les teneurs isotopiques de cet élément à l'entrée et aux deux sorties de l'ensemble, l'une pour le flux d'atomes enrichi, l'autre pour le flux appauvri.
Note :

1. Plusieurs étages de séparation isotopique successifs constituent une cascade d'enrichissement.
2. Dans une installation d'enrichissement de l'uranium par diffusion gazeuse, les équipements d'un étage de séparation isotopique sont un compresseur, un échangeur de chaleur et un diffuseur. Dans une installation d'enrichissement de l'uranium par centrifugation gazeuse, les équipements d'un étage de séparation isotopique sont des centrifugeuses.

Voir aussi : cascade d'enrichissement, centrifugation gazeuse, diffuseur, diffusion gazeuse, enrichissement, étage de diffusion, séparation isotopique, teneur isotopique.
Équivalent étranger : isotopic separation stage.

gyrofréquence, n.f.
Domaine : Physique.
Synonyme : fréquence cyclotronique.
Définition : Fréquence de la rotation d'une particule chargée soumise à un champ magnétique uniforme, qui constitue l'une des composantes du mouvement hélicoïdal que décrit cette particule.
Note :

1. L'autre composante du mouvement hélicoïdal est une translation parallèle au champ magnétique, indépendante de celui-ci.
2. La gyrofréquence est indépendante de la vitesse de la particule et ne dépend que de sa charge et de sa masse dans un champ magnétique donné.
3. On trouve aussi, dans le langage professionnel, le terme « fréquence cyclotron », qui correspond à la fréquence avec laquelle les particules tournent dans le champ magnétique d'un cyclotron.

Voir aussi : chauffage cyclotronique électronique, chauffage cyclotronique ionique.
Équivalent étranger : gyrofrequency.
Attention : Cette publication annule et remplace celle du Journal officiel du 6 juin 2014.

monorecyclage du combustible usé
Domaine : Nucléaire/Fission-Combustible.
Définition : Processus industriel comprenant un seul recyclage du combustible usé et une seule utilisation dans des réacteurs du combustible issu de ce recyclage.
Voir aussi : combustible mox, combustible usé, multirecyclage du combustible usé, recyclage du combustible usé, retraitement, stockage direct du combustible usé, uranium de retraitement.
Équivalent étranger : mono-recycling.

multirecyclage du combustible usé
Domaine : Nucléaire/Fission-Combustible.
Définition : Processus industriel comprenant l'enchaînement de plusieurs phases de recyclage du combustible usé et d'utilisation dans des réacteurs du combustible issu de ce recyclage.
Voir aussi : combustible mox, combustible usé, monorecyclage du combustible usé, recyclage du combustible usé, retraitement, stockage direct du combustible usé, uranium de retraitement.
Équivalent étranger : multi-recycling.

rapport isentropique
Forme développée : rapport isentropique de la cible de fusion inertielle.
Domaine : Physique-Nucléaire/Fusion.
Définition : Rapport entre la pression atteinte par le combustible d'une cible de fusion inertielle au moment du maximum

de la vitesse d'implosion et la pression idéale qui résulterait de sa compression isentropique pour la même quantité d'énergie produite.
Note :

1. Le rapport isentropique d'une cible de fusion inertielle est toujours supérieur à 1.
2. Le rapport isentropique est un indicateur d'imperfection de la compression de la cible de fusion inertielle.
3. On trouve aussi, dans le langage professionnel, le terme « adiabate ».

Voir aussi : cible de fusion inertielle, fusion par confinement inertiel.
Équivalent étranger : adiabat.

réacteur de série
Domaine : Nucléaire.
Définition : Réacteur construit sur le modèle d'un réacteur tête de série.
Note : La conception d'un réacteur de série peut être adaptée en fonction des particularités de son site d'implantation ou de la règlementation en vigueur, ou faire l'objet de modifications suggérées par le retour d'expérience du réacteur tête de série ou d'autres réacteurs de même type.
Voir aussi : réacteur tête de série.
Équivalent étranger : Nth of a kind (NOAK).

réacteur hybride à fusion et fission
Domaine : Nucléaire/Fission-Fusion.
Définition : Réacteur qui utilise des neutrons de haute énergie provenant de réactions de fusion pour entretenir des réactions de fission dans un milieu sous-critique.
Note : Dans un réacteur hybride à fusion et fission, le milieu sous-critique peut constituer une partie de la couverture du réacteur.
Voir aussi : couverture, sous-critique, système hybride.
Équivalent étranger : hybrid fusion-fission reactor.

réacteur tête de série
Domaine : Nucléaire.
Définition : Réacteur destiné à servir de modèle à une série de réacteurs qui fait l'objet d'essais spécifiques permettant de valider sa conception et de consolider les connaissances sur son fonctionnement et ses conditions d'exploitation.
Voir aussi : réacteur de série.
Équivalent étranger : first of a kind (FOAK).

recyclage du combustible usé
Forme abrégée : recyclage du combustible.
Domaine : Nucléaire/Fission-Combustible.
Définition : Processus industriel comprenant le retraitement du combustible usé et la fabrication d'un nouveau combustible à partir du plutonium ou de l'uranium issus de ce retraitement.
Note : Le nouveau combustible nucléaire peut être du combustible mox ou du combustible d'oxyde d'uranium à base d'uranium de retraitement enrichi.
Voir aussi : aval du cycle, combustible d'oxyde d'uranium, combustible mox, combustible usé, cycle du combustible, monorecyclage du combustible usé, multirecyclage du combustible usé, retraitement, stockage direct du combustible usé, uranium de retraitement.
Équivalent étranger : spent fuel recycling, spent fuel reuse.

système de détection et d'alarme de criticité
Abréviation : SYDAC.
Domaine : Nucléaire.
Définition : Système de surveillance des débits de dose de rayonnements neutronique et gamma dans les locaux d'une installation qui, en cas d'accident de criticité, déclenche des alarmes sonores et lumineuses à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments.
Note :

1. Les alarmes déclenchées par le système de détection et d'alarme de criticité conduisent à l'évacuation rapide des lieux et à la mise en sécurité du personnel et signalent l'interdiction d'accès aux zones à risque.
2. Le système de détection et d'alarme de criticité contribue au suivi de l'évolution et à la gestion d'un accident de criticité.
3. On trouve aussi le terme « ensemble de détection et d'alarme de criticité (EDAC) ».

Voir aussi : accident de criticité, débit de dose, dosimètre neutronique d'accident de criticité.
Équivalent étranger : –

II – Table d'équivalence

A – Termes étrangers

Table d'équivalence des termes étrangers vers leurs équivalents français

Terme étranger (1)	Domaine/sous-domaine	Équivalent français (2)
adiabat.	Physique-Nucléaire/Fusion.	**rapport isentropique, rapport isentropique de la cible de fusion inertielle.**
control rod ejection, rod ejection.	Nucléaire/Fission.	**éjection de grappe (EDG).**
dry unloading.	Nucléaire/Combustible.	**déchargement à sec de combustibles usés, déchargement à sec.**
electron cyclotron resonance heating (ECRH).	Nucléaire/Fusion.	**chauffage cyclotronique électronique.**
first of a kind (FOAK).	Nucléaire.	**réacteur tête de série.**
gyrofrequency.	Physique.	**gyrofréquence, n.f., fréquence cyclotronique.**
hybrid fusion-fission reactor.	Nucléaire/Fission-Fusion.	**réacteur hybride à fusion et fission.**
immersion sleeve, thimble.	Nucléaire.	**doigt de gant.**
ion cyclotron range of frequency (ICRF), ion cyclotron resonance heating (ICRH).	Nucléaire/Fusion.	**chauffage cyclotronique ionique.**
isotopic separation stage.	Chimie-Nucléaire/Combustible.	**étage de séparation isotopique.**
mono-recycling.	Nucléaire/Fission-Combustible.	**monorecyclage du combustible usé.**
multi-recycling.	Nucléaire/Fission-Combustible.	**multirecyclage du combustible usé.**
Nth of a kind (NOAK).	Nucléaire.	**réacteur de série.**
rod ejection, control rod ejection.	Nucléaire /Fission.	**éjection de grappe (EDG).**
spent fuel recycling, spent fuel reuse.	Nucléaire /Fission-Combustible.	**recyclage du combustible usé, recyclage du combustible.**
thimble, immersion sleeve.	Nucléaire.	**doigt de gant.**

(1) Il s'agit de termes anglais, sauf mention contraire.
(2) Les termes en caractères gras sont définis dans la partie I (*Termes et définitions*).

B – Termes français

Table d'équivalence des termes français vers leurs équivalents étrangers

Terme français (1)	Domaine/sous-domaine	Équivalent étranger (2)
chauffage cyclotronique électronique.	Nucléaire/Fusion.	electron cyclotron resonance heating (ECRH).
chauffage cyclotronique ionique.	Nucléaire/Fusion.	ion cyclotron range of frequency (ICRF), ion cyclotron resonance heating (ICRH).
déchargement à sec de combustibles usés, déchargement à sec.	Nucléaire/Combustible.	dry unloading.
doigt de gant.	Nucléaire.	immersion sleeve, thimble.
dosimètre neutronique d'accident de criticité.	Nucléaire.	–
éjection de grappe (EDG).	Nucléaire/Fission.	control rod ejection, rod ejection.
étage de séparation isotopique.	Chimie-Nucléaire/Combustible.	isotopic separation stage.
gyrofréquence, n.f., **fréquence cyclotronique.**	Physique.	gyrofrequency.
monorecyclage du combustible usé.	Nucléaire/Fission-Combustible.	mono-recycling.
multirecyclage du combustible usé.	Nucléaire/Fission-Combustible.	multi-recycling.
rapport isentropique, rapport isentropique de la cible de fusion inertielle.	Physique-Nucléaire/Fusion.	adiabat.
réacteur de série.	Nucléaire.	Nth of a kind (NOAK).
réacteur hybride à fusion et fission.	Nucléaire/Fission-Fusion.	hybrid fusion-fission reactor.
réacteur tête de série.	Nucléaire.	first of a kind (FOAK).
recyclage du combustible usé, recyclage du combustible.	Nucléaire/Fission-Combustible.	spent fuel recycling, spent fuel reuse.
système de détection et d'alarme de criticité (SYDAC).	Nucléaire.	–

(1) Les termes en caractères gras sont définis dans la partie I (*Termes et définitions*).
(2) Il s'agit d'équivalents anglais, sauf mention contraire.

Titres et diplômes

Accréditation d'établissements publics d'enseignement supérieur à délivrer le diplôme d'État d'infirmier

NOR : ESRS2628725A
→ Arrêté du 20-10-2026
MESRE – DGESIP A1-4

Vu Code de l'éducation, notamment article D. 636-69 ; arrêté du 20-2-2026 ; avis du Cneser du 15-9-2026

Article 1 – Conformément aux articles du Code de l'éducation et de l'arrêté du 20 février 2026 susvisés, les établissements publics d'enseignement supérieur listés en annexe sont accrédités à compter du 1er septembre 2026, à délivrer le diplôme d'État d'infirmier.

Article 2 – Le présent arrêté sera publié au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Fait le 20 octobre 2026,

Pour le ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace, et par délégation,
L'adjointe au sous-directeur des formations publiques et privées,
Katia Siri

Annexe – Liste des universités et durées

Liste des universités et leurs durées

Universités	Durée à compter de l'année universitaire 2026-2027	Jusqu'à l'année universitaire (incluse)	Vague Hceres
Aix-Marseille université	3 ans	2028-2029	C
Université d'Angers	2 ans	2027-2028	B
Université de Brest (en partenariat avec l'Université de Polynésie française)	2 ans	2027-2028	B
Université de Caen	2 ans	2027-2028	B
Université Paris XIII	4 ans	2029-2030	D
Université Sorbonne Université	4 ans	2029-2030	D
Nantes Université	2 ans	2027-2028	B

Cneser

Sanctions disciplinaires

NOR : ESRH2628655S
→ Décisions du 23-10-2026
MESRE – CNESER

Monsieur XXX
N° 1815
Monsieur Joël Seytel
Rapporteur
Séance publique du 30 septembre 2026
Décision du 23 octobre 2026

Vu la procédure suivante :

Le président de l'Université Côte d'Azur a engagé le 18 septembre 2023 contre Monsieur XXX, professeur des universités en psychologie affecté à l'Université Côte d'Azur, des poursuites disciplinaires devant la section disciplinaire du conseil académique de l'établissement compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des personnels exerçant des fonctions d'enseignement.

Par une décision du 25 juin 2024, la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Côte d'Azur compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des personnels exerçant des fonctions d'enseignement a prononcé à l'encontre de Monsieur XXX la sanction d'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement dans l'établissement pendant deux ans, assortie de la privation de la moitié de son traitement.

Par une requête en appel datée du 6 août 2024 réceptionnée au greffe du Cneser statuant en matière disciplinaire le 30 août 2024, Monsieur XXX demande au Cneser statuant en matière disciplinaire d'annuler la décision rendue le 25 juin 2024 par la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Côte d'Azur et que soit mis à la charge de l'établissement, le versement d'une somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative.

Monsieur XXX soutient que :

— le jugement contesté n'est pas suffisamment motivé ;
— la procédure disciplinaire qui s'est tenue devant les instances universitaires manque d'impartialité, dès lors qu'elle a été précédée d'un communiqué du président de l'université en date du 24 avril 2023 qui est à charge contre lui et doit être regardé comme méconnaissant le droit à la présomption d'innocence ;
— le délai prévu à l'article R. 712-33 du Code de l'éducation qui doit permettre à l'enseignant-chercheur de préparer sa défense avant l'audience de la section disciplinaire n'a pas été respecté ;
— les motifs tirés de l'organisation de session d'entraînement pour un nombre limité d'étudiants, de ce que la durée des entretiens oraux obligatoires aurait été réduite pour certains étudiants ou de la rupture d'égalité de traitement résultant des règles de rédaction de mémoire au cours de l'année universitaire 2022-2023 et le motif tiré de ce que l'intéressé a été concomitamment référent universitaire et référent entreprise d'accueil de certains étudiants ne traduisent pas un comportement fautif de sa part ;
— le caractère fautif des faits relatifs à la participation d'anciens patients aux oraux d'accès du master codirigé par lui, à la participation de certains de ses étudiants aux activités de son association et à la pratique consistant à recevoir ses étudiants en consultations thérapeutiques repose sur un simple doute de la section disciplinaire alors que le doute n'est pas suffisant pour prononcer une sanction ;
— la section disciplinaire a dénaturé les faits tirés de ce que Monsieur XXX aurait organisé des consultations de copies avant le délibéré du jury, aurait organisé des exercices avec ses étudiants en présence de sa fille mineure, aurait modifié la note d'un étudiant postérieurement à la délibération du jury ou serait intervenu auprès de la commission Parcoursup pour qu'elle adopte un regard bienveillant sur la situation d'un élève ;
— la tenue de propos dénigrants et les propos tenus relatifs à la pandémie de Covid-19 qui lui sont reprochés ne constituent pas un manquement au devoir de neutralité et le sanctionner pour ces faits serait contraire au principe constitutionnel de liberté d'expression ;
— l'introduction d'un tournevis dans les locaux de l'université, la réalisation d'un exercice attentat avec ses étudiants de master 2, ses propos sur la pandémie de Covid-19, la publication de notes sur moodle et l'organisation de consultation de copies avant la délibération du jury, la modification d'une note intervenue postérieurement à la délibération du jury et l'intervention auprès de la commission Parcoursup ne sont pas contraire au principe d'obéissance hiérarchique ;

— le sanctionner pour ses propos sur la pandémie de Covid-19, la publication de notes sur moodle, l'organisation de consultation de copies avant la délibération du jury, la modification d'une note intervenue postérieurement à la délibération du jury et l'intervention auprès de la commission Parcoursup, serait contraire au principe du *non bis in idem* ;
— le sanctionner pour l'introduction d'un tournevis dans les locaux de l'université, la réalisation d'un exercice attentat avec ses étudiants de master 2 serait contraire au principe de liberté académique garantie à tous les enseignants-chercheurs ;
— le jugement contesté a dénaturé les dispositions de l'article 40 du Code de procédure pénale et les faits tirés de ce qu'il n'aurait pas signalé des faits présumés de viol ;
— le cumul d'activités reproché n'est pas établi ; en tout état de cause, une autorisation de cumul d'activité n'est pas nécessaire pour son activité libérale et ses activités bénévoles.

Par des mémoires complémentaires réceptionnés au greffe du Cneser statuant en matière disciplinaire les 12 janvier 2026 et 21 septembre 2026, Monsieur XXX demande au Cneser statuant en matière disciplinaire d'annuler la décision rendue le 25 juin 2024 par la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Côte d'Azur et que soit mis à la charge de l'établissement, le versement d'une somme de 5 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative.

Monsieur XXX soutient que :

— le jugement contesté est entaché d'un défaut de motivation ;
— il a été pris à l'issue d'une procédure irrégulière dès lors que l'intéressé n'a pas été informé de son droit de se taire ;
— il est entaché d'un « contournement » de la procédure disciplinaire ;
— les droits de la défense n'ont pas été respectés ;
— Monsieur XXX n'a pas signé son procès-verbal d'audition ;
— Monsieur XXX a été sanctionné pour des manquements qui ne sont pas mentionnés dans la plainte du 18 septembre 2023 du président de l'université ;
— la matérialité de certains faits a été établie de manière illicite dès lors qu'elle repose sur un enregistrement qui n'a pas été autorisée ;
— les faits antérieurs à 2020 sont prescrits ;
— l'enquête administrative était partiale ;
— les témoignages apportés par Monsieur XXX n'ont pas été analysés par la commission disciplinaire ;
— le grief tiré de la présentation à ses étudiants de la gestion de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 comme étant un acte de « soumission » est entaché d'erreur de droit ;
— le grief tiré de l'organisation de la consultation de copie d'examen avant la délibération du jury est entaché d'erreur manifeste d'appréciation ;
— le grief tiré de la participation de candidats qui ont été ses patients aux entretiens oraux obligatoires pour l'accès au master n'est pas établi ;
— le grief tiré de ce qu'il a accepté de recevoir des étudiants en tant que patients en consultation n'est pas établi ;
— le grief tiré de ce qu'il a fait participer certains de ses étudiants aux activités de son association est entaché d'une dénaturation des faits et d'une erreur de droit ;
— le grief tiré de ce qu'il aurait modifié les résultats d'examen d'un étudiant en dehors de tout cadre légal est entaché d'erreur de droit et d'erreur manifeste d'appréciation des faits ;
— le grief tiré de ce qu'il a introduit un tournevis dans l'enceinte de l'établissement est entaché d'un détournement de pouvoir, d'erreur de droit et d'appréciation des faits ;
— le grief tiré de la réalisation d'un exercice d'alerte-attentat sans information ni autorisation préalable est entaché d'erreur manifeste dans l'appréciation des faits et d'erreur de droit ;
— le grief tiré de la méconnaissance des dispositions de l'article 40 du Code de procédure pénale est entaché d'erreur de droit et d'une erreur manifeste d'appréciation des faits ;
— le grief tiré de l'intervention directe auprès des membres de la commission d'examen des dossiers de candidatures sur Parcoursup est entaché d'erreur de droit ;
— le grief tiré du cumul d'activités est entaché d'erreur de droit et d'erreur dans l'appréciation des faits ;
— le grief tiré des propos dénigrants est entaché d'erreur de droit et d'erreur dans l'appréciation des faits ;
— le motif tiré de la participation de sa fille, alors mineure, à un exercice pendant un de ses cours est irrecevable ;
— la sanction retenue est disproportionnée.

Par des mémoires datés des 7 novembre 2025 et 6 mars 2026, le président de l'Université Côte d'Azur demande au Cneser statuant en matière disciplinaire de rejeter la requête d'appel présentée par Monsieur XXX et de mettre à la charge de ce dernier la somme de 5 000 euros en application de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative.

Le président de l'Université Côte d'Azur fait valoir que :

— les moyens invoqués par Monsieur XXX tirés de l'irrégularité du jugement contesté ne sont pas fondés ;
— les propos tenus par Monsieur XXX lors de la procédure disciplinaire n'ont pas été déterminants, le jugement contesté renvoie pour chaque grief à des éléments du dossier disciplinaire permettant d'établir la matérialité des faits ;
— les faits antérieurs à 2020 ne sont pas prescrits dès lors qu'ils n'ont pas été portés à la connaissance du président de l'université qu'au cours de la procédure disciplinaire ;

— Monsieur XXX s'est à de nombreuses reprises placé en situation de conflit d'intérêts, notamment lorsqu'il a auditionné certains de ses patients qui avaient candidaté au master qu'il codirige, lorsqu'il a reçu des étudiants en tant que patients dans le cadre de son activité libérale, et lorsqu'il a fait participer ses étudiants dans le cadre de l'activité de l'association dont il est président, la matérialité de ces faits étant admise par ses déclarations lors de la procédure disciplinaire devant les instances de l'université ;
— Monsieur XXX n'établit pas qu'il aurait obtenu une autorisation permettant à ses étudiants de consulter leurs copies avant la délibération du jury ;
— Monsieur XXX n'établit pas qu'il a obtenu l'autorisation de l'université pour faire entrer sa fille dans les locaux de l'établissement et il ne dispose d'aucun droit de faire participer des personnes extérieures à l'université à ses enseignements ;
— la note d'un étudiant ne peut être modifiée, postérieurement à la délibération du jury, que dans le cas d'une erreur matérielle ; dès lors, la demande de procéder à la modification de la note d'un étudiant émanant de Monsieur XXX en dehors de toute erreur matérielle est fautive ;
— le fait pour Monsieur XXX de demander à la commission Parcoursup de faire preuve de bienveillance à l'égard d'un élève qui a été son patient constitue un comportement fautif ;
— Monsieur XXX est allé au-delà de sa liberté d'expression en tenant des propos dénigrants à l'égard de certains de ses collègues ;
— le fait d'avoir qualifié un même fait de manquement à plusieurs obligations professionnelles n'est pas contraire au principe du *non bis in idem* ;
— en se rendant dans les locaux de l'université avec un tournevis dans son sac, Monsieur XXX a introduit dans l'établissement une arme par destination ; en tout état de cause, ce tournevis n'avait aucune utilité pédagogique ;
— l'organisation d'un exercice attentat avec ses étudiants de master sans l'autorisation du président de l'université, seul compétent en matière de sécurité, constitue la méconnaissance du principe d'obéissance hiérarchique ;
— en refusant de signaler des faits de viol dont a été victime une de ses étudiantes alors qu'il a eu connaissance de ces faits dans le cadre de ses fonctions, Monsieur XXX a méconnu les dispositions de l'article 40 du Code de procédure pénale, ce qui constitue une faute disciplinaire ; en tout état de cause, il lui appartenait d'avertir les instances universitaires ;
— la création de la haute école de psychothérapie est la preuve que Monsieur XXX exerce une activité professionnelle accessoire, alors qu'il n'a jamais présenté de demande de cumul d'activités, au demeurant l'activité de cette école est en concurrence directe avec ses activités au sein de l'université ;
— la sanction retenue est proportionnée à la gravité et la multiplicité des fautes commises par Monsieur XXX.

La commission d'instruction s'est tenue le 29 avril 2026.

Par lettres recommandées du 13 août 2026, Monsieur XXX, ainsi que le président de l'Université Côte d'Azur, ont été régulièrement convoqués à l'audience du 30 septembre 2026.

Le rapport d'instruction rédigé par Monsieur Joël Seytel a été communiqué aux parties par courriers recommandés en même temps que la convocation à comparaître devant la formation de jugement.

Par un troisième mémoire en défense daté du 16 septembre 2026, le président de l'Université Côte d'Azur persiste dans ses précédentes conclusions.

Le président de l'Université Côte d'Azur fait valoir que :

— quatre témoignages directs et concordants permettent d'établir que des étudiants de Monsieur XXX sont reçus dans le cadre de son activité libérale ; en tout état de cause, le fait d'accepter une seule fois de recevoir un de ses étudiants en tant que patient est fautif ;
— Monsieur XXX n'était manifestement pas en mesure, avant d'avoir auditionné l'ensemble des candidats, de déterminer les mérites d'un candidat ; en tout état de cause, il est avéré que l'étudiant qui a été sélectionné sans audition ne disposait pas du niveau attendu ; de plus et dès lors qu'il existait des liens entre l'étudiant et Monsieur XXX, ce dernier devait se déporter lors de l'oral ;
— le fait que les mêmes étudiants participent à l'activité de l'association présidée par Monsieur XXX, lesquels entretiennent des liens personnels avec l'enseignant-chercheur, démontre une situation de conflit d'intérêts ;
— même si le président du jury aurait induit Monsieur XXX en erreur sur les conditions dans lesquelles la note d'un étudiant peut être modifiée à la suite de la délibération du jury, Monsieur XXX a sciemment méconnu ses obligations professionnelles en procédant à la modification de la note de l'étudiant en dehors de toute erreur matérielle ;
— en faisant état de sa situation personnelle lors de ses enseignements, notamment en faisant intervenir sa fille mineure, Monsieur XXX a mis mal à l'aise certains étudiants ; dès lors il a dépassé les limites de la liberté académique ;
— l'intervention de sa fille mineure ne répondait à aucune fin pédagogique et dès lors l'accès de cette dernière aux locaux de l'établissement était subordonné à une autorisation de l'université ;
— Monsieur XXX a eu connaissance de faits de viol d'une étudiante dans le cadre de ses fonctions d'enseignant-chercheur et a préféré régler le problème directement avec l'auteur de ce viol plutôt que d'actionner l'article 40 du Code de procédure pénale ;
— le fonctionnaire qui refuse de signaler au procureur de la République un crime ou un délit dont il a acquis la connaissance dans l'exercice de ses fonctions commet une faute disciplinaire, alors même que la victime pouvait elle-même porter plainte ;

— les propos tenus par Monsieur XXX à l'égard des autres directeurs de master de psychologie de l'université sont humiliants et dénigrants, ne présentaient aucune plus-value pédagogique et sont fautifs alors même qu'ils n'ont pas eu d'incidence sur le fonctionnement des services ;
— le fait d'avoir introduit une seule fois un tournevis dans les locaux de l'université constitue une faute disciplinaire et utiliser ce tournevis pour bloquer une porte est contraire à l'article 59.7 du règlement intérieur de l'université ;
— Monsieur XXX n'a jamais démontré l'intérêt pédagogique de l'exercice attentat qu'il a organisé lors de son cours de master 2 et la plaquette de son diplôme ne prévoit aucune mise en situation attentat ;
— Monsieur XXX a été traumatisé par les attentats de Nice du 14 juillet 2016 et mélange vies personnelle et professionnelle en organisant un exercice alerte attentat, exercice qui a excédé la liberté académique, dès lors que seul le président de l'université pouvait autoriser cet exercice ;
— le cumul d'activités doit être autorisé même lorsque l'activité accessoire ne génère aucun revenu et la réalité de cette activité accessoire est établie par la création le 3 novembre 2023 d'une société de formation continue d'adultes et la création d'une ouverture de compte le 30 mai 2024 ;
— la sanction d'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement pendant une durée de deux ans, qui ne constitue pas la sanction la plus sévère pouvant être prononcée, est justifiée par la gravité et la multiplicité des manquements de Monsieur XXX ainsi que la nature des fonctions exercées par l'intéressé et son refus de reconnaître ses fautes ;
— dès lors qu'au moins deux manquements sont établis, la sanction d'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement pendant une durée de deux ans est adaptée, en outre, le cumul d'activités sans autorisation justifie à lui seule la sanction en litige, enfin certains faits tels que le refus de signaler des faits de viol au procureur de la République est particulièrement grave ;
— toute sanction insuffisamment sévère exposerait les étudiants de l'université à un risque de réitération de la part de Monsieur XXX et serait contraire au traitement impartial et égal dont sont en droit d'attendre les usagers et les enseignants de l'université.

Par un mémoire en réplique réceptionné au greffe du Cneser statuant en matière disciplinaire le 21 septembre 2026, Monsieur XXX conclut aux mêmes fins que sa requête par les mêmes moyens.

Le jour de l'audience, Monsieur XXX était présent et assisté de maître Carine Chaix.

Le président de l'Université Côte d'Azur était représenté par Madame Véronique Van De Bor, vice-présidente politique sociale, égalité, diversité, par maître Marjorie Abbal, avocate et par maître Chloé Pinet, avocate.

Vu l'ensemble des pièces du dossier.

Vu la Constitution.

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 232-2 à L. 232-7, L. 952-8 et R. 232-23 à R. 232-48.

Vu le Code général de la fonction publique.

Vu le Code de procédure pénale.

Après avoir entendu en séance publique le rapport de Monsieur Joël Seytel, rapporteur.

Monsieur XXX ayant été informé, lors de l'audience tenue le 30 septembre 2026, de son droit de garder le silence à l'audience et de ne pas s'auto-incriminer.

La parole ayant été donnée aux parties, Monsieur XXX ayant eu la parole en dernier.

La formation de jugement du Cneser statuant en matière disciplinaire a délibéré à huis clos sans que Monsieur Seytel, rapporteur, n'intervienne ni n'ait voix délibérative.

Considérant ce qui suit :

1. Monsieur XXX, professeur des universités, est affecté à l'Université Côte d'Azur. Le 25 juin 2024, la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Côte d'Azur compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des personnels exerçant des fonctions d'enseignement a prononcé à l'encontre de Monsieur XXX la sanction d'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement dans l'établissement pendant deux ans, assortie de la privation de la moitié de son traitement. Monsieur XXX relève appel de cette décision.
   Sur la régularité du jugement du 25 juin 2024 de la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Côte d'Azur :
2. Aux termes de l'article 9 de la Déclaration de 1789 : « Tout homme étant présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable, s'il est jugé indispensable de l'arrêter, toute rigueur qui ne serait pas nécessaire pour s'assurer de sa personne doit être sévèrement réprimée par la loi ». Il en résulte le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire. Ces exigences s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition.
3. Ces exigences impliquent qu'une personne faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ne puisse être entendue sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'elle soit préalablement informée du droit qu'elle a de se taire. Il en va

ainsi, même sans texte, lorsqu'elle est poursuivie devant une juridiction disciplinaire de l'ordre administratif. À ce titre, elle doit être avisée qu'elle dispose de ce droit tant lors de son audition au cours de l'instruction que lors de sa comparution devant la juridiction disciplinaire. En cas d'appel, la personne doit à nouveau recevoir cette information.

4. Il s'ensuit, d'une part, que la décision de la juridiction disciplinaire est entachée d'irrégularité si la personne poursuivie comparaît à l'audience sans avoir été au préalable informée du droit qu'elle a de se taire, sauf s'il est établi qu'elle n'y a pas tenu de propos susceptibles de lui préjudicier. D'autre part, pour retenir que la personne poursuivie a commis des manquements et lui infliger une sanction, la juridiction disciplinaire ne peut, sans méconnaître les exigences mentionnées aux points 2 et 3, se déterminer en se fondant sur les propos tenus par cette personne lors de son audition pendant l'instruction si elle n'avait pas été préalablement avisée du droit qu'elle avait de se taire à cette occasion.
5. Il ressort des énonciations du jugement du 25 juin 2024 que la section disciplinaire du conseil académique s'est fondée sur les propos tenus par Monsieur XXX afin de corroborer les éléments de preuve que la commission d'instruction avait recueillis lors de la procédure disciplinaire. Dès lors, les propos tenus par Monsieur XXX ont contribué à établir la matérialité des faits qui lui étaient reprochés. Dans ces circonstances, l'enseignant-chercheur a tenu des propos susceptibles de lui préjudicier alors qu'il est constant qu'il n'avait pas été informé du droit qu'il a de se taire, ni lors de l'engagement de la procédure disciplinaire, ni avant de comparaître lors de l'audience devant la section disciplinaire du conseil académique du 17 juin 2024. Il s'ensuit que le jugement contesté méconnaît les principes garantis par les dispositions citées au point 2 de la déclaration de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.
6. Il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête d'appel de Monsieur XXX, que ce dernier est fondé à demander l'annulation de la décision du 25 juin 2024 de la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Côte d'Azur. Par suite, il y a lieu d'évoquer et de statuer sur la plainte formée le 18 septembre 2023 par le président de l'Université Côte d'Azur.

   Sur la plainte formée le 18 septembre 2023 par le président de l'Université Côte d'Azur :
7. Dans sa lettre de saisine, le président de l'Université Côte d'Azur reproche à Monsieur XXX la tenue de sessions d'entraînement avec seulement certains étudiants organisées sur le lieu d'exercice de sa profession libérale ; la participation de candidats qui ont été ses patients aux entretiens obligatoires pour l'accès au master dont il est co-responsable ; la réduction parfois significative de la durée des entretiens obligatoires pour l'accès au master dont il est le co-responsable pour un nombre limité de candidats ; le fait d'avoir au titre de l'année universitaire 2022-2023 permis la rédaction de mémoires de recherche très succincts à certains de ses étudiants de master alors que d'autres étudiants de la même promotion ont été soumis à des règles de rédaction plus contraignantes ; le fait d'avoir été concomitamment référent universitaire et référent de l'entreprise d'accueil de certains de ses étudiants dans le cadre de stages réalisés lors de l'année universitaire 2022-2023 ; le fait de permettre la participation à un nombre limité de ses étudiants aux activités d'une association dont il est le fondateur et le président ; le fait de recevoir des étudiants en tant que patients dans le cadre de son activité libérale de psychologue ; le fait de ne pas avoir signalé aux autorités compétentes des faits présumés de viol commis sur une étudiante lors d'un stage et dont il a eu connaissance dans le cadre de ses fonctions au cours de l'année universitaire 2016/2017 ; l'introduction d'un tournevis dans les locaux de l'université au cours de l'année 2016/2017 pour se défendre de tout risque d'attentat ; la réalisation d'un exercice alerte-attentat avec des étudiants de master 2 dans les locaux de l'université en 2017 sans établir de lien pédagogique avec la formation dispensée et sans obtenir d'autorisation préalable ; le fait d'avoir présenté à ses étudiants le respect de la politique liée à la gestion de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 comme étant un acte de soumission au cours du mois de janvier 2022 ; la publication de notes sur moodle avant la délibération du jury d'examen au titre du semestre de la L3 en psychologie pour l'année 2022-2023 sans les mentions ad hoc prévues au règlement des examens de l'établissement ; l'organisation de la consultation de copies d'examen du premier semestre de la L3 en psychologie pour l'année 2022-2023 avant la délibération du jury d'examen ad hoc ; le fait d'avoir fait participer sa fille mineure à un exercice évalué pendant un cours consistant en une mise en situation en interaction avec des étudiants du master durant l'année 2022-2023 ; la modification des résultats d'examens d'un étudiant au titre de la licence 3 en psychologie pour l'année 2018-2019 après délibération du jury d'examen et en dehors de toute erreur matérielle de saisie de note ; une intervention directe auprès des membres de la commission d'examen des dossiers de candidature sur Parcoursup pour un candidat qui serait ou aurait été son patient dans le cadre de son activité libérale ; le fait d'exercer ou d'avoir exercé des activités accessoires à son activité principale d'enseignant-chercheur sans avoir demandé d'autorisation de cumul de la part de l'université ; la tenue de propos dénigrants à l'égard de ses collègues devant des étudiants.
8. En premier lieu, il ressort des pièces de la procédure suivie devant la section disciplinaire de l'Université Côte d'Azur et notamment d'un message électronique émis le 14 juin 2022 à 15 h 08 par Monsieur XXX que ce dernier aurait aidé une étudiante à préparer l'oral d'accès au master qu'il codirige. Toutefois, cette même étudiante indique dans un message électronique qu'elle a envoyé le même jour à 15 h 20 qu'elle n'avait pas bénéficié de préparation pour l'entretien d'accès du master de Monsieur XXX, ce dernier étant absent au rendez-vous proposé. En tout état de cause, ces éléments ne permettent pas de déterminer le contenu de ces sessions d'entrainement et les raisons pour lesquelles elles auraient favorisé certains étudiants au détriment d'autres étudiants dans la même situation. Par suite, la réalité de sessions d'entraînement favorisant un nombre limité d'étudiants n'est pas établie par les pièces produites de la procédure disciplinaire.
9. En deuxième lieu, il ressort d'un premier témoignage d'étudiant recueilli par les membres de la commission d'instruction de l'Université Côte d'Azur que « tous les ans, des patients de Monsieur XXX sont présents dans la promotion du master 2 qu'il dirige ». Un deuxième témoignage indique qu'« il existe des étudiants de Monsieur XXX qui sont aussi ses patients » et un troisième explique que « des étudiants en psycho sont suivis par Monsieur XXX ». Ces témoignages n'identifient nommément aucun étudiant et ne permettent pas de vérifier que les étudiants évoqués ont effectivement été les patients de l'enseignant-chercheur. Dès lors, ils ne constituent pas la preuve que Monsieur XXX

favoriserait l'accès à son master 2 de candidats qui ont suivi ses thérapies. Par ailleurs, si un maître de conférences de l'université a indiqué dans son témoignage que Monsieur XXX a saisi la commission Parcoursup pour appuyer la candidature de l'un de ses patients, ce témoignage ne permet pas d'établir que le patient a été par la suite l'étudiant de Monsieur XXX ni même qu'il a été admis au sein de l'Université Côte d'Azur. Dans ces conditions, l'Université Côte d'Azur n'établit pas que des patients de Monsieur XXX ont été admis à participer aux entretiens d'accès au master dont il est le co-directeur.

10. En troisième lieu, il ressort des témoignages de Monsieur AAA que Monsieur XXX a accepté de le recevoir en consultation. L'étudiant précise dans son témoignage qu'à l'issue de cette consultation, Monsieur XXX l'a orienté vers un autre praticien. Ainsi, il n'est pas établi par les pièces du dossier que Monsieur AAA aurait été suivi en thérapie par Monsieur XXX. Au demeurant, la pratique professionnelle consistant à recevoir un étudiant qui se présente spontanément à son cabinet afin de l'orienter vers un autre praticien ne saurait caractériser un comportement fautif de la part de Monsieur XXX.
11. En quatrième lieu, il ressort du témoignage de Monsieur AAA que ce dernier a été admis au master 2 codirigé par Monsieur XXX à l'issue d'un oral au cours duquel aucune question ne lui aurait été posée tout en précisant que Monsieur XXX aurait repéré ses mérites lorsqu'il était en licence et en master. D'une part, pour les raisons exposées au point précédent, Monsieur AAA ne peut pas être regardé comme ayant été un patient de Monsieur XXX. D'autre part, s'il est constant que ce dernier connaissait déjà Monsieur AAA, celui-ci ayant notamment suivi des cours de licence et de master 1 dispensés par Monsieur XXX, cette seule circonstance ne constitue pas un motif de déport. Enfin, le principe d'égalité de traitement dont bénéficie les candidats à un diplôme universitaire n'oblige pas les membres du jury à poser les mêmes questions à tous les candidats et ce jury demeure libre de retenir des étudiants au regard de la seule qualité de leur parcours universitaire. Par suite, la manière dont Monsieur XXX a mené l'entretien d'accès au master 2 de Monsieur AAA ne traduit aucun comportement fautif.
12. En cinquième lieu, il ressort des pièces de la procédure suivie devant la section disciplinaire de l'Université Côte d'Azur que les règles de rédaction de mémoire de recherche de niveau très différent selon les étudiants du master de M. XXX au cours de l'année universitaire 2022-2023 n'ont pas conduit, compte tenu des notes finalement attribuées, à une rupture d'égalité de traitement entre les étudiants. En tout état de cause, des règles de rédaction de mémoire de niveau différent selon les étudiants, lorsqu'elles sont justifiées par des finalités pédagogiques, ne constituent pas un comportement fautif de la part de l'enseignant-chercheur.
13. En sixième lieu, il ressort des pièces de la procédure suivie devant la section disciplinaire de l'Université Côte d'Azur que M. XXX a été le tuteur de l'un de ses étudiants lors d'un stage facultatif. Il est constant que ce stage n'a pas eu d'incidence sur l'obtention du diplôme de l'étudiant concerné. Dès lors, la circonstance que M. XXX ait accepté d'être tuteur de cet étudiant ne constitue pas un comportement fautif.
14. En septième lieu, il est constant que Monsieur XXX est le fondateur et le président d'une association dont l'objet est de proposer des psychothérapies gratuites et d'organiser des colloques. L'enseignant-chercheur indique, sans être utilement contesté, que tous les étudiants de son master 2 qui le souhaitent sont membres de droit. Dès lors, le fait que certains étudiants du master 2 de Monsieur XXX ne souhaitent pas adhérer et participer aux activités de son association ne saurait être imputable à l'enseignant-chercheur et ne traduit pas une rupture d'égalité de traitement entre ses étudiants du master 2. Au demeurant, le président de l'Université n'établit pas que Monsieur XXX aurait refusé à certains de ses étudiants de participer à l'activité de son association. Par ailleurs, aucune règle déontologique n'interdit à un enseignant-chercheur de maintenir des liens professionnels avec des étudiants qui ont suivi ses enseignements postérieurement à l'obtention de leur diplôme. À cet égard, la circonstance que Monsieur XXX conserve des liens professionnels uniquement avec un nombre limité d'étudiants qui ont pour point commun d'avoir participé aux activités de son association ne permet pas d'établir que ces étudiants auraient été favorisés dans leurs parcours universitaires respectifs et ne constitue pas une situation de conflit d'intérêts. Dans ces circonstances, le fait qu'un nombre limité des étudiants de Monsieur XXX participent aux activités de l'association dont il est président ne traduit pas un comportement fautif.
15. En huitième lieu, aux termes du deuxième paragraphe l'article 40 du Code de procédure pénale : « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».
16. Le président de l'université expose dans sa plainte que Monsieur XXX a acquis dans le cadre de ses fonctions la connaissance de faits présumés de viol subis par l'un de ses étudiants et intervenus lors d'un stage qui s'est déroulé au cours de l'année universitaire 2016/2017. Toutefois, aucune pièce de nature judiciaire versée à la procédure disciplinaire ne permet de confirmer que les faits en cause sont constitutifs d'un viol et dans son témoignage du 14 mai 2024 qui aborde très largement le stage effectué en 2016-2017, l'étudiant concerné indique que les relations sexuelles qu'il a eues avec son tuteur étaient consenties. Par ailleurs, si le président de l'université Côte d'Azur produit un message envoyé par Monsieur XXX à l'étudiant concerné indiquant que son maître de stage « ne l'approchera plus » et « qu'il s'est occupé de la situation » ce message ne constitue pas la preuve que les agissements en cause étaient pénalement répréhensibles. Par suite, en ne procédant à aucun signalement envers les autorités compétentes, Monsieur XXX n'a, dans les circonstances de l'espèce, méconnu aucune de ses obligations professionnelles.
17. En neuvième lieu, M. XXX admet s'être rendu dans locaux de l'Université avec un tournevis rangé dans son sac au cours de l'année universitaire 2016-2017 et qu'il a pu utiliser ce tournevis pour fermer la salle de cours. Toutefois, il est constant que ces faits sont intervenus au cours de la période qui a suivi les attentats de Nice du 14 juillet 2016, de plus, ces faits sont demeurés isolés et n'ont jamais été réitérés depuis 2016. Dès lors et sans avoir à déterminer si les poursuites disciplinaires étaient prescrites à l'égard de ces faits, ces derniers ne peuvent pas être regardés, eu égard aux circonstances particulières de l'espèce, comme étant constitutifs d'un comportement fautif de la part de l'enseignant-

chercheur.

18. En dixième lieu, il est constant que dans le cadre de ses enseignements de master 2, Monsieur XXX a organisé une mise en situation consistant à simuler un exercice attentat. Le président de l'Université Côte d'Azur fait valoir que cette mise en situation ne présentait aucun intérêt pédagogique, n'était pas prévue par la plaquette du diplôme et qu'il était le seul à pouvoir autoriser ce type d'exercice. Toutefois, la réalisation d'exercices qui ne sont pas mentionnés dans la plaquette d'un diplôme ne constitue pas, en soi, un manquement professionnel et n'oblige pas l'enseignant-chercheur à obtenir l'autorisation des instances universitaires. En tout état de cause, il ressort des témoignages de Madame BBB et Madame CCC versés à la procédure disciplinaire que des étudiants trouvaient les mises en situation et les débriefings très constructifs et ont postulé au master 2 de Monsieur XXX notamment en raison des mises en situation. Ces éléments démontrent que les étudiants de master de Monsieur XXX sont préparés à faire des mises en situation. Enfin, aucune pièce du dossier ne permet d'établir que les agissements de Monsieur XXX seraient fautifs.
19. En onzième lieu, aux termes du premier paragraphe de l'article L. 952-2 du Code de l'éducation : « Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité ».
20. Il est constant qu'en janvier 2022, Monsieur XXX a tenus des propos consistant à illustrer le concept de « la soumission librement consentie » utilisé en psychologie sociale en donnant l'exemple des règles alors en vigueur pour lutter contre la propagation du virus de la Covid-19. Cette opinion donnée sur les règles de lutte contre la propagation du virus de la Covid-19 n'a pas excédé la liberté d'expression garantie par les dispositions citées au point précédent ; par ailleurs, il n'est pas établi que les étudiants de l'enseignant-chercheur auraient enfreint les règles alors en vigueur en raison de ses propos.
21. En douzième lieu, la publication de notes sur moodle avant la délibération du jury au titre de l'année universitaire 2022-2023 sans préciser que ces notes étaient provisoires résulte, selon les précisions apportées lors de la procédure disciplinaire devant les instances universitaires, d'une mauvaise utilisation de l'outil informatique et ne permet pas de caractériser un comportement fautif de l'enseignant-chercheur.
22. En treizième lieu, l'organisation d'une consultation de copies avant la délibération du jury d'examen repose exclusivement sur les propos tenus par Monsieur XXX lors de la procédure disciplinaire devant les instances de l'Université Côte Azur. Or et ainsi qu'il a été exposé aux points 2 à 5, l'enseignant-chercheur n'avait pas été informé du droit qu'il avait de se taire lors de l'engagement de cette procédure disciplinaire. En vertu du principe de loyauté de la preuve ces propos ne peuvent être utilisés dans le cadre de la présente procédure. Les propos de Monsieur XXX étant les seuls éléments permettant d'établir la réalité des faits reprochés, ces derniers ne peuvent être regardés comme étant établis. En tout état de cause, il ressort des pièces du dossier que l'Université autorisait la consultation des copies avant les délibérations du jury sous réserve que l'enseignant-chercheur précise que les notes attribuées étaient provisoires.
23. En quatorzième lieu, il est constant que Monsieur XXX a fait intervenir l'une de ses filles, alors mineure, dans le cadre de son master 2. Le président de l'Université Côte d'Azur expose en défense que cette intervention a mis mal à l'aise les étudiants, qu'elle ne présentait aucun intérêt pédagogique et que Monsieur XXX aurait dû obtenir son accord avant de permettre l'accès aux locaux de l'université d'une personne extérieure à l'établissement. En l'espèce, il ressort du témoignage de Madame CCC, étudiante de master 2, que la fille de Monsieur XXX a été présente pendant environ une heure et a joué le rôle d'une élève harcelée parce qu'elle était trop intelligente. Le témoignage précise qu'il ne s'agissait pas d'une situation vécue par la fille de Monsieur XXX mais d'un personnage interprété de manière théâtrale. Madame DDD, également étudiante de master 2, explique que la fille de Monsieur XXX était venue dans un cadre convivial d'un gouter organisé pour fêter la fin du master 2 et que la fille de Monsieur XXX ne l'avait pas mis mal à l'aise. Si dans ce témoignage Madame DDD précise qu'elle avait « peur de froisser » Monsieur XXX, elle précise qu'il s'agissait « d'une peur de faire des erreurs à l'oral » ou « d'une peur d'échouer » indépendamment de la présence de la fille de l'enseignant-chercheur. Au regard de ces éléments, le président de l'Université Côte d'Azur n'établit pas que l'intervention de la fille de Monsieur XXX aurait mis mal à l'aise certains des étudiants présents ou que l'enseignant-chercheur aurait obligé sa fille à partager une expérience que cette dernière aurait personnellement vécue. Compte tenu des circonstances particulières dans lesquelles s'est déroulée l'intervention de la fille mineure de Monsieur XXX et quand bien même il appartenait à ce dernier d'obtenir l'autorisation des instances de l'université avant d'organiser ce type d'intervention, les agissements de l'enseignement-chercheur ne suffisent pas à caractériser à eux seuls une faute disciplinaire.
24. En quinzième lieu, il résulte du document « demande de rectification de procès-verbal d'examen pour erreurs matérielles » que Monsieur XXX a rectifié la note de l'un de ses étudiants postérieurement à la délibération du jury permettant à ce dernier d'accéder en master. Toutefois, il ressort de ce même document et des échanges de messages électroniques du 10 juillet 2019 que le changement de note s'est effectué avec l'accord du président de jury qui a également signé le document « demande de rectification de procès-verbal d'examen pour erreurs matérielles ». Le changement de note ainsi réalisé s'est fait sous la responsabilité du président de jury. Dans ces circonstances, aucune faute disciplinaire ne peut être imputée à Monsieur XXX.
25. En seizième lieu, il ressort des pièces de la procédure suivie devant la section disciplinaire de l'Université Côte d'Azur et notamment un message électronique envoyé le 5 mai 2021 à un membre de la commission Parcoursup que Monsieur XXX a demandé à un des membres de la commission de faire preuve de bienveillance à l'égard d'un bachelier qui présentait sa candidature pour intégrer l'Université Côte d'Azur et qui avait obtenu des mauvaises notes. Toutefois, une telle demande, dont la teneur ne suffisait pas à influencer la décision de la commission Parcoursup, laquelle demeure souveraine dans ses décisions d'admission, n'est pas constitutive d'un agissement fautif de la part de

l'enseignant-chercheur.

26. En dix-septième lieu, aux termes de l'article L. 123-1 du Code général de la fonction publique, dans sa version alors en vigueur : « L'agent public ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit sous réserve des dispositions des articles./Il est interdit à l'agent public : 1° De créer ou de reprendre une entreprise immatriculée au registre du commerce et des sociétés ou au registre national des entreprises en tant qu'entreprise du secteur des métiers et de l'artisanat ou affiliée au régime prévu à l'article L. 613-7 du Code de la sécurité sociale ;/(…) ». Par exception, l'article R. 123-8 du même code prévoit que l'agent public peut être autorisé à exercer des activités d'enseignement et de formation. En outre, l'article L. 123-3 de ce code prévoit une dérogation spécifique pour les membres du personnel enseignant qui peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de ses fonctions.
27. En 1997, soit plusieurs années avant sa nomination en qualité de maître de conférences au sein de l'Université Côte d'Azur, Monsieur XXX a créé une société lui permettant d'exercer son activité libérale. L'enregistrement de cette société sous le code activité principale exercée (APE) « formation continue des adultes » et le maintien de ce code APE depuis 1997 ne suffisent pas à établir que Monsieur XXX aurait dispensé des formations professionnelles postérieurement à sa nomination au sein de l'université Côte d'Azur en 2011. Par ailleurs, les captures d'écran d'un site internet faisant la promotion de formations proposées par la Haute école de psychologie créée par Monsieur XXX sous la forme d'une « société de fait entre personnes physiques » enregistrée le 3 novembre 2023 ne permettent pas de démontrer que cette Haute école de psychologie revêt le statut d'une entreprise immatriculée au registre du commerce et que sa création devait être précédée d'une autorisation de cumul d'activités en application de l'article L. 123-1 du Code général de la fonction publique. De la même manière, la précision du prix des formations proposées par la Haute école de psychologie, apportée pour la première fois en appel, ne constitue pas la preuve que Monsieur XXX dispensait des formations payantes en dehors de toute autorisation de cumul d'activités le 18 septembre 2023 date à laquelle a été formée la plainte du président de l'université. Pour l'ensemble de ces motifs, le président de l'université Côte d'Azur n'établit pas que Monsieur XXX exerçait une activité accessoire sans autorisation de cumul.
28. En dernier lieu, les propos tenus par Monsieur XXX devant les étudiants de son master afin de les encourager à persister dans leur choix et consistant à critiquer les autres masters de psychologie de l'Université Côte d'Azur, même si les termes utilisés étaient inélégants, présomptueux et excessifs, ne suffisent pas à caractériser un comportement fautif.
29. Il résulte de ce qui précède que le président de l'Université Côte d'Azur n'établit aucun agissement fautif pouvant être reproché à Monsieur XXX, dès lors, la plainte formée le 18 septembre 2023 doit être rejetée. Par suite, il y a lieu de relaxer Monsieur XXX des poursuites disciplinaires engagées à son encontre.

Sur les frais liés au litige :

30. Aux termes du I de l'article 75 de la loi du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique : « Dans toutes les instances, le juge condamne (…) la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens (…) ».
31. Dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de mettre à la charge à l'Université Côte d'Azur une somme de 1 500 euros qu'elle versera à Monsieur XXX sur le fondement du I de l'article 75 de la loi du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique.
32. En revanche, ces mêmes dispositions *font obstacle à ce que soit mise à la charge de onsieur XXX, qui n'a pas la qualité de partie perdante dans la présente instance, une quelconque somme demandée par l'Université Côte d'Azur au titre des frais liés au litige.*

Décide

Article 1 – La décision du 25 juin 2024 de la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Côte d'Azur compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des personnels exerçant des fonctions d'enseignement qui a prononcé à l'encontre de Monsieur XXX la sanction d'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement dans l'établissement pendant deux ans, assortie de la privation de la moitié de son traitement est annulée.

Article 2 – Monsieur XXX est relaxé.

Article 3 – L'Université Côte d'Azur versera à Monsieur XXX la somme de 1 500 euros sur le fondement du I de l'article 75 de la loi du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique.

Article 4 – Les conclusions présentées par l'Université Côte d'Azur sur le fondement de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative sont rejetées.

Article 5 – Dans les conditions fixées aux articles R. 232-41 et R. 232-42 du Code de l'éducation susvisé, la présente décision sera notifiée à Monsieur XXX, au président de l'Université Côte d'Azur, au ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace et publiée, sous forme anonyme, au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche ; copie sera adressée, en outre, à la rectrice de l'académie de Nice.

Délibéré à l'issue de la séance du 30 septembre 2026, où siégeaient Monsieur Christophe Devys, président de section au Conseil d'État, président du Cneser statuant en matière disciplinaire, Madmae Frédérique Roux, Monsieur Olivier Garet, Madame Pascale Gonod, Monsieur Oliver Bast, Madame Marguerite Zani, membres de la juridiction disciplinaire.

Fait à Paris, le 23 octobre 2026,

Le président,
Christophe Devys

La vice-présidente,
Frédérique Roux

Le greffier en chef,
Éric Mourou

Monsieur XXX
N° 1822
Monsieur Joël Seytel
Rapporteur
Séance publique du 30 septembre 2026
Décision du 23 octobre 2026

Vu la procédure suivante :

Le président de l'Université Grenoble Alpes a engagé le 31 août 2023 contre Monsieur XXX, professeur des universités affecté à l'Université Grenoble Alpes, des poursuites disciplinaires devant la section disciplinaire du conseil académique de l'établissement compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des personnels exerçant des fonctions d'enseignement.

Par une décision du 26 juillet 2024, la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Grenoble Alpes compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des personnels exerçant des fonctions d'enseignement a prononcé à l'encontre de Monsieur XXX la sanction d'interdiction d'exercer toute fonction d'enseignement dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant un an, assortie de la privation de la moitié du traitement.

Par une requête en appel datée du 11 octobre 2024 et un mémoire complémentaire réceptionné au greffe du Cneser statuant en matière disciplinaire le 12 janvier 2026, Monsieur XXX demande au Cneser statuant en matière disciplinaire d'infirmer et d'annuler la décision rendue le 26 juillet 2024 par la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Grenoble Alpes, et d'ordonner le retrait de la décision annulée ainsi que des pièces du dossier disciplinaire afférentes de son dossier administratif.

Monsieur XXX soutient que :

— en l'absence de mémoire en défense, l'université est réputée acquiescer aux faits exposés dans ses requête et mémoire ;
— il n'a pas été informé de son droit de se taire et dès lors il a été privé d'une garantie ;
— la décision contestée n'est pas suffisamment motivée dès lors qu'elle ne vise pas les observations écrites qu'il a produites devant la section disciplinaire et ne répond pas aux moyens en défense qu'il a soulevés ;
— les droits de la défense ont été méconnus dès lors d'une part, qu'il n'a pas obtenu l'intégralité des éléments sur lesquels la section disciplinaire s'est fondée pour édicter la décision contestée, d'autre part, que certains témoignages ont été recueillis dans des conditions non sécurisées et doivent être écartés des débats, enfin, que les délais d'instruction ont été allongés de manière injustifiée ;
— le rapport de la commission d'instruction est incomplet puisqu'il ne comporte ni les diligences accomplies autres que les auditions, ni l'exposé des faits, ni les observations apportées par l'autorité qui a engagé les poursuites, ni ses propres observations ; il comprend son témoignage alors qu'il ne l'a pas signé et qu'il aurait dû contenir le signalement qui a conduit à engager les poursuites ;
— en employant le terme de « câlin » dans sa décision, la section disciplinaire a mal apprécié son comportement puisqu'il s'agissait de « *hugs* » lesquels constituent une manière de saluer en Amérique du nord ;
— une partie des faits reprochés ne sont pas établis, les autres ont été appréciés sans tenir compte du contexte dans lequel ils se sont déroulés ;
— les faits reprochés ne sont pas fautifs et s'agissant de l'utilisation des réseaux sociaux, l'université est en partie responsable puisqu'elle n'a instauré aucune règle d'utilisation.

Par un second mémoire complémentaire réceptionné au greffe du Cneser statuant en matière disciplinaire le 23 avril 2026, Monsieur XXX soutient encore que la procédure préalable à la saisine de la section disciplinaire était irrégulière en raison de manquements au principe d'impartialité et aux droit de la défense et souligne également qu'une pièce intitulée « résumé des faits » transmise au Cneser statuant en matière disciplinaire par l'Université Grenoble Alpes n'avait pas été présentée lors de la procédure disciplinaire menée au sein de l'établissement.

Par un mémoire en défense daté du 28 avril 2026, le président de l'Université Grenoble Alpes demande au Cneser statuant en matière disciplinaire de rejeter la requête d'appel présentée par Monsieur XXX et de confirmer la décision rendue par la section disciplinaire de son établissement.

Le président de l'Université Grenoble Alpes fait valoir que :

— la sanction en litige ne repose pas sur des propos tenus par Monsieur XXX lors de la procédure disciplinaire de sorte que le vice de procédure tiré de l'absence d'information sur le droit de l'enseignant-chercheur poursuivi de se taire est sans incidence ;
— le jugement contesté énonce l'ensemble des considérations de droit et de fait ;
— l'anonymisation de certains témoignages est justifiée par la peur des représailles, et sont d'ailleurs peu nombreux ; les éléments que Monsieur XXX estime manquants n'ont pas été utilisés dans le cadre de la procédure disciplinaire ;
— le principe du contradictoire a été respecté et Monsieur XXX a pu faire auditionner ces propres témoins ;
— aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe de délai entre la finalisation du rapport d'instruction et sa transmission à l'enseignant-chercheur ;
— les éléments qui doivent figurer dans un rapport d'instruction ne sont pas à peine de nullité et Monsieur XXX ne démontre pas l'incidence des insuffisances constatées sur ses droits à la défense ;
— la différence culturelle ne justifie pas le comportement de Monsieur XXX et la question sémantique relative à l'utilisation du terme « hug » au lieu de « câlin » est dépourvue de pertinence ;
— les témoignages relatifs aux agissements inappropriés de Monsieur XXX sont concordants, ne sont pas isolés et permettent de déterminer le contexte dans lesquels ils sont intervenus.

Par des observations réceptionnées au greffe du Cneser statuant en matière disciplinaire le 28 avril 2026, Monsieur XXX conteste les incohérences substantielles affectant le témoignage de Madame AAA, à l'origine de la plainte, au regard de son précédent témoignage et demande au Cneser statuant en matière disciplinaire d'en limiter la portée.

Par un mémoire récapitulatif daté du 26 septembre 2026, Monsieur XXX produit le mémoire transmis le 2 mai 2024 à la section disciplinaire du conseil académique et un arrêté justifiant qu'il a fait valoir ses droits à la retraite à compter du 1er septembre 2026 et persiste dans ses précédentes conclusions.

La commission d'instruction s'est tenue le 29 avril 2026. Madame AAA, témoin, avait été invitée à comparaître mais, justifiant de son absence, avait adressé le 22 avril 2026 son témoignage par écrit.

Par lettres recommandées du 13 août 2026, Monsieur XXX, ainsi que le président de l'Université Grenoble Alpes, ont été régulièrement convoqués à l'audience du 30 septembre 2026.

Le rapport d'instruction rédigé par Monsieur Joël Seytel a été communiqué aux parties par courriers recommandés en même temps que la convocation à comparaître devant la formation de jugement.

Monsieur XXX était représenté par maître Sandrine Barbarin, avocate.

Le président de l'Université Grenoble Alpes était absent.

Vu l'ensemble des pièces du dossier.

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 232-2 à L. 232-7, L. 952-8 et R. 232-23 à R. 232-48.

Après avoir entendu en séance publique le rapport de Monsieur Joël Seytel, rapporteur.

Le conseil de Monsieur XXX ayant eu la parole en dernier.

La formation de jugement du Cneser statuant en matière disciplinaire a délibéré à huis clos sans que Monsieur Seytel, rapporteur, n'intervienne ni n'ait voix délibérative.

Considérant ce qui suit :

1. Monsieur XXX, professeur des universités, est affecté à l'Université Grenoble-Alpes. Le 26 juillet 2024, la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Grenoble Alpes compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des personnels exerçant des fonctions d'enseignement a prononcé à l'encontre de Monsieur XXX la sanction d'interdiction d'exercer toute fonction d'enseignement dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant un an, assortie de la privation de la moitié du traitement. Monsieur XXX relève appel de cette décision.
<u>Sur la régularité du jugement contesté et le non-lieu à statuer</u> :
2. Aux termes de l'article R. 712-41 du Code de l'éducation : « La décision (…) contient le nom des parties, l'analyse des conclusions et mémoires ainsi que les visas des dispositions législatives ou réglementaires dont elle fait application. (…) ». Aux termes de l'article R. 712-33 du même code : « (…) Le président peut fixer la date à partir de laquelle l'instruction sera close. En l'absence d'une décision de clôture, l'instruction est close trois jours francs avant la date de l'audience indiquée dans la convocation ». Lorsqu'un mémoire est enregistré alors que l'instruction est close il appartient à la section disciplinaire du conseil académique de prendre connaissance de ce mémoire, ainsi que de le viser dans son jugement sans l'analyser.
3. Il ressort des pièces de la procédure suivie devant la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Grenoble Alpes que Monsieur XXX a produit un mémoire réceptionné par le secrétariat de la section disciplinaire le 2 mai 2023, soit avant la tenue de l'audience, fixée au lendemain. En application des dispositions rappelées au point

précédent et alors même que le mémoire a été enregistré postérieurement à la date de clôture de l'instruction, intervenue en l'espèce trois jours francs avant l'audience, il appartenait à la formation de jugement de prendre connaissance de ce mémoire et de le viser. Or, il ressort des énonciations du jugement du 26 juillet 2024 que le mémoire enregistré pour Monsieur XXX n'a pas été visé. Dès lors, la section disciplinaire a entaché d'irrégularité la procédure suivie devant elle. Par suite et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de la requête d'appel de Monsieur XXX, il y a lieu d'annuler la décision du 26 juillet 2024 de la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Grenoble Alpes.

4. Il y a lieu d'évoquer et de statuer sur la plainte formée le 31 août 2023 par le président de l'Université Grenoble Alpes.
5. Monsieur XXX a été radié des cadres et admis à la retraite à compter du 1er septembre 2026. En l'absence de dispositions légales le permettant, le Cneser statuant en matière disciplinaire n'est plus susceptible de prononcer de sanction à l'encontre d'un enseignant-chercheur ayant été admis à la retraite. Dès lors, la plainte formée le 31 août 2023 par le président de l'Université Grenoble Alpes concernant Monsieur XXX est devenue sans objet.

Sur les frais liés au litige :

6. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire droit aux conclusions présentées par Monsieur XXX au titre des frais liés au litige.

Décide

Article 1 – La décision du 26 juillet 2024 de la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Grenoble Alpes compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des personnels exerçant des fonctions d'enseignement qui a prononcé à l'encontre de Monsieur XXX la sanction d'interdiction d'exercer toute fonction d'enseignement dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant un an, assortie de la privation de la moitié du traitement est annulée.

Article 2 – Il n'y a pas lieu de statuer sur la plainte formée le 31 août 2023 par le président de l'Université Grenoble-Alpes contre Monsieur XXX devant la section disciplinaire du conseil académique de cet établissement compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des personnels exerçant des fonctions d'enseignement.

Article 3 – Le surplus des conclusions présentées par Monsieur XXX est rejeté.

Article 4 – Dans les conditions fixées aux articles R. 232-41 et R. 232-42 du Code de l'éducation susvisé, la présente décision sera notifiée à Monsieur XXX, au président de l'Université Grenoble Alpes, au ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace et publiée, sous forme anonyme, au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche ; copie sera adressée, en outre, à la rectrice de l'académie de Grenoble.

Délibéré à l'issue de la séance du 30 septembre 2026, où siégeaient Monsieur Christophe Devys, président de section au Conseil d'État, président du Cneser statuant en matière disciplinaire, Madame Frédérique Roux, Monsieur Olivier Garet, Madame Pascale Gonod, Monsieur Oliver Bast, Madame Marguerite Zani, membres de la juridiction disciplinaire.

Fait à Paris, le 23 octobre 2026,

Le président,
Christophe Devys

La vice-présidente,
Frédérique Roux

Le greffier en chef,
Éric Mourou

Monsieur XXX
N° 1801
Monsieur Gaël Lancelot
Rapporteur
Séance publique du 30 septembre 2026
Décision du 23 octobre 2026

Vu la procédure suivante :

Le président de l'Université Bordeaux Montaigne a engagé le 1er mars 2023, contre Monsieur XXX, professeur des universités affecté à l'UFR Humanités au sein de l'Université Bordeaux Montaigne, des poursuites disciplinaires devant la section disciplinaire du conseil académique de l'établissement compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des enseignants.

Par une requête datée du 10 mars 2023, le président de l'Université Bordeaux Montaigne a demandé au Cneser statuant en

matière disciplinaire le dépaysement de ce dossier devant la section disciplinaire d'un autre établissement.

Par une décision rendue le 10 mai 2023, le Cneser statuant en matière disciplinaire a renvoyé la connaissance de ce dossier devant la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Toulouse Capitole.

Par une décision du 29 janvier 2024, la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Toulouse Capitole compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des enseignants a prononcé à l'encontre de Monsieur XXX, l'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant une durée d'un an, avec privation de la moitié du traitement.

Par une déclaration d'appel datée du 7 mars 2024, complétée par un mémoire en appel du 29 mars 2024, Monsieur XXX demande au Cneser statuant en matière disciplinaire d'annuler la décision rendue le 19 janvier 2024 par la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Toulouse Capitole.

Par un mémoire valant appel incident, daté du 12 novembre 2025, le président de l'Université Bordeaux Montaigne, représenté par maître Lionel Bernadou, demande au Cneser statuant en matière disciplinaire de réformer la décision rendue le 19 janvier 2024 par la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Toulouse Capitole, en ce qu'elle n'a pas retenu la qualification de comportements déplacés et sexistes de Monsieur XXX à l'égard d'étudiantes, de rejeter la requête d'appel présentée par ce dernier, de confirmer *a minima* la sanction prononcée par la décision rendue, et enfin de condamner Monsieur XXX au paiement d'une somme de 2 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative.

Par un premier mémoire complémentaire, réceptionné au greffe du Cneser statuant en matière disciplinaire le 4 février 2026, Monsieur XXX, représenté par maître Bénédicte Imperial, avocate, demande au Cneser statuant en matière disciplinaire de déclarer, *in limine litis*, irrecevable l'appel incident interjeté par le président de l'Université Bordeaux Montaigne, d'annuler la décision rendue par la section disciplinaire de l'Université Toulouse Capitole, de juger que Monsieur XXX n'a commis aucune faute disciplinaire et qu'aucune sanction ne peut être prononcée, d'ordonner à l'Université Bordeaux Montaigne de rétablir Monsieur XXX dans l'ensemble de ses droits et enfin de condamner cet établissement à lui verser la somme de 10 000 euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative.

Par un mémoire en réponse daté du 6 février 2026, le président de l'Université Bordeaux Montaigne persiste dans ses précédentes écritures.

Par un second mémoire complémentaire, réceptionné au greffe du Cneser statuant en matière disciplinaire le 10 février 2026, et confirmé par un troisième mémoire complémentaire daté du 12 juin 2026, Monsieur XXX, représenté par maître Bénédicte Imperial, avocate, persiste également dans ses précédentes écritures.

Par sa déclaration d'appel et ses mémoires complémentaires, Monsieur XXX soutient :

— concernant l'appel incident déposé devant le Cneser statuant en matière disciplinaire :
— que l'appel incident serait irrecevable, d'une part, parce qu'il a été déposé hors le délai prévu par l'article R. 712-43 du Code de l'éducation et, d'autre part, parce qu'il porte sur une cause juridique distincte de l'appel principal ;
— concernant la régularité de la décision attaquée :
— que la décision attaquée, si elle vise bien l'article R. 712-41 du code de l'éducation qui régit les formes de la décision, ne mentionne pas l'article R. 232-35-1 du même code, régissant les formes de la requête d'appel,
— que la décision attaquée ne contient pas de rappel de l'argumentation des parties,
— que les droits de la défense de Monsieur XXX ont été lésés par la décision appelée, au motif que celle-ci n'a pas analysé les conclusions et les mémoires reçus comme le prévoit l'article R. 712-41 du Code de l'éducation, qu'elle a été prise lors d'une audience non-publique sans que cela ait été motivé par le président de la section disciplinaire, que Monsieur XXX n'a pas été informé de son droit de se taire, et enfin que la décision a visé des chefs plus larges que les seuls faits concernant Madame AAA, objets de la lettre de saisine initiale du président de l'Université Bordeaux Montaigne, sans que Madame XXX n'en ait été formellement informé avant le jugement ;
— concernant le bien-fondé de la décision attaquée :
— que la commission disciplinaire a inexactement qualifié les faits concernant la nudité de Monsieur XXX en présence de deux de ses collègues comme constitutifs de faute disciplinaire, au motif que, d'une part, les faits allégués par Monsieur AAA ne se seraient matériellement pas déroulés et que, d'autre part, la situation de nudité de Monsieur XXX en présence de Madame CCC ne lui aurait nullement été imposée.

Par sa déclaration d'appel incident et son mémoire complémentaire, le président de l'Université Bordeaux Montaigne soutient :

— Concernant l'appel déposé devant le Cneser statuant en matière disciplinaire :
— que l'appel serait irrecevable car ayant été adressé au Cneser statuant en matière disciplinaire et non au président de la section disciplinaire ayant pris la décision attaquée, contrairement à l'article R. 712-44 du Code de l'éducation ;
— concernant le bien-fondé de la décision attaquée :
— que la décision de la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Toulouse Capitole a inexactement qualifié les comportements déplacés de Monsieur XXX à l'égard d'étudiantes et d'étudiants en considérant qu'ils

n'étaient pas de nature à justifier une sanction disciplinaire, et que ladite section disciplinaire a prononcé, en conséquence, une sanction disproportionnée, car trop légère au regard des faits reprochés à Monsieur XXX.

La commission d'instruction s'est tenue le 11 février 2026.

Par lettres recommandées du 13 mai 2026, Monsieur XXX, ainsi que le président de l'Université Bordeaux Montaigne, ont été régulièrement convoqués à l'audience du 24 juin 2026.

La formation de jugement a été renvoyée à la demande de maître Bénédicte Imperial, conseil de Monsieur XXX.

Par lettres recommandées du 6 août 2026, Monsieur XXX, ainsi que le président de l'Université Bordeaux Montaigne, ont été régulièrement convoqués à l'audience du 30 septembre 2026.

Le rapport d'instruction rédigé par maître Gaël Lancelot a été communiqué aux parties par courriers recommandés en même temps que la convocation à comparaître devant la formation de jugement.

Monsieur XXX était présent et assisté de maître Bénédicte Imperial, avocate.

Le président de l'Université Bordeaux Montaigne était représenté par maître Lionel Bernadou, avocat.

Vu l'ensemble des pièces du dossier.

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 232-2 à L. 232-7, L. 952-8 et R. 232-23 à R. 232-48.

Vu le Code général de la fonction publique.

Vu la loi du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique.

Après avoir entendu en séance publique le rapport de maître Gaël Lancelot, rapporteur.

Monsieur XXX a été informé, dès la réunion de la commission d'instruction le 11 février 2026 et lors de l'audience tenue le 30 septembre 2026, de son droit de garder le silence à l'audience et de ne pas s'auto-incriminer.

La parole a été donnée aux parties, Monsieur XXX ayant eu la parole en dernier.

La formation de jugement du Cneser statuant en matière disciplinaire a délibéré à huis clos sans que Monsieur Lancelot, rapporteur, n'intervienne ni n'ait voix délibérative.

Considérant ce qui suit :

Sur la recevabilité de l'appel et de l'appel incident :

1. Conformément à l'article R. 712-43 du Code de l'éducation, l'appel et l'appel incident ont été formés respectivement par Monsieur XXX et par le président de l'Université Bordeaux Montaigne, qui ont bien intérêt pour agir.
2. Si ce même article fixe un délai de deux mois à compter de la notification de la décision initiale pour la formation de l'appel, il ne fixe pas de délai pour la formation de l'appel incident. Il y a donc lieu d'écarter le moyen soulevé par l'appelant selon lequel l'appel incident serait irrecevable, car formé hors-délai.
3. Bien que l'appel ait été adressé, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 712-44 du même code, au Cneser statuant en matière disciplinaire et non au président de la section disciplinaire ayant pris la décision attaquée, au cas d'espèce, le président de la section disciplinaire a été informé de l'appel dans des délais lui permettant de transmettre la requête d'appel à l'ensemble des parties. Il ne saurait donc être soutenu que cette irrégularité de forme ait posé un obstacle substantiel à l'information des parties. Il y a donc lieu d'écarter le moyen soulevé par l'appelant incident, selon lequel l'appel de Monsieur XXX serait irrecevable.

Sur la régularité de la décision en appel :

4. Aux termes de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 : « Tout homme étant présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable, s'il est jugé indispensable de l'arrêter, toute rigueur qui ne serait pas nécessaire pour s'assurer de sa personne doit être sévèrement réprimée par la loi ». Il en résulte le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire. Ces exigences s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition.
5. Ces exigences impliquent qu'une personne faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ne puisse être entendue sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'elle soit préalablement informée du droit qu'elle a de se taire. Il en va ainsi, même sans texte, lorsqu'elle est poursuivie devant une juridiction disciplinaire de l'ordre administratif. À ce titre, elle doit être avisée qu'elle dispose de ce droit tant lors de son audition au cours de l'instruction que lors de sa comparution devant la juridiction disciplinaire. En cas d'appel, la personne doit à nouveau recevoir cette information.
6. Il s'ensuit que la décision de la juridiction disciplinaire est entachée d'irrégularité si la personne poursuivie comparaît à l'audience sans avoir été, au préalable, informée du droit qu'elle a de se taire, sauf s'il est établi qu'elle n'y a pas tenu de propos susceptibles de lui préjudicier.
7. En l'espèce, Monsieur XXX a comparu à l'audience du 11 janvier 2024 sans avoir été avisé au préalable de son droit de garder le silence. Il ne ressort pas des pièces du dossier que Monsieur XXX, qui s'est exprimé lors de cette audience,

n'aurait tenu aucun propos susceptible de lui préjudicier. Dès lors, la décision du 29 janvier 2024 a été rendue à l'issue d'une procédure irrégulière.

8. Il y a lieu, par conséquent, d'annuler la décision du 29 janvier 2024 et de se prononcer par la voie de l'évocation.

Sur le fond :

Concernant la participation de M. XXX à une commission de recrutement en situation de conflit d'intérêts :

9. Il est reproché à Monsieur XXX d'avoir participé le 22 juin 2015 à une commission d'attribution de postes d'Ater, alors que Madame BBB, qui était alors sa compagne, figurait parmi les candidats. Néanmoins, Madame BBB n'ayant finalement pas été retenue, aucun grief ne saurait être tiré de la participation de Monsieur XXX à cette commission, alors même que celle-ci aurait pu paraître inappropriée au regard de l'obligation d'impartialité à laquelle il est soumis. Ces faits ne constituent pas, à eux-mêmes une faute justifiant une sanction disciplinaire.

Concernant les propos et comportements tenus envers les étudiants et les étudiantes :

10. Il est reproché à Monsieur XXX d'avoir, à plusieurs reprises, dispensé des enseignements au contenu provocateur et excessivement sexualisé, notamment à un cours de 3e année de licence concernant la sexualité dans la philosophie antique durant l'année 2018-2019, à l'intention principale des étudiantes. Certaines d'entre elles ont déclaré avoir décidé d'interrompre leurs études en raison de ce comportement. Il ressort du dossier que, au cours de l'année 2018-2019, le directeur et la directrice adjointe du département de philosophie ont fait part à Monsieur XXX du mécontentement exprimé par certains étudiants et étudiantes. À la suite de cette démarche, l'intéressé a rencontré les représentants des étudiants, puis modifié son comportement. Il a toutefois assorti son dernier cours d'une déclaration dans laquelle il contestait les interprétations de son attitude la présentant comme inappropriée.
11. En l'espèce, si le comportement de Monsieur XXX s'est inscrit dans la durée et doit être qualifié d'inapproprié, il convient également de tenir compte de l'évolution manifeste de son attitude à compter de 2019. Ainsi, au regard de ces éléments, les faits en cause ne suffisent pas, à eux seuls, à caractériser une atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement et à la réputation de l'Université.

Concernant Madame AAA :

12. Il est reproché à Monsieur XXX d'avoir, à plusieurs reprises entre le mois d'octobre 2017 et le mois de mai 2020, imposé à Mme AAA, alors maître de conférences en philosophie à l'Université Bordeaux Montaigne, des contacts de nature sexuelle, tant en personne que par message interposés. Toutefois, en l'absence de preuves matérielles ou de faisceau d'indices probants, seuls peuvent être retenus les faits qui ne sont pas contestés, à savoir la situation de nudité de Monsieur XXX durant l'hébergement par celui-ci de Madame AAA en 2017, ainsi que les messages envoyés par lui entre le 18 et le 25 mai 2020 depuis un téléphone portable privé et depuis son adresse électronique professionnelle.
13. Au regard de la nature de la relation qui liait Monsieur XXX et Madame AAA au moment des faits, caractérisée par une imbrication des liens professionnels et d'une relation d'amitié étroite, ainsi que de la relative égalité de leurs positions respectives, les faits susceptibles d'être ainsi reprochés à Madame XXX s'inscrivent dans le cadre de relations entre adultes consentants et ne sauraient, en tant que tels, être qualifiés de faute professionnelle.

Concernant Mme CCC :

14. Il est reproché à Monsieur XXX de s'être présenté nu à Madame CCC, alors enseignante du second degré en philosophie et chargée de cours à l'Université Bordeaux Montaigne, à l'occasion d'une petite dizaine de réunions de travail, tenues au cours de l'automne 2017 à son domicile. La matérialité de ces faits n'est pas contestée par Monsieur XXX, qui soutient que la relation amicale qui l'avait précédemment lié à Madame CCC autorisait un tel comportement.
15. Il ressort du dossier que les entretiens poursuivaient un objectif exclusivement professionnel, en l'occurrence l'élaboration d'une candidature à un appel à projets de l'ANR destinée à enrichir le dossier de Madame CCC dans l'optique de sa candidature à un poste de maître de conférences. Madame CCC se trouvant alors dans une situation de dépendance objective envers Monsieur XXX, lequel disposait de l'expertise technique nécessaire à la rédaction du projet, du prestige institutionnel matérialisé par son ancien rôle de président du jury de soutenance de thèse de Madame CCC et sa qualité de directeur du laboratoire qu'elle aspirait à rejoindre sur un poste statutaire, et enfin de l'expérience requise pour l'accompagner dans la réalisation de son projet professionnel.
16. Eu égard à l'asymétrie des positions respectives de Monsieur XXX et de Madame CCC au moment des faits, notamment à l'incertitude dans laquelle cette dernière se trouvait quant à ses perspectives de carrière et à la position institutionnelle de Monsieur XXX, ainsi qu'au caractère à tout le moins intimidant de l'environnement professionnel instauré par celui-ci, et à la répétition des faits, le comportement de Monsieur XXX doit être regardé comme constitutif d'une faute disciplinaire.
17. Il résulte de ce qui précède que Monsieur XXX a méconnu ses obligations en se livrant à un comportement inapproprié à caractère sexuel, à l'égard d'une enseignante placée dans une situation de vulnérabilité professionnelle à son encontre.

Sur la sanction :

18. Aux termes de l'article L. 952-8 du Code de l'éducation : « Sous réserve des dispositions prises en application de l'article L. 952-23, les sanctions disciplinaires qui peuvent être appliquées aux enseignants-chercheurs et aux membres des corps des personnels enseignants de l'enseignement supérieur sont :/1° Le blâme ;/2° Le retard à l'avancement d'échelon pour une durée de deux ans au maximum ;/3° L'abaissement d'échelon ;/4° L'interdiction d'accéder à une classe, grade ou corps supérieurs pendant une période de deux ans au maximum ;/5° L'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche ou certaines d'entre elles dans l'établissement ou dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant cinq ans au maximum, avec privation de la moitié ou de la totalité du traitement ;/6° La mise à la retraite d'office ;/7° La révocation./Les personnes à l'encontre desquelles a été prononcée la sixième ou la septième sanction peuvent être frappées à titre accessoire de l'interdiction d'exercer toute fonction dans un établissement public ou privé, soit pour une durée déterminée, soit définitivement. »

19. Compte tenu de la gravité de la faute commise par Monsieur XXX dans le cadre de ses fonctions, il y a lieu de lui infliger une sanction d'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement et de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant un an, avec privation de la moitié du traitement.

Sur les demandes présentées au titre des frais irrépétibles :

20. Les demandes présentées par les parties en application de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative doivent être lues comme présentées en application du I de l'article 75 de la loi du 10 juillet 1991 *relative* à l'aide juridique, aux termes duquel : « Dans toutes les instances, le juge condamne (…) la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens (…) ».
21. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'une des parties la somme que réclame l'autre partie sur le fondement du I de l'article 75 de la loi du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique.

Décide

Article 1 – La décision du 29 janvier 2024 rendue par la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Toulouse Capitole compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des enseignants, qui a sanctionné Monsieur XXX d'une interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant une durée d'un an, avec privation de la moitié du traitement, est annulée.

Article 2 – Monsieur XXX est sanctionné d'une interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement et de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant une durée d'un an, avec privation de la moitié du traitement.

Article 3 – Les demandes respectives de chaque partie de condamnation de l'autre partie au titre des frais irrépétible sont rejetées.

Article 4 – Dans les conditions fixées aux articles R. 232-41 et R. 232-42 du Code de l'éducation susvisé, la présente décision sera notifiée à Monsieur XXX, au président de l'Université Bordeaux Montaigne, au ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace et publiée, sous forme anonyme, au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche ; copie sera adressée, en outre, à la rectrice de l'académie de Bordeaux.

Délibéré à l'issue de la séance du 30 septembre 2026, où siégeaient Monsieur Christophe Devys, président de section au Conseil d'État, président du Cneser statuant en matière disciplinaire, Madame Frédérique Roux, Monsieur Olivier Garet, Monsieur Pascale Gonod, Monsieur Oliver Bast, Madame Marguerite Zani, membres de la juridiction disciplinaire.

Fait à Paris, le 23 octobre 2026,

Le président
Christophe Devys

La vice-présidente,
Frédérique Roux

Le greffier en chef
Éric Mourou

Recrutement, mobilité, carrière

Déroulement des opérations de recrutement, mobilité et carrière des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS)

NOR : MENH2626658N
→ Note de service du 29-10-2026
MEN – MESRE – MSJVA – DGRH C2

Texte adressé aux recteurs et rectrices d'académie ; aux secrétaires généraux et secrétaires générales d'académie ; aux vice-recteurs des collectivités d'outre-mer ; à la vice-rectrice ; aux secrétaires généraux des vice-rectorats ; aux présidents et présidentes d'université ; aux directeurs et directrices des établissements d'enseignement supérieur ; aux directeurs généraux et directrices générales des services des universités ; aux secrétaires générales et secrétaires généraux établissements publics ; aux directeurs généraux et directrices générales des services des établissements d'enseignement supérieur ; à la cheffe du service de l'action administrative et des moyens ; à la directrice générale des médias et des industries culturelles ; au directeur chargé du livre et de la lecture

La présente note de service a pour objet de présenter les modalités de recrutement, de mobilité et de déroulement de carrière des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS) à compter du 1er janvier 2027.

Conformément aux articles L. 413-1 et L. 413-2 du Code général de la fonction publique, les orientations générales relatives au recrutement (CGFP), à la mobilité et aux promotions des personnels BIATPSS ont été définies par les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles. Ces LDG ont fait l'objet de publication aux BO : LDG relatives à la mobilité des personnels publiées au BOEN spécial n° 5 du 31 octobre 2024 pour le périmètre ministériel MEN/MSJVA et au BOESR n° 48 du 18 décembre 2025 pour le périmètre ministériel MESRE. Les LDG relatives à la carrière ont été publiées au BOEN spécial n° 7 du 19 décembre 2024 pour le périmètre du ministère de l'Éducation nationale (MEN) et du ministère des Sports, de la Jeunesse (MJS) et au BOESR du 25 avril 2024 pour le périmètre du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR). Les annexes M0 et C0 détaillent les LDG applicables aux différentes filières.

L'ambition des ministères est de valoriser la reconnaissance des compétences et des parcours professionnels des personnels, en poursuivant un objectif d'harmonisation des procédures. L'administration doit apporter un soin particulier à la régularité des opérations de gestion, au respect des droits et garanties des personnels et à leur bonne information. Les principes de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes consacrés par la loi du 6 août 2019 s'appliquent dans la mise en œuvre de chacune des procédures décrites dans la présente note de service

Les différentes modalités de gestion et d'affectation des personnels résultent ainsi des dialogues de gestion menés avec l'ensemble des interlocuteurs concernés, qui expriment leurs besoins en termes de vacances de postes dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des effectifs et des emplois. Ces dialogues de gestion conduits par le service DGRH C permettent de pourvoir ces postes en recourant aux différentes modalités possibles (concours, liste d'aptitude, mutations, détachements), dans le respect du statut général de la fonction publique de l'État.

L'ensemble des opérations à réaliser s'inscrit dans la perspective de la préparation de la prochaine rentrée scolaire et universitaire. En 2027, la gestion des personnels BIATPSS sera marquée par les travaux préparatoires à la bascule des personnels des filières bibliothèque et ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) dans Renoirh et la poursuite de la démarche de dématérialisation des documents de gestion et des procédures.

La responsabilité des compétences en matière de gestion des ressources humaines est partagée entre les services centraux de la DGRH, les services académiques, universitaires et, pour certains corps, d'autres départements ministériels notamment le ministère de la Culture. Afin de permettre une meilleure organisation collective du travail et la fluidité des échanges, les calendriers des opérations de gestion propres à chacune des filières sont détaillés dans les annexes de la présente note. Il vous appartient d'en assurer la diffusion auprès des personnels et de les décliner, le cas échéant, pour les opérations académiques relevant de votre compétence.

Votre attention est également appelée sur le respect impératif des dates de retour des informations demandées et sur la qualité des données des bases de gestion.

Chapitre 1. Recrutement – Entrée dans la carrière des personnels BIATPSS

Le présent chapitre précise les modalités de gestion du recrutement des personnels BIATPSS ; il est complété des annexes R1 à R9.

Il comporte deux parties :

— I. Objectifs généraux en matière de recrutement
— II. Règles appliquées aux opérations de recrutement

I. Objectifs généraux en matière de recrutement des personnels titulaires

L'évolution des missions du service public nécessite une adaptation permanente des compétences. Le recrutement constitue un outil majeur d'une politique de ressources humaines et, plus précisément, dans une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, en permettant d'anticiper les besoins quantitatifs et qualitatifs, notamment au travers d'une redéfinition des compétences et des métiers au sein des services et des établissements. C'est par ailleurs un acte qui engage l'administration.

Trois objectifs principaux sous-tendent la politique de ressources humaines en matière de recrutement et de mobilité des BIATPSS :

— assurer la meilleure adéquation possible entre les postes et les personnes ;
— mener une politique active de recrutement en faveur du handicap, du respect de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
— vérifier le plus précisément possible l'aptitude professionnelle lors de la titularisation.

A. Assurer la meilleure adéquation possible entre les postes et les personnes : concours, liste d'aptitude, gestion prévisionnelle

Les concours, les listes d'aptitude, le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi constituent autant de voies de recrutement qui s'ajoutent aux flux des réintégrations, mutations, détachements et intégrations directes avant ou après détachement des fonctionnaires en place.

Ces différentes modalités d'affectation doivent être intégrées dans la politique d'emplois des services et des établissements. Pour l'ensemble des personnels BIATPSS, vous aurez à les prendre en compte dans votre gestion prévisionnelle, selon les procédures prévues par les circulaires de calibrage des recrutements relatifs aux filières assistant(e) de service social (ASS) et ITRF dans les périmètres ministériels de l'éducation nationale, des sports, de la jeunesse et de la vie associative et des personnels ITRF, ASS et des bibliothèques dans les établissements d'enseignement supérieur non responsabilités et compétences élargies (RCE) et dans le réseau des œuvres universitaires et scolaires.

En outre, vous veillerez à conserver l'équilibre des emplois administratifs existant entre la filière administrative et la filière ITRF de la BAP J (gestion et pilotage).

Premières affectations des stagiaires et titulaires : :

Il convient de proposer à tout fonctionnaire stagiaire et à tout personnel faisant l'objet d'une primo-affectation un poste adapté à son statut d'agent débutant dans le corps auquel il vient d'accéder. Il convient également de mettre en place un dispositif d'accompagnement chaque fois que c'est nécessaire.

Ainsi, les postes proposés aux nouveaux attachés d'administration de l'État doivent, autant que possible, ne pas comporter de responsabilités trop importantes pour un débutant, il vous est recommandé de privilégier les postes de gestionnaires délégués en établissement public local d'enseignement (EPLE) et de chargés d'études en services déconcentrés. Dans la filière des bibliothèques, l'affectation des conservateurs et conservatrices, titularisés à l'issue de leur scolarité à l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (Enssib), est considérée comme une première affectation. Aussi les établissements doivent-ils veiller à élaborer des fiches de poste de manière suffisamment large pour les rendre accessibles à l'ensemble des personnes sortant de l'école et à ne pas opposer un avis défavorable à la venue de l'un d'entre eux en exigeant un profil trop spécifique ou en offrant un poste d'un niveau de responsabilités peu compatible avec une première prise de fonctions.

B. Mener une politique volontariste de recrutement en faveur de la diversité : recrutement spécifique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), reclassement des fonctionnaires inaptes à l'exercice de leurs fonctions et parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte)

L'article L. 5212-2 du Code du travail impose aux employeurs publics d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

dans la proportion minimale de 6 % de leur effectif total. Depuis le 1er janvier 2020, ce taux est révisable tous les cinq ans. La liste exhaustive des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) figure en annexe R3.

Par principe, toutes les voies de recrutement sont ouvertes aux personnes en situation de handicap, mais une voie leur est plus particulièrement dédiée car elle propose un accompagnement particulier, il s'agit du recrutement contractuel au titre du handicap, au sens de l'article L. 352-4 du Code général de la fonction publique. Cette voie spécifique à vocation de titularisation a la même valeur juridique que le concours de droit commun. Elle permet aux agents éligibles et disposant du profil et des qualifications pour les fonctions visées d'être recrutés par une commission de recrutement, d'être positionné sur un contrat pendant un an si leur candidature est retenue, afin de faire la preuve de leurs aptitudes avant que l'autorité de nomination se prononce sur la titularisation.

Des informations relatives aux modalités de recrutement et aux conditions d'accueil des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont disponibles sur les sites Internet du MEN et du MESRE, ainsi qu'auprès des correspondants handicap en académies et des correspondants handicap relevant des établissements d'enseignement supérieur.

MEN : https://www.education.gouv.fr/recrutement-des-personnes-en-situation-de-handicap-325667.

MESRE : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/recrutement-de-personnes-en-situation-de-handicap-au-ministere-charge-de-l-enseignement-superieur-46343.

En outre, sont également comptabilisés comme assimilés BOE les fonctionnaires déclarés inaptes à leurs fonctions en application du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Les agents déclarés inaptes à leur fonction initiale peuvent être accompagnés par l'employeur dans la construction d'un nouveau projet professionnel, et dans leur qualification sur de nouvelles fonctions, par la mobilisation d'une période de préparation au reclassement (PPR). Ce dispositif est de droit et systématiquement proposé lors de la réception de l'avis d'inaptitude. L'agent peut toutefois refuser le bénéfice d'une PPR. L'employeur doit alors lui proposer un ou plusieurs postes en détachement, en adéquation avec ses aptitudes. Les postes sont proposés en priorité dans l'administration d'origine, mais les recherches peuvent s'opérer auprès d'une autre administration, un autre employeur si les emplois disponibles ne sont pas compatibles avec la situation d'inaptitude de la personne. À l'issue d'une période de détachement d'un an, et si la personne a fait la preuve de ses aptitudes, elle peut demander son intégration dans le corps d'accueil. Un renouvellement de détachement peut être proposé si la réalisation d'une période plus longue est nécessaire pour acquérir les qualifications sur les nouvelles fonctions.

Les postes non pourvus au titre des emplois réservés aux personnes relevant du ministère des Armées, en application de la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, peuvent être prioritairement proposés aux personnes en situation de handicap (article L. 242-7 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre).

Créé en 2005, le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique vise à renforcer la diversité en ouvrant le recrutement à des personnes peu ou pas qualifiées, en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux sur des emplois de catégorie C.

C. Vérifier l'aptitude professionnelle des personnes recrutées : la titularisation des stagiaires

Les services académiques et les établissements doivent porter toute l'attention nécessaire à l'élaboration et au contenu des rapports de stage dont l'importance est primordiale. Il convient que soit évaluée, de la façon la plus précise possible, l'aptitude à exercer l'ensemble des missions dévolues aux titulaires de ces grades et corps car la décision prise en fin de stage engage l'administration.

Un rapport de stage à mi-parcours, porté à la connaissance de la personne intéressée, est nécessaire pour tous les fonctionnaires stagiaires. Il doit intervenir à la moitié du stage, c'est-à-dire six mois dans la plupart des cas. Une certaine prudence dans sa rédaction est recommandée, dans le but de permettre de constater des améliorations dans le rapport final. Il doit également permettre de mobiliser, en tant que de besoin, des moyens d'accompagnement complémentaires, adaptés à l'acquisition des compétences attendues. À cette fin, il est indispensable de disposer d'une fiche de poste, correspondant au modèle présenté en annexe R1, définissant précisément les missions et les compétences requises. Cette fiche de poste sera également utilisée lors de la première évaluation en qualité de fonctionnaire.

Le tutorat doit être systématiquement mis en œuvre pour les fonctionnaires stagiaires. L'accompagnement de ces personnels est important en particulier pour déceler les difficultés et éviter, dans certains cas, un renouvellement de stage ou un refus définitif de titularisation.

II. Règles appliquées aux opérations de recrutement

A. Règles communes

1) Calibrage des campagnes de recrutement

Le volume des autorisations de recrutement des personnels BIATPSS est fixé par périmètre ministériel et par programme budgétaire. Il est soumis à la validation du contrôleur budgétaire et comptable ministériel. L'élaboration du calibrage des campagnes de recrutement fait l'objet d'un recensement de vos besoins en volume et répartition par type de recrutement dont les modalités sont précisées dans les notes relatives aux campagnes de recrutement transmises par le département C2-1.

2) Procédures de recrutement en faveur de la diversité

a) Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les articles R. 352-5 à R. 352-36 du CGFP pris pour l'application de l'article L. 352-4 du code précité relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique décrivent les modalités de mise en œuvre du dispositif. Le recrutement en qualité de personnel contractuel est suivi, au terme du contrat, d'une appréciation de l'aptitude professionnelle par un jury organisé par l'administration chargée du recrutement.

Une attention particulière doit être portée à toute candidature émanant d'une personne en situation de handicap, ainsi qu'aux demandes de reclassement formulées par les fonctionnaires concernés.

Votre attention est appelée sur le fait que le justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi doit couvrir toute la durée du contrat. Si des aménagements du poste de travail sont nécessaires, ils doivent être mis en place dès l'arrivée de la personne, afin de lui permettre d'exercer correctement ses fonctions.

b) Recrutement par la voie du Pacte (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État)

Le Pacte (articles L. 326-10 à L. 326-19 et articles R. 326-6 à R. 326-57 du CGFP est un dispositif de recrutement ouvert aux personnes peu ou pas qualifiées de 28 ans au plus et aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires de minima sociaux, qui vise à renforcer la diversité dans la fonction publique. En cas de recrutement dans le 1er grade des corps de catégorie C, 20 % au moins des personnes recrutées doivent l'être dans le cadre de ce dispositif.

3) Examen du casier judiciaire, des fichiers judiciaires nationaux automatisés des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV) et des fichiers judiciaires nationaux automatisés des auteurs d'infractions terroristes (Fijait)

En application de l'article L. 321-1 du CDFP, « nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire [...] 3° le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ».

Il convient de vérifier que les processus de nomination en place dans les rectorats garantissent bien la vérification systématique des bulletins B2 avant la nomination des lauréats et lauréates des concours.

Il en va de même en matière de consultation du FIJAISV et Fijait lorsque le recrutement concerne une activité en contact avec les mineurs et/ou dans le domaine de l'enseignement. L'habilitation à consulter les deux fichiers est réservée aux services des rectorats.

4) Affectation dans l'enseignement supérieur

Conformément aux dispositions de l'article L. 712-2 (4°) du Code de l'éducation, les présidents d'université ont autorité sur l'ensemble des personnels de l'université et à ce titre ils affectent dans les différents services de l'université les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service. « Aucune affectation d'un agent relevant de ces catégories de personnels ne peut être prononcée si le président émet un avis défavorable motivé, après consultation des représentants de ces personnels dans des conditions fixées par les statuts de l'établissement. Ces dispositions ne sont pas applicables à la première affectation des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service recrutés par concours externe ou interne lorsque leurs statuts particuliers prévoient une période de stage. »

Toutes les décisions de « veto » présidentiel doivent donner lieu à communication au département de gestion compétent de la DGRH.

5) Listes complémentaires

Dès lors que les mutations et réintégrations ont été réalisées et que les affectations des lauréats des concours ont été effectuées à hauteur des postes offerts, il est possible de recourir aux lauréats et lauréates inscrits sur liste complémentaire pour pourvoir les vacances, dans la limite de l'autorisation budgétaire validée par le contrôleur budgétaire et comptable ministériel.

6) Entrée et déroulé du stage des fonctionnaire stagiaires

Depuis le 1er octobre 2025, les dispositions du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics sont intégrées au livre III de la partie réglementaire du CGFP, articles R. 327-1 à R. 327-71. Elles ont préalablement été complétées par le décret n° 2025-402 du 2 mai 2025 qui a introduit (annexe R9) :

— des nouvelles possibilités de report de la nomination en qualité de fonctionnaires stagiaires pour des raisons liées à un état de santé incompatible avec cette nomination, à un état de grossesse et à la localisation de la résidence familiale lorsqu'elle est située en dehors de l'hexagone à la date de l'admission au concours ;
— des nouvelles modalités de gestion des absences des fonctionnaires stagiaires durant la scolarité obligatoire se déroulant dans un établissement de formation selon la fréquence de ces absences ;
— la prise en compte dans son intégralité du congé parental pris pendant la période de stage dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

7) Titularisation

Le dossier de titularisation de chaque agent est composé de la fiche de poste (annexe R1) et des fiches d'évaluation de l'année de stage, à mi-parcours et final (annexe R2). Ils doivent être adressés à l'autorité compétente pour prononcer la titularisation avant la fin du stage (cf. calendriers spécifiques pour chaque filière). Les fiches d'évaluation de stage sont obligatoirement communiquées au stagiaire qui en prend connaissance et signe les documents.

Dans le cas d'une demande de renouvellement de stage ou de refus de titularisation, le dossier de titularisation contiendra également un rapport complémentaire motivé afin d'étayer la position des services académiques ou des établissements et d'informer le plus amplement possible les membres de la commission administrative paritaire (CAP) compétente.

Concernant les personnels affectés en université (ITRF, bibliothèque, administratifs, santé, sociaux), les commissions paritaires d'établissement d'enseignement supérieur (CPE) doivent être consultées sur les refus de titularisation avant examen par la commission administrative paritaire compétente. Les dossiers de demande de non-titularisation ou de renouvellement de stage seront par conséquent complétés du compte rendu de la CPE et de l'organigramme de la structure du stagiaire. Le compte rendu de la CPE doit faire état des échanges détaillés intervenus lors de la commission et indiquer la qualité des intervenants.

Concernant les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutés au titre des articles R. 352-5 à R. 352-36 du CGFP précités, le dossier de titularisation sera également complété du procès-verbal du jury de titularisation.

Concernant les recrutements par la voie du Pacte, l'aptitude professionnelle du bénéficiaire du contrat est examinée par la commission de titularisation prévue par l'article 19 du décret n° 2005-902, dont le rapport doit être joint au dossier de titularisation.

8) Obligation de proposition d'affiliation au contrat collectif de protection sociale complémentaire (PSC)

Le décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État prévoit que les employeurs publics sont tenus de souscrire à des contrats collectifs de protection sociale complémentaire en santé (article 1) et que les agents employés et rémunérés (bénéficiaires actifs) par ces employeurs sont tenus d'adhérer aux contrats collectifs déployés par ces derniers, hors cas de dispenses (article 2).

À compter de l'entrée en vigueur du dispositif, l'affiliation au contrat santé, obligatoire, doit **être systématiquement proposée aux agents nouvellement recrutés** ainsi que les prestations facultatives. Le paiement des cotisations relatives à la garantie socle, obligatoire, est prélevé sur la paie des agents. Les prestations facultatives, les options, les garanties additionnelles du contrat en santé et les cotisations liées à la prévoyance, le cas échéant, font l'objet d'un prélèvement sur le compte bancaire des agents.

L'employeur devant verser une participation financière aux agents affiliés aux contrats collectifs, vous devrez vous assurer de la prise en compte des données issues de la PSC dans les opérations de gestion de la paie.

Pour plus de précisions, le lien vers la page ministérielle PSC :

https://www.education.gouv.fr/la-protection-sociale-complementaire-pour-les-personnels-de-l-education-nationale-de-l-enseignement-325214.

B. Règles spécifiques

1) Pour les personnels ASS

a) Recrutements par voie de concours

a1. Attachés issus des instituts du service public (ISP)

Le parcours de formation des élèves ISP est prévu par le décret n° 2024-234 du 18 mars 2024 « modifiant l'organisation de la formation des fonctionnaires des corps recrutés par la voie des instituts régionaux d'administration ». Il s'organise en une première période de huit mois en institut, du 1er octobre de l'année N au 31 mai de l'année N + 1. S'ensuit une deuxième période de six mois du 1er juin au 30 novembre en tant que stagiaire dans la structure d'affectation. Il appartient aux services académiques ou aux vice-rectorats de nommer les agents stagiaires dès leur arrivée en poste, au 1er juin. À l'issue du stage le service d'affectation se prononce sur l'aptitude de l'agent à être titularisé.

L'attention des services est appelée sur la proximité de la date de la titularisation des attachés d'administration de l'État (AAE) issus des ISP le 1er décembre 2026 avec celle de l'ouverture du scrutin des élections professionnelles fixée le 3 décembre. Il conviendra par conséquent d'anticiper la situation de ces agents quant à leur éventuelle titularisation afin qu'ils soient inscrits sur les listes électorales des instances dont ils relèveront en leur qualité d'AAE titulaire.

S'agissant de l'offre de postes destinée aux attachés sortant des ISP en juin, elle doit être suffisamment importante en nombre de postes pour couvrir les contingents qui vous sont communiqués par la DGRH et diversifiée en termes de métiers et de structures d'exercice. L'ensemble des structures d'affectation (rectorat, directions des services départementaux de l'Éducation nationale [DSDEN], EPLE, établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel [EPSCP], centre régionaux des œuvres universitaires et scolaires [Crous], établissements publics nationaux [EPN], centres de ressources, d'expertise et de performance sportive [Creps], administration centrale) est concerné par ces affectations.

Pour veiller à la cohérence avec l'objectif visant à ne pas confier des responsabilités trop importantes aux attachés nouvellement recrutés, vous pouvez utilement inviter les agents ayant acquis une première expérience professionnelle à prendre les postes à responsabilités devenus vacants. Ainsi, en cas de départ d'un secrétaire général d'EPLE, le gestionnaire délégué travaillant avec lui peut être promu secrétaire général pour libérer le poste de gestionnaire délégué pour un sortant d'ISP.

Les modalités de transmission des postes à proposer aux attachés sortant des ISP sont indiqués dans l'annexe R5A.

a2. Recrutements des AAE par concours interne direct, des médecins de l'éducation nationale par concours unique et des conseillers et conseillères techniques de service social des administrations de l'État (CTSSAE) par concours interne et liste d'aptitude

Les modalités de transmission des postes d'AAE à proposer aux lauréats du concours interne direct sont détaillées dans l'annexe R5A.

Les modalités de transmission des postes à proposer aux lauréats du concours de médecin de l'éducation nationale et aux lauréats du concours interne et de la liste d'aptitude de CTSSAE sont présentées dans l'annexe R6A.

Les stagiaires lauréats du concours interne d'AAE bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi. Cette formation vise en particulier à favoriser leur prise de fonctions en leur permettant notamment de prendre la mesure de leur rôle de cadre et d'identifier les exigences de leur nouveau positionnement.

Le parcours conçu par l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) prévoit une alternance entre séquences de formation sur le site de Chasseneuil-du-Poitou et travail à distance.

La formation des AAE issus du concours interne est un enjeu fort pour les services comme pour les personnes intéressées, qui sont informées de l'organisation de cette formation dès leur affectation. Dans ces conditions, les supérieurs hiérarchiques sont enjoints de faciliter leur participation sans exiger en particulier que le temps de formation soit *rattrapé* hors temps de travail.

a3. Recrutement des attachés d'administration de l'État (AAE) par la voie du détachement : « parcours passerelle » réservé aux enseignants, personnels d'éducation et PSY-EN

Le relevé de décision du 10 septembre 2021 relatif au plan de requalification pluriannuel de la filière administrative a prévu la mise en place d'un dispositif permettant de faciliter le détachement de personnels enseignant, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale volontaires dans le corps des AAE.

Ces personnels formalisent leur candidature au moyen de l'annexe R7A. Ils sont sélectionnés par les académies dans les conditions définies par l'instruction du 28 mars 2022 relative à l'accueil en détachement de personnels enseignants, d'éducation et psychologues dans le corps des attachés d'administration de l'État (BOENJS du 7 avril 2022, NOR : MENH2206688J). Ils bénéficient d'une pré-formation assurée par le Centre national d'enseignement à distance (Cned) et d'une formation dispensée par les ISP leur permettant d'acquérir les mêmes compétences que celles des élèves attachés. La participation à la formation dispensée par les ISP étant obligatoire, les agents devront être libérés pour la suivre sans que les

supérieurs hiérarchiques exigent que le temps de formation soit *rattrapé* hors temps de travail. Le calendrier des formations métiers organisées par l'école académique de la formation (EAFC) s'adressant en particulier aux nouveaux secrétaires généraux d'EPLE et aux gestionnaires délégués doit être adapté pour permettre à ces fonctionnaires de bénéficier de l'ensemble des stages de formation nécessaires à l'acquisition des compétences exercées dans leurs futures fonctions.

Ce dispositif ne se substitue pas à l'accueil en détachement, dans les corps de la filière administrative, dans une optique de prévention et de traitement de l'inaptitude ou de l'usure professionnelle.

b) Recrutements locaux directs et Pacte

Les recrutements directs d'adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ainsi que les recrutements Pacte relèvent de la compétence des recteurs d'académie qui disposent du pouvoir de titularisation dans le respect des dispositions évoquées au II-A-2-b du présent chapitre.

c) Titularisation

Depuis le 1er janvier 2023, les recteurs et vice-recteurs ont vu leurs compétences étendues pour prononcer les titularisations dans les corps suivants :

— AAE ;
— conseiller technique de service social (CTSS) ;
— médecins de l'éducation nationale (MEN).

Pour rappel, s'agissant des professions réglementées, les motivations de la titularisation ne peuvent porter que sur la manière de servir et l'adaptation à l'environnement scolaire, leur aptitude professionnelle à exercer étant validée par la détention de leur diplôme.

Concernant les avis défavorables à la titularisation des médecins de l'éducation nationale stagiaires, leurs dossiers devront être adressés au département DGRH C2-4 en vue de leur présentation pour avis à la CAP des MEN.

2) Pour les personnels des bibliothèques

a) Recrutements par voie de concours

Les concours des corps à vocation interministérielle des personnels des bibliothèques (conservateurs et conservatrices, bibliothécaires, bibliothécaires assistants spécialisés et assistantes spécialisées de classe normale et de classe supérieure, magasiniers principaux et magasinières principales de 2e classe) sont gérés nationalement.

Les lauréats des concours de la filière des bibliothèques sont affectés notamment sur les postes non pourvus dans le cadre des opérations de mutations nationales mais également sur tout poste dont la vacance est avérée. Afin d'opérer un calibrage suffisant de postes offerts aux concours, il est important de saisir dans Atria tous les postes qui demeurent vacants ou vont se libérer et pour lesquels les établissements souhaitent un remplacement, y compris ceux qui sont proposés à la mobilité. Il est également indispensable de transmettre au département DGRH C2-6 tous les actes pris au niveau déconcentré susceptibles de libérer des emplois (arrêtés de retraite, de détachement, d'intégration dans un autre corps, etc.), ainsi que les notifications d'emplois portant création, transformation ou suppression d'emplois.

Les affectations des lauréats des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques s'effectuent au 1er septembre.

Les lauréats des concours de bibliothécaires sont affectés, du 1er octobre de l'année des concours jusqu'au 31 mars de l'année suivante, à l'Enssib, pour y suivre une formation obligatoire, puis à compter du 1er avril dans leur établissement d'affectation.

Les lauréats des concours de conservateurs doivent accomplir à l'Enssib une scolarité de dix-huit mois qui débute le 1er janvier de l'année suivant le concours. Ils sont affectés le 1er juillet de l'année où ils terminent leur scolarité.

Les affectations donnent lieu à des commissions d'affectation organisées par le département DGRH C2-6 et auxquelles participent les inspecteurs généraux bibliothèques, documentation, livre et lecture publique (IGÉSR), la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (Dgesip), ainsi que le ministère de la Culture. Lors de ces commissions, qui ont lieu en juin à l'issue de la scolarité pour les conservateurs des bibliothèques et à l'issue des concours pour les autres corps, il est tenu compte principalement des besoins des établissements, et notamment des établissements déficitaires à l'issue des opérations de mutations. S'agissant d'une première affectation, les établissements ne peuvent refuser l'arrivée d'un fonctionnaire sur un poste vacant.

b) Recrutements locaux directs et Pacte

Les demandes de recrutement directs de magasinier et les demandes de Pacte doivent être saisies dans l'application Atria. Sur le fondement de ces demandes, la DGRH autorise un nombre de recrutements par établissement au titre de ces dispositifs.

L'organisation matérielle des recrutements directs est confiée aux établissements. À l'issue de la procédure, les établissements doivent adresser au département DGRH C2-6 les listes de lauréats accompagnés des dossiers complets comportant les pièces nécessaires au classement et à la nomination des agents. Les établissements pourront se référer à l'annexe R8B qui décrit la procédure à suivre.

Les recrutements Pacte et l'élaboration des contrats relèvent de la compétence des établissements, dans le respect des dispositions évoquées au II-A-2-b du présent chapitre.

c) Titularisation

Les dossiers de titularisation devront être adressés au département DGRH C2-6 avant le 2 juillet 2027 sous forme dématérialisée.

3) Pour les personnels ITRF

a) Recrutements par voie de concours

Les établissements relevant du périmètre de l'enseignement supérieur saisiront l'ouverture des postes et leur coloration dans l'application Atria au niveau de leur propre code au répertoire national des établissements (RNE), y compris pour les structures qui leur sont juridiquement rattachées (ex : IUT, écoles ou instituts internes, etc.). Les rectorats d'académie saisiront l'ouverture des postes et procéderont à la coloration des postes à pourvoir en leur sein (rectorat et EPLE) mais aussi pour le compte des établissements publics suivants relevant de leur périmètre de gestion académique (cf l'arrêté de déconcentration du 22 avril 2024) :

— les établissement publics nationaux à caractère administratif (Epna) : le centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq), France Éducation international (FEI), les établissements du réseau Canopé et les antennes du Cned et de l' Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) ;
— les établissements publics du sport relevant de leur périmètre académique (ex : Creps).

La saisie du volume des postes, d'une part, puis leur *coloration*, d'autre part, s'effectuent dans l'application Atria, en deux temps.

À l'issue du recensement de vos besoins de recrutement au titre de l'année 2027 par le département DGRH C2-1 *via* Atria, la phase de *coloration des postes* permet de préciser les branches d'activité (BAP) et emplois-types (ET) des recrutements demandés. Il convient de se reporter aux modalités figurant en annexe R8I. La durée de cette deuxième phase (dont les dates seront communiquées ultérieurement), nécessairement très courte dans la chaîne d'organisation des concours ITRF, rend indispensable une réflexion en amont au sein de vos services quant à la détermination des BAP et emplois-types afférents aux recrutements demandés dans Atria.

Votre attention est appelée sur le fait que certains emplois-types mentionnés dans le référentiel métiers sont seulement des emplois-type de positionnement donc qu'ils ne peuvent pas être ouverts au recrutement.

Plus aucune modification n'est possible après cette phase de *coloration* des postes, que ce soit concernant le volume des postes ou pour modifier une BAP et/ou un emploi-type.

Rappel : le référentiel métiers Référens III est accessible en ligne sur le site du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace : https://www.enseignementsuprecherche.gouv.fr/cid106062/referens.html.

b) Recrutements locaux directs et Pacte

Les recrutements directs d'adjoint ou adjointe technique de recherche et de formation du 1er grade, ainsi que les recrutements Pacte, relèvent de la compétence des présidents, directeurs d'établissement ou des recteurs et vice recteurs, dans le respect des dispositions évoquées au II-A-2-b du présent chapitre. Le pouvoir de titularisation appartient au recteur auquel le dossier de titularisation devra être adressé.

c) Titularisation des personnels de catégorie A et B

Les dossiers de titularisation devront être transmis au département DGRH C2-5 sous forme dématérialisée conformément au calendrier suivant :

— techniciens de recherche et formation : au plus tard le 2 septembre 2027 ;
— assistants ingénieurs, ingénieurs d'études et ingénieurs de recherche : au plus tard le 1er décembre 2027.

4) Pour les personnels techniques et pédagogiques

a) Recrutement par voie de concours

Les concours des corps des personnels techniques et pédagogiques (conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, professeurs de sport et conseillers d'éducation populaire et de jeunesse) sont gérés nationalement.

Les lauréats des concours sont affectés au 1er septembre notamment sur les postes non pourvus dans le cadre des opérations de mutations nationales mais également sur tout poste dont la vacance est avérée.

b) Titularisation

À la fin de la période de stage, une commission d'évaluation est organisée afin d'auditionner les personnels techniques et pédagogiques (PTP) stagiaires et les personnels contractuels bénéficiant de l'obligation d'emploi lors d'un entretien d'une heure, sur la base d'un bilan de réalisation du parcours de formation établi par ces derniers. Cette audition fait l'objet d'un compte rendu établi par le président de la commission et remis au chef de service – directeur de stage, ainsi qu'à la direction générale des ressources humaines.

Dans un délai de quinze jours au plus après la réunion de la commission d'évaluation, le chef de service – directeur de stage se prononce sur l'aptitude professionnelle du stagiaire ou du contractuel bénéficiant de l'obligation d'emploi à l'exercice des missions du corps d'accueil.

Une note de service datée du 21 juillet 2022 relative à l'organisation de la formation professionnelle statutaire des agents relevant des corps spécifiques de la jeunesse et des sports a été publiée au Bulletin officiel de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports du 28 juillet 2022 (référencée NOR : MENH2220579N). Elle vous précise toutes les modalités de la formation initiale statutaire (FIS) des agents concernés.

Chapitre 2. La mobilité des personnels BIATPSS

Le présent chapitre a pour objet de préciser les modalités de gestion relatives aux mutations, détachements et intégrations des personnels des BIATPSS des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la jeunesse et des sports.

Il est complété des annexes M0 à M24P précisant les calendriers et détaillant les procédures par filière.

Conformément aux dispositions de l'article L. 413-2 du CGFP, les opérations de mutations s'inscrivent dans le cadre général fixé par les lignes directrices de gestion ministérielles de l'enseignement scolaire et par les lignes directrices de gestion ministérielles de l'enseignement supérieur publiées au BOENJS et BOESR (annexe M0).

S'agissant plus particulièrement des mesures liées au handicap, la loi du 6 août 2019 introduit la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail de l'agent en situation de handicap en cas de mobilité ainsi que le droit de consulter un référent handicap.

A. Règles communes aux campagnes de mutations

L'opération de mobilité est un acte collectif permettant :

— aux agents des MEN/MESRE/MSJVA qui le désirent d'émettre des vœux de mobilité, afin de changer d'affectation au sein de leur académie ou dans une autre académie, en respectant un certain nombre de contraintes et de règles, ou de réintégrer leur administration d'origine après disponibilité, détachement, congé parental ou congé de longue durée ;
— aux fonctionnaires des corps interministériels (Cigem) de participer aux opérations de mobilité du MEN.

Les campagnes annuelles de mutation des personnels ASS, adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF) et PTP sont gérées à l'aide de l'application Amia (aide au mouvement inter, intra académique et académique).

Lors de ces campagnes annuelles de mutations, les personnels ASS, ATRF et PTP candidatent sur des postes fléchés (PF) ou sur des postes à profil (PPr). En ce qui concerne les ASS et les ATRF, des possibilités d'accueil (PA) leur sont également proposés.

En ce qui concerne les PTP, les candidats ont la possibilité de formuler des vœux génériques sur tout poste de leur choix même s'il ne figure pas sur la liste publiée.

Dans la filière des bibliothèques, les campagnes annuelles de mutation sont traitées via le serveur internet MVTBIB accessible sur le site du MESRE. Les personnels candidatent sur tout poste de leur choix même s'il ne figure pas sur la liste des postes proposés à l'exception des postes de direction.

1) Impression et envoi des confirmations de demande de mutation

Les services académiques et les établissements devront envoyer, dans le respect des dates précisées dans les calendriers annexés à la présente note, les dossiers de mutation des candidats accompagnés des pièces demandées :

— au département DGRH C2-4, pour les mutations interacadémiques des personnels administratifs de catégorie A et B et les mutations des MEN et CTSSAE ;
— au département DGRH C2-6, pour les personnels de la filière des bibliothèques ;
— au département DGRH C2-7, pour les PTP.

Pour les personnels ASS et PTP, la confirmation de la demande de mutation doit parvenir par la voie hiérarchique en utilisant le formulaire émanant de l'application Amia dans les délais indiqués aux annexes M24AI et M24P, faute de quoi la demande de mutation est annulée. Seule la confirmation signée, avec éventuellement des modifications de vœux, fait foi.

2) Mise en œuvre de traitements algorithmiques

Les décisions individuelles prises dans le cadre des campagnes annuelles de mutations des personnels ASS, ATRF et PTP donnent lieu à la mise en œuvre d'un traitement algorithmique dans l'application Amia.

Les campagnes de mutations concernées sont les suivantes :

— mobilité en deux phases (interacadémique puis intra-académique) des AAE et des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (Saenes) ;
— mobilité dans les COM des AAE et des Saenes ;
— mobilité nationale des CTSSAE et des MEN ;
— mobilité académique avec préinscription des Adjaenes, des ASS, des Infenes et des ATRF ;
— mobilité nationale des PTP.

En application de l'article L. 311-3-1 du Code des relations entre le public et l'administration, les personnes concernées par une mobilité faisant intervenir l'algorithme de Amia peuvent obtenir la communication des règles définissant ce traitement (règles de départage décrites dans l'annexe 2 des LDG ministérielles relatives à la mobilité des personnels des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports) et des principales caractéristiques de sa mise en œuvre. À leur demande, ils sont destinataires de la fiche d'information détaillée présentant le degré et le mode de contribution du traitement algorithmique à la prise de décision, les paramètres de traitement et la description des opérations effectuées par le traitement.

B. Règles spécifiques

Les calendriers détaillés des opérations de mutation précisant, en particulier, les dates d'ouverture et de fermeture du serveur internet, ainsi que les différentes étapes de la procédure sont annexés à la présente circulaire.

1) Personnels ASS

Les modalités d'examen des demandes de mutation relevant de la DGRH (mutations interacadémiques des AAE et des Saenes, mutations nationales des médecins de l'éducation nationale et des CTSSAE) figurent dans l'annexe M9AP.

— **Opérations de mutation interacadémiques et nationales (*via* l'application Amia)**
— **Corps interministériels à gestion ministérielle (Cigem) et changement de périmètre d'affectation ministérielle :**

Cette procédure concerne les opérations de mutation interacadémiques des AAE et des Saenes ainsi que le mouvement des collectivités d'outre-mer (COM) et les mouvements nationaux des médecins de l'éducation nationale et des conseillers techniques de service social.

L'agent se connecte à l'application au moyen de son Numen (login) et clique sur connexion. Le Numen et une adresse mail s'affichent. Il appartient au candidat à la mutation de s'assurer de la validité de l'adresse mail. Le candidat à la mutation reçoit dans un second temps un mot de passe à cette adresse mail. Il doit l'utiliser pour une nouvelle connexion ainsi que son Numen. Il peut alors formuler sa demande de mutation, en y indiquant l'ensemble des motifs (priorités légales, convenances personnelles, etc.), ses vœux et, le cas échéant, en hiérarchisant ses souhaits de mobilité (mutation interacadémique ou nationale, mutation en COM). En cas d'adresse mail non valide, le candidat doit adresser un message via l'adresse électronique prévue à cet effet dans Amia en indiquant son corps et les opérations de mutation auxquelles il participe.

Tableau des campagnes de mutations

Corps / Grades	Campagne de mutations Nationale	Campagne de mutations à 2 phases (1)	Campagne de mutations à gestion déconcentrée (2)
FILIÈRE ADMINISTRATIVE			
Attaché d'administration de l'État		X	
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (Saenes)		X	
Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (Adjaenes)			X
FILIÈRE SANTÉ			
Médecin de l'éducation nationale (MEN)	X		
Infirmière de l'éducation nationale (Infenes) (catégorie A)			X
FILIÈRE SOCIALE			
Conseiller technique de service social des administrations de l'État (CTSSAE)	X		
Assistant de service social des administrations de l'État (Assae)			X

(1) Mutations se déroulant en 2 phases, une phase interacadémique permettant de changer d'académie puis une phase intra-académique permettant d'être affecté ou de muter au sein de l'académie.

(2) Mutations dont la gestion est du seul ressort du recteur d'académie. Les personnes souhaitant changer d'académie devront au préalable se préinscrire sur Amia.
Transmission des postes : Les académies veilleront à proposer une offre équilibrée entre les différents types de poste (possibilités d'accueil, postes fléchés, postes profilés). La procédure est rappelée en annexe M11AP. Elle aura fait l'objet d'une communication par courriel en amont (du département DGRH C2-4 vers les académies). Le département DGRH C2-4 validera, le cas échéant, les résultats de vos propositions.

Tableau des mutations, des annexe à consulter et des types de postes offerts

Mutations/Annexe à consulter/Types de postes offerts	Annexe	PPr (1)	PNP (2)
Mutations inter-académique (AAE, Saenes)	**M1A**	X	X
Mutations nationales MEN	**M1A**		X
Mutations nationales CTSSAE	**M1A**	X	X
Mutations à gestion déconcentrée (Adjaenes, Infenes, Assae)	**M7A**	X	X

1 : postes profilés (notamment tous les postes de l'enseignement supérieur)

2 : postes non profilés : postes fléchés ou possibilité d'accueil (poste non fléché pour une entrée dans une académie).

Corps interministériel à gestion ministérielle (Cigem) et changement de périmètre d'affectation ministérielle

Conformément aux dispositions des décrets statutaires des Cigem, les AAE, les CTSSAE et les Assae affectés au sein des MEN/MESRE/MSJVA souhaitant rejoindre un autre département ministériel ayant adhéré aux décrets statutaires susmentionnés font l'objet d'une affectation en position d'activité au sein du département ministériel souhaité et non d'un détachement. Le changement d'affectation est prononcé par le ministre ou l'autorité d'affectation, après l'accord du ministre de rattachement.

Les AAE, les CTSSAE et les Assae en fonction au sein d'un autre département ministériel souhaitant rejoindre le MEN/MESRE/MSJVA dans le cadre des opérations de mutations se référeront aux annexes M1A, M10A, M24AI.

2) Personnels des bibliothèques

La mobilité des personnels des bibliothèques s'exerce dans le cadre de campagnes annuelles de mutations. L'outil utilisé est le site internet MVTBIB accessible sur le site du MESRE. Les calendriers détaillés des opérations de mutations 2027 précisant les dates d'ouverture et de fermeture du serveur internet ainsi que les différentes étapes de la procédure figurent dans les annexes M14B et M24B de la présente circulaire. **Pour la première fois, la procédure est intégralement dématérialisée** (envoi de toutes les pièces justificatives par courriel).

a) Campagnes de mutations nationales

Les corps concernés sont les suivants :

— conservateurs généraux ;
— conservateurs ;
— bibliothécaires ;
— bibliothécaires assistants spécialisés ;
— magasiniers des bibliothèques.

Le corps des conservateurs et celui des conservateurs généraux disposent de deux campagnes de mutations par an, l'une organisée au printemps pour une affectation au 1er septembre de l'année, l'autre organisée en novembre pour une affectation au 1er janvier de l'année suivante. Entre ces campagnes annuelles, le recours à Choisir le service public (CSP) ne peut concerner qu'exceptionnellement des postes prioritaires qui ne peuvent attendre la campagne suivante pour être pourvus. Il n'est pas possible de publier des postes sur CSP dès la mise en ligne des postes et pendant toute la durée de la campagne de mutations. En cas de recours à CSP, le tableau récapitulatif des candidatures figurant en annexe M20BI est à transmettre au département DGRH C2-6, accompagné des pièces justificatives.

Les établissements devront transmettre au département DGRH C2-6 toutes les vacances d'emplois au plus tard le 14 janvier 2027 pour les postes offerts aux campagnes de mutations du printemps 2027 et le 18 août 2027 pour les postes offerts à celle des conservateurs et des conservateurs généraux de l'automne 2027 (annexe M15B).

Seuls seront mis en ligne les postes dont la vacance est certaine à la date d'affectation fixée au 1er septembre 2027 pour les campagnes de mutations du printemps 2027 et au 1er janvier 2028 pour les campagnes de mutations de novembre 2027. Les postes offerts à la campagne de mutations commune des membres des deux corps feront l'objet de la saisie d'un profil, par les établissements eux-mêmes, sur l'application MVTBIB.

L'annexe M14B décrit le dispositif commun aux campagnes de mutations des personnels des bibliothèques et le traitement des demandes d'accueil par voie de détachement et d'intégration directe.

Les établissements doivent impérativement adresser au département DGRH C2-6 sous format dématérialisé la fiche prévue en annexe M16B justifiant leur choix et signée par le président ou le directeur de l'établissement. J'appelle particulièrement votre attention sur l'importance de remplir cette fiche avec le plus grand soin, afin d'éviter tout recours. Pour les postes de direction de bibliothèques, les présidents d'université et les directeurs d'établissement disposent d'un délai supplémentaire pour faire parvenir le classement des candidats.

L'administration communique sa décision, dans un souci de rapidité de communication de l'information, par le biais de l'application MVTBIB dans laquelle les résultats sont accessibles par l'établissement avec son code établissement et son mot de passe. Le département C2-6 adresse systématiquement les arrêtés de mutation des agents aux établissements d'origine et d'accueil.

Afin d'assurer la prise en charge des agents mutés, l'établissement d'origine doit communiquer à l'établissement d'accueil le certificat de cessation de paiement, ainsi que le dossier de l'agent en sa possession.

b) Accueil en détachement et intégration

Les fonctionnaires souhaitant entrer par voie de détachement ou d'intégration directe dans un corps de la filière des bibliothèques doivent formuler leur demande, par courriel, auprès du département DGRH C2-6, en même temps que la saisie des vœux des membres des corps de la filière des personnels des bibliothèques sur l'application MVTBIB, jusqu'au 3 mars 2027 inclus pour la campagne de mutations du printemps 2027 et jusqu'au 29 septembre 2027 inclus pour la campagne de mutation de novembre 2027.

Ces demandes étant examinées dans le cadre des campagnes de mutation, elles doivent être transmises au département DGRH C2-6 avant les dates de clôture indiquées ci-dessus (annexes M14B, M18B).

Il appartient aux établissements de classer les personnes concernées en même temps que les personnels des bibliothèques au moyen de la fiche annexe M16B.

Pour les détachements et intégrations directes dans les corps des conservateurs et des conservateurs généraux, le département DGRH C2-6 recueille l'avis du collège des inspecteurs généraux bibliothèques, documentation, livre et lecture publique (IGÉSR).

3) Personnels ITRF

a) Mutation des personnels ITRF de catégorie A et B via le site Choisir le service public (CSP)

Les demandes d'accueil par voie de mutation doivent systématiquement être transmises par les établissements au département DGRH C2-5. Elles doivent comporter la signature de la personne demandant la mutation, les avis favorables des établissements d'origine et d'accueil, l'indication du nombre de candidatures reçues pour le poste et la mention de la ou des priorités légales de mutation, en utilisant le formulaire figurant en annexe M19I.

En outre l'établissement devra compléter la fiche de suivi figurant en annexe M20BI justifiant le choix du candidat ou de la candidate retenue et signée par le président, le directeur ou le recteur d'académie. Elle devra être transmise au département DGRH C2-5 en même temps que l'annexe M19I.

Il est impératif de remplir avec le plus grand soin et de transmettre systématiquement ces deux fiches au département DGRH C2-5 trois mois au moins avant la date d'effet de la mutation. En l'absence de l'une ou l'autre de ces deux pièces, la mutation de l'agent ne pourra pas intervenir.

b) Campagnes de mutation des ATRF

Les ATRF, toutes BAP confondues et quel que soit le lieu d'exercice (enseignement supérieur et éducation nationale), peuvent participer aux opérations de mutation organisées par les recteurs se déroulant sur Amia.

Les recteurs organiseront ainsi une campagne de mutations académique à gestion déconcentrée avec phase de préinscription dont le calendrier est harmonisé avec celui des Adjaenes via l'application informatique Amia. Il est rappelé que cette campagne doit être ouverte aux personnels des autres académies. L'annexe M24AI précise les modalités de cette campagne.

Dans le cadre de cette campagne, les académies doivent prévoir une phase de concertation avec les établissements d'enseignement supérieur suffisamment en amont des opérations de mobilité et de calibrage des recrutements 2027, afin que le plus grand nombre de postes possible puisse être proposé à la mobilité dans ce cadre.

4) Personnels techniques et pédagogiques

a) Postes proposés au mouvement

Dans le cadre de la campagne annuelle de mutation, le département DGRH C2-7 prendra l'attache des académies, des établissements et du centre de gestion opérationnelle des cadres techniques sportifs de la direction des sports (CGOCTS) afin de récupérer l'ensemble des fiches des postes profilés et de répertorier les postes fléchés. Il est précisé que tout poste permanent de l'État ou d'un établissement public doit être proposé au mouvement lorsqu'il est vacant.

Pendant la campagne annuelle de mutation, soit du 8 mars au 4 juin 2027, aucun poste destiné aux professeurs de sport (PS), conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ) et conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS) ne pourra être publié sur choisir le service public et donner lieu à un changement d'affectation.

b) Candidature

Les modalités de candidature et d'examen des demandes de mutations relevant de la DGRH figurent dans l'annexe M8P.

Les personnels qui souhaitent participer au mouvement doivent renseigner le dossier de candidature (annexe M22P) et le compléter de toutes les pièces nécessaires.

Les fonctionnaires en position de congé parental, en disponibilité ou en détachement qui souhaitent réintégrer le ministère rempliront uniquement le dossier de candidature (annexe M22P).

Les fiches de candidatures doivent être adressées au département DGRH C2-7 pour le 23 avril 2027 (annexe M24P).

c) Accueil en détachement et intégration directe

Les demandes d'accueil en détachement et d'intégration directe dans les corps de PTP sont examinées en dehors de la campagne annuelle de mutation dans le cadre de des mutations au fil de l'eau.

Les fonctionnaires n'appartenant pas à l'un des trois corps de PTP rempliront le dossier de demande de détachement (annexe M23P) qui sera transmis par le service recruteur au département DGRH C2-7.

Chapitre 3. La carrière des personnels BIATPSS : Évaluation – Formation – Avancement et promotion

I – L'évaluation

L'évaluation professionnelle porte en particulier sur :

— les compétences mobilisées et les acquis de l'expérience professionnelle ;
— les besoins de formation professionnelle ;
— les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité ;
— l'appréciation de la valeur professionnelle.

Pour prévenir toute discrimination au titre de l'activité syndicale, les compétences et acquis de l'expérience mobilisés dans ce cadre doivent également être valorisés.

A. L'entretien professionnel des personnels des filières ASS, BIB, ITRF et des agents contractuels

Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié, relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, définit le cadre du dispositif d'entretien professionnel annuel. L'arrêté du 18 mars 2013 et la circulaire du 26 avril 2013 fixent, pour l'ensemble des personnels relevant des filières ASS, BIB et ITRF, les modalités d'application des dispositions du décret du 28 juillet 2010 précité.

L'entretien professionnel annuel est obligatoire. Il est conduit par le supérieur hiérarchique direct, à savoir la personne chargée de l'organisation du travail et du contrôle de l'activité au quotidien ; une approche concrète et pragmatique permet de déterminer qui assure cette fonction. Les responsables hiérarchiques doivent permettre à tous les personnels de pouvoir bénéficier d'un entretien.

L'entretien professionnel doit constituer un moment d'échange constructif entre la personne et son supérieur hiérarchique direct. Il sert à mesurer le travail accompli et, le cas échéant, les écarts entre les compétences déployées et les exigences du poste occupé. Il permet également de fixer les objectifs de l'année à venir et de définir les moyens à mettre en place pour les atteindre. À ce titre, il peut déboucher sur la mise en place d'une formation complémentaire en vue d'acquérir de nouvelles compétences, en particulier en cas d'évolution des métiers ou de changement d'organisation.

Cet entretien donne lieu à l'élaboration d'un compte-rendu établi selon le modèle figurant à l'annexe C9. La partie « 1 – description du poste occupé » du compte rendu doit reprendre les éléments de la fiche de poste, le cas échéant mis à jour. Le formulaire de compte-rendu de l'entretien de formation se trouve en annexe C9bis.

L'utilisation de ces modèles est obligatoire pour l'ensemble des personnels ASS, BIB et ITRF. La qualité et la précision de la rédaction du compte-rendu d'entretien professionnel sont fondamentales. Cet outil d'évaluation peut être utilisé pour examiner les changements de corps lors de l'établissement des listes d'aptitude ou les avancements de grade lors de l'établissement des tableaux d'avancement au choix. Il permet à la fois d'accompagner les personnels dans leur parcours et constitue un élément indispensable pour l'examen d'éventuelles difficultés.

Je vous rappelle que les entretiens portent sur l'année scolaire et universitaire, soit sur la période du 1er septembre 2026 au 31 août 2027. La campagne d'entretiens professionnels peut être menée sous forme dématérialisée, en particulier *via* l'application Esteve.

S'agissant des voies et délais de recours, vous voudrez bien vous reporter à la circulaire DGRH C1-2 n° 2013-080 du 26 avril 2013 publiée au BOEN n° 22 du 30 mai 2013. Il est rappelé la nécessité de respecter strictement la procédure décrite

pour la révision du compte-rendu d'entretien professionnel, afin de permettre à la CAP compétente de se prononcer. Tous les documents nécessaires à l'instruction des recours devront être communiqués au département compétent, en charge de l'organisation de la CAP, et plus particulièrement le recours hiérarchique formulé dans les quinze jours francs après la notification de son compte-rendu, la réponse de l'autorité hiérarchique notifiée dans les quinze jours francs, la nouvelle version du compte-rendu si celui-ci a été modifié, la saisine de la CAP par le fonctionnaire, l'avis de la CPE lorsqu'il est requis et la fiche de poste.

POINTS D'ATTENTION :

Les personnels de santé

Il est rappelé que :

- a) l'entretien professionnel des médecins de l'éducation nationale est conduit, de façon générale, par le médecin de l'éducation nationale-conseiller technique départemental, sauf dans le cas où le directeur académique des services de l'éducation nationale (Dasen) souhaite le conduire lui-même ;
- b) l'entretien professionnel des personnels infirmiers est conduit par le chef d'établissement d'affectation ;
- c) l'entretien professionnel des personnels sociaux exerçant en faveur des élèves est conduit, de façon générale, par le conseiller technique de service social (CTSS)-conseiller technique du Dasen, tandis que l'entretien professionnel des personnels sociaux exerçant en faveur des personnels est conduit, de façon générale, par le CTSS-conseiller technique du recteur d'académie ;
- d) l'entretien professionnel des conseillers techniques du recteur d'académie et du Dasen dans les domaines social et de santé est conduit respectivement par le recteur et le Dasen, ou respectivement s'ils le souhaitent, par le secrétaire général d'académie et le secrétaire général de la direction des services départementaux de l'éducation nationale.

Pour les personnels infirmiers en fonction dans les Eple et les médecins de l'éducation nationale, compte tenu de la spécificité de leur profession, l'appréciation du supérieur hiérarchique ne doit porter que sur la manière de servir et les capacités d'adaptation à l'environnement scolaire et non sur l'expertise médicale.

Les personnels en décharge syndicale

Le décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 prévoit que la personne qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical peut demander à bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement conduit par le ou la responsable des ressources humaines du service ou de l'établissement dont il relève.

Le fonctionnaire qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale bénéficie, quant à lui, d'un entretien annuel de suivi conduit par son supérieur hiérarchique direct et portant en particulier sur les acquis de l'expérience professionnelle, les besoins de formation et les perspectives d'évolution professionnelle.

Les personnels en sommet de grade depuis au moins trois ans

Les dispositions de l'alinéa 9 de l'article 3 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade prévoient que « lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion interne, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien.

Les agents contractuels

L'article 1-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État prévoit que l'agent contractuel recruté pour une durée indéterminée ou pour une durée supérieure à un an bénéficie d'un entretien professionnel chaque année qui donne lieu à un compte rendu. Les annexes C9 et C9 bis sont à utiliser pour la mise en œuvre de cette disposition.

Les personnels en situation d'encadrement

Conformément aux plans nationaux d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 adoptés par les ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et de l'enseignement supérieur et de la recherche ; chaque encadrant doit être impliqué dans la mise en œuvre des actions des plans nationaux et doit se voir fixer un objectif lié à la réalisation de celui-ci à l'occasion de la fixation de ses objectifs annuels. Votre attention est appelée sur la déclinaison et la mise en application de cette recommandation au sein de vos services.

Les fonctionnaires titulaires d'un mandat d'élu local

L'article L. 521-6 du CGFP prévoit désormais que l'entretien professionnel annuel des fonctionnaires titulaires d'un mandat de conseiller municipal, départemental ou régional comporte un volet spécifique consacré aux mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et exercice des fonctions électives et à la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre du mandat.

Lorsque l'entretien est réalisé à l'issue du mandat, il doit permettre un recensement formalisé des compétences acquises et préciser les modalités de valorisation de cette expérience dans le parcours professionnel de l'agent.

Vous veillerez à renseigner les rubriques 4. Acquis de l'expérience professionnelle et 6.2. Evolution de carrière conformément à ces dispositions.

b. Le rendez-vous de carrière des personnels techniques et pédagogiques (PTP)

Les rendez-vous de carrière menés dans les conditions de l'article 3 de l'arrêté du 7 août 2018 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels techniques et pédagogiques relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports sont des moments privilégiés d'échange entre le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique direct sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle. Ils ont également pour objectif d'apprécier la valeur professionnelle. Ce dispositif d'évaluation constitue une opportunité pour favoriser le développement personnel et professionnel des PTP et permettre à chacun de donner une orientation dynamique à sa carrière.

Trois rendez-vous de carrière sont instaurés aux 6e, 8e et 9e échelon de la classe normale. Ce rendez-vous est un temps dédié pour porter un regard sur une période de vie professionnelle (en moyenne tous les sept ans) à des moments où il semble pertinent de faire un point sur le chemin professionnel parcouru. Sont concernés par les rendez-vous de carrière les PTP titulaires exerçant en position d'activité ou de détachement dans l'un des corps de PS, CEPJ ou CTPS.

À l'issue des deux premiers rendez-vous de carrière, les PTP peuvent bénéficier d'une bonification d'un an sur la durée de l'échelon. Le troisième rendez-vous de carrière est pris en considération pour l'accès à la hors classe.

c. La transmission des comptes-rendus d'entretiens professionnels (CREP) et de rendez-vous de carrière

1) Filière ASS

Les comptes-rendus des entretiens professionnels ont vocation à être rédigés au plus tard le 1er juillet afin de compléter les dossiers de carrière des personnels, en particulier ceux qui bénéficient d'une mutation ou ceux dont le supérieur hiérarchique change au 1er septembre. Cela permet également de traiter les recours éventuels dans des délais raisonnables.

2) Filière Bibliothèques

Les comptes-rendus des entretiens professionnels doivent parvenir au département DGRH C2-6 sous forme dématérialisée pour le 1er juillet 2027 au plus tard pour être classés dans les dossiers administratifs des agents. Vous transmettrez à la même date les recours éventuels portés devant la CAPN, qui doivent être signalés le plus tôt possible au département DGRH C2-6.

Pour les recours soumis aux CAP nationales compétentes, les dossiers complets comportant l'intégralité des pièces, y compris le procès-verbal signé de la CPE, doivent être adressés par les établissements au département DGRH C2-6 au plus tard le 30 septembre 2027 afin d'être examinés par la CAP l'année de l'évaluation.

3) Filière ITRF

Les comptes-rendus d'entretien professionnel des corps de catégories A et B ont vocation à être transmis au département DGRH C2-5 en vue d'être classés dans le dossier administratif de la personne. Les comptes-rendus d'entretien professionnel des personnels de catégorie C sont quant à eux communiqués au rectorat.

Les comptes-rendus des entretiens professionnels faisant l'objet d'une demande de révision portée devant la CAPN pour les personnels de catégorie A et B ou de la Capa pour les personnels de catégorie C devront être adressés respectivement au département DGRH C2-5 ou au rectorat, accompagnés de l'ensemble des pièces nécessaires à l'instruction du recours y compris le PV de la CPE au moins 1 mois avant la tenue des instances paritaires, (cf. annexe C12I).

Il est rappelé que les personnels ITRF en position de détachement restent affectés dans leur dernier établissement ou service académique d'affectation et qu'il appartient à ces derniers d'inclure les organismes de détachement dans leur campagne d'entretiens professionnels.

4) Filière des PTP

Afin de préparer la campagne annuelle des rendez-vous de carrière, le département de gestion des personnels techniques et pédagogiques (DGRH C2-7) transmettra, par courriel, aux services académiques et aux établissements les listes des personnes concernées par cette évaluation courant décembre 2026. La plaquette d'information sera jointe à cet envoi relative aux enjeux du rendez-vous de carrière destinée aux personnels concernés.

Les comptes-rendus de rendez-vous de carrière (annexes C11P à C11Pter) signés devront être retournés au département DGRH C2-7 avant le 31 mars 2027. Les envois peuvent être effectués de façon échelonnée et les envois volumineux en utilisant l'application filesender de Renater.

J'appelle votre attention sur la nécessité de veiller à ce que les comptes-rendus soient rédigés avec soin (ni ratures, ni surcharges) et à ce que toutes les rubriques soient remplies, en particulier celles concernant l'appréciation finale du chef de service.

II – La formation professionnelle

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique institue un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État. Ce droit a été précisé par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007, puis par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 et le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 qui ont institué le compte personnel de formation.

L'objet de la formation professionnelle tout au long de la vie des personnels est « de les habiliter à exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière, en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service. Elle doit favoriser le développement professionnel de ces fonctionnaires, leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles. Elle concourt à l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et facilite la progression des moins qualifiés ».

Votre attention est particulièrement appelée sur l'importance que revêt l'entretien de formation dans le cadre des entretiens d'évaluation annuels des personnels des filières ASS, BIB et ITRF. Il complète l'entretien professionnel et doit en conséquence lui être associé, dans la mesure où l'article 3 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État précise que l'entretien porte notamment sur « les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ».

Dans le cadre du plan de requalification de la filière administrative, vous avez été invités à systématiser les formations pour les « néo-recrutés ». Le plan académique de formation doit par conséquent être mobilisé en particulier pour ces fonctionnaires, quelles que soient les fonctions qui leur sont confiées, en application de la note DGRH du 23 septembre 2022 (annexe C14A) qui fixe les grandes orientations en matière de formation de ces personnels.

POINTS D'ATTENTION

Les fonctionnaires relevant de professions de santé réglementées doivent pouvoir bénéficier des actions de développement professionnel continu (DPC), obligatoires pour conserver leur autorisation d'exercice : formations, évaluation et analyse de pratiques.

Personnes ayant eu une interruption de carrière d'au moins un an

Dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2014, il a été prévu que l'ensemble des services et des établissements doivent proposer systématiquement une action de formation d'adaptation à l'emploi aux personnes, à l'issue d'une interruption de carrière d'une durée d'au moins un an, afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Congé de formation spécifique des conservateurs généraux et conservateurs des bibliothèques

Les fonctionnaires qui souhaitent entreprendre une formation à ce titre devront faire parvenir leur demande de congé de formation spécifique (annexe C10B), par la voie hiérarchique, au département DGRH C2-6, au plus tard :

— le 5 mai 2027 pour les formations qui débuteront à partir de septembre 2027 ;
— le 2 novembre 2027 pour les formations qui débuteront à partir de janvier 2028.

III – L'accompagnement des parcours professionnels des personnels de la filière administrative

La mise en place d'un accompagnement des parcours professionnels des personnels de la filière administrative s'organise au travers des entretiens d'accompagnement, de la généralisation du tutorat et du développement de la transversalité au sein de la filière et avec les autres personnels.

S'agissant des entretiens d'accompagnement, ils sont recommandés à des moments clés de la carrière, à savoir la prise de poste, la perspective d'une promotion qui induit un changement de fonctions ou une prise de responsabilités.

Il est également souhaité la généralisation du recours au tutorat pour tous les agents débutant sur un poste ou une fonction d'encadrement.

Pour mémoire, les modalités de mise en œuvre sont exposées dans la circulaire du 22 novembre 2022 (annexe C15A).

IV – L'avancement et la promotion

Les différentes modalités d'avancement et de promotion sont les suivantes :

— l'accès à un corps supérieur par liste d'aptitude (LA), par concours ou par nomination (conservateurs généraux) ;
— l'avancement de grade par tableau d'avancement (TA), au choix ou par examen professionnel ;
— l'avancement d'échelon.

A. Règles communes à toutes les filières

1) La détermination des contingents

Pour les opérations déconcentrées, les contingents annuels de promotions de corps et de grade sont déterminés et publiés par le département DGRH C2-1. Ils sont mis à la disposition des académies et des établissements sur les sites du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. La répartition académique des contingents de promotion de corps (LA AAE et LA Saenes) sera communiquée au cours du 1er trimestre de l'année 2027.

Les contingents nationaux sont publiés sur les sites internet ministériels (https://www.education.gouv.fr ; https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr).

2) L'appréciation de la promouvabilité

Parmi les conditions à remplir pour être inscrit sur certaines listes d'aptitude et tableaux d'avancement, les fonctionnaires doivent justifier d'un certain nombre d'années de services publics ou de services effectifs. Par services publics ou services effectifs, et en l'absence de disposition expresse contraire, il faut entendre l'ensemble des services accomplis en qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire de l'État, des collectivités locales et des établissements publics. En revanche, lorsque la réglementation prévoit la nécessité d'une durée de services effectifs dans un corps, un grade ou un échelon, seuls les services accomplis en tant que titulaire peuvent être comptabilisés.

L'article 4 du décret du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État prévoit que les contrats doivent mentionner la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève. Cependant, dans l'hypothèse où les contrats ne font pas mention de la catégorie hiérarchique, il revient aux services ou aux établissements de déterminer si les fonctions exercées sont du niveau requis afin, dans l'affirmative, de comptabiliser ces anciennetés dans les services à prendre en compte pour la promouvabilité, dans les conditions prévues par les statuts particuliers des corps. À titre d'exemple, des fonctions telles que chargé d'études ou chargé de mission devraient entrer dans le champ de la catégorie A.

POINTS D'ATTENTION

Les fonctionnaires présents dans un corps de catégorie B type avant le 1er septembre 2022

Le décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'État a revalorisé la grille indiciaire des corps de catégorie B type dont les 2 premiers grades ont été révisés et a revu les conditions de promouvabilité aux grades supérieurs. Les corps relevant de la catégorie B type concernés par ces modifications sont les Saenes, les TECH RF et les bibliothécaires assistants spécialisés (Bibas). Les actes de promotions relatifs aux corps concernés sont les tableaux d'avancement aux deuxièmes et troisièmes grades de ces corps, au choix et par examen professionnel.

Afin de neutraliser les effets d'éviction à l'égard de certains agents qu'entraine le relèvement des plages d'appel, le décret modificatif n° 2023-448 du 7 juin 2023 maintient les conditions de promouvabilité qui prévalaient avant l'entrée en vigueur

du décret du 31 août 2022 pour les fonctionnaires reclassés dans la nouvelle grille au 1er septembre 2022 sans limitation de durée. Il permet ainsi aux agents présents dans un corps de catégorie B au 31 août 2022 de pouvoir prétendre à une promotion dès lors qu'ils réunissent les anciennes conditions mais pas encore les nouvelles.

Lors de la préparation des opérations de promotion et de l'établissement de la liste des agents promouvables au choix ou par la voie de l'examen professionnel, il conviendra de procéder à l'identification des agents qui appartenaient à un corps de catégorie B type au 31 août 2022 et qui auraient rempli les anciennes conditions de promouvabilité à compter de 2024 et les années suivantes. Ces agents réunissant les anciennes conditions de promouvabilité doivent être ajoutés à la liste des agents promouvables (au titre des nouvelles conditions) pour chaque acte de promotion concerné jusqu'à ce qu'ils remplissent les nouvelles conditions de promouvabilité. Ces agents figurent automatiquement dans les listes de promouvables produites par RenoiRH (Saenes et TECH affectés en rectorat) ou mises en ligne sur Poppee WEB (Bibas). Pour les TECH affectés en université, la liste de ces personnels est transmise par le département DGRH C2-5 aux établissements d'enseignement supérieur.

Le décret du 7 juin 2023 n'institue aucune priorité au bénéfice des fonctionnaires visés par le maintien des anciennes conditions de promouvabilité. Par ailleurs, les nominations dans le grade de promotion sont prononcées dans les conditions de droit commun.

Vous devrez par ailleurs vérifier lors des opérations de recrutement (mutation, détachement, intégration) des fonctionnaires de catégorie B accueillis dans les corps des Saenes, TECH et Bibas si l'agent remplissait ou non les anciennes conditions de promouvabilité afin de l'ajouter, le cas échéant, à la liste des promouvables. Les formulaires dédiés aux opérations de mobilité ont été adaptés dans ce sens (annexes M10A, M18B, M19I).

Les fonctionnaires en congé parental et les fonctionnaires en disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans

Les fonctionnaires placés en congé parental (article L. 515-8 du CGFP) et les fonctionnaires placés en position de disponibilité pour élever un enfant de moins de douze ans (1° de l'article 47 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985) conservent leurs **droits à l'avancement de grade et d'échelon** pendant **5 ans maximum**) en application de L. 514-2 du CGFP.

Ces fonctionnaires doivent **automatiquement** être inscrits sur la liste « des agents promouvables » lorsqu'ils remplissent les conditions fixées par le statut particulier de leur corps d'appartenance pour être promus au grade supérieur.

S'ils sont promus au choix ou suite à la réussite à un examen professionnel d'accès au grade supérieur, ils sont nommés dans leur nouveau grade selon les conditions de droit commun. Le bénéfice de l'avancement ne nécessite pas la réintégration préalable de l'intéressé dans son corps d'origine.

Les fonctionnaires en disponibilité exerçant une activité professionnelle

Les fonctionnaires placés en disponibilité et qui exercent durant cette période une activité professionnelle bénéficient du maintien des droits à l'avancement précités **à leur réintégration** dans leur corps d'origine (article 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985) sous réserve :

— d'une part, de la communication des pièces attestant de la réalité de l'activité professionnelle dont la liste est fixée par l'arrêté du 20 avril 2026 ;
— d'autre part, de la conformité de l'activité professionnelle exercée avec les dispositions de l'article 48-1 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 précité.

3) L'information des promouvables

Conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles, les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité. L'académie, le vice-rectorat ou l'établissement d'affectation de la personne, pour l'enseignement supérieur, devra par conséquent veiller à assurer cette information en amont des procédures de promotions par liste d'aptitude ou tableau d'avancement, y compris pour les agents en position de détachement sortant et en position normale d'activité (PNA).

4) La formalisation des propositions

Les dossiers de propositions et la liste récapitulative des personnes proposées pour chaque liste d'aptitude (LA) ou tableau d'avancement (TA) doivent être transmis par **voie électronique** au département de gestion compétent de la DGRH pour les promotions suivantes :

— **Filière ASS (**département **C2-4) :**
  • LA des CTSSAE,
  • TA des attachés d'administration hors classe (AAHC) et échelon spécial des AAHC,
  • TA des MEN hors classe et de 1re classe, TA des CTSSAE supérieurs et TA des infirmières de l'Éducation nationale (catégorie B) classe supérieure ;
— **Filière bibliothèques** (département **C2-6** – *cf. annexe C12B*) :

- LA des conservateurs généraux, LA des conservateurs de bibliothèque, LA des bibliothécaires, LA des bibliothécaires assistants spécialisés,
- TA des conservateurs en chef, TA des bibliothécaires hors classe, TA des bibliothécaires assistants spécialisés de classe exceptionnelle et de classe supérieure, TA des magasiniers principaux de 1re classe et de 2de classe ;

— **Filière ITRF** (département **C2-5** – *cf. annexe C12I*) :
- LA des IGR, LA des IGE, LA des ASI, LA des TECH,
- TA des IGR hors classe et échelon spécial des IGR hors classe, TA des IGE hors classe, TA des TECH de classe exceptionnelle et de classe supérieure ;

— **Filière PTP** (département **C2-7**) :
- LA des CTPS, LA des PS, LA des CEPJ,
- TA des CTPS de classe exceptionnelle, TA des CEPJ de classe exceptionnelle et échelon spécial, TA des PS de classe exceptionnelle et échelon spécial.

La transmission des fichiers volumineux aux départements de gestion par voie électronique doit être réalisée en utilisant l'application Filesender de Renater.

Les informations relatives aux conditions de promouvabilité, aux calendriers et aux modalités de préparation des opérations de promotion figurent dans les annexes propres à chaque filière (cf liste des annexes).

a) Le dossier de proposition (annexe C1)

L'annexe *C1* détaille la composition du dossier de proposition commun à toutes les filières, qui est constitué des pièces suivantes, en fonction des filières ou des actes de promotion.

La fiche individuelle de proposition (annexe C2)

Cette fiche comporte, outre les informations administratives relatives à la carrière de la personne, un état des services. Elle est à remplir systématiquement, pour tous les fonctionnaires proposés pour une promotion de corps par LA ou pour une promotion de grade par TA.

Le rapport d'aptitude professionnelle (annexe C3 ou C5)

Ce rapport est rédigé et signé par l'autorité hiérarchique compétente, en tenant compte de l'évaluation professionnelle de la personne, avec laquelle il doit être en cohérence et, le cas échéant, du rapport d'activité rédigé par l'intéressée. Il est impératif que l'autorité hiérarchique motive sa proposition de promotion et retourne un dossier complet et dactylographié.

L'*annexe C3* doit être utilisée pour tous les TA et toutes les LA, à l'exception des tableaux d'avancements pour l'accès aux grades les plus élevés de certains corps ou à accès fonctionnel (Graf), pour lesquels vous utiliserez l'*annexe C5* :

— corps des AAE : accès à l'échelon spécial des AAE HC ;
— corps des IGR : accès à l'échelon spécial des IGR HC ;
— corps des PS, CEPJ et CTPS : accès à la classe exceptionnelle (CE) ;
— corps des PS et des CEPJ : accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle.
— Le rapport d'activité (annexe C4)

Ce rapport, rédigé par le fonctionnaire, est exigé pour toutes les promotions de la filière ITRF et pour les LA de la filière ASS, la LA d'accès au corps des conservateurs généraux et les LA d'accès aux corps des PTP.

Le curriculum vitae et l'organigramme, pour les personnels ITRF et des bibliothèques.

Un *curriculum vitae* doit être joint et accompagné d'un organigramme identifiant l'agent dans la structure, pour l'ensemble des promotions en catégorie A et B (LA et TA) pour les corps des personnels ITRF et des bibliothèques.

b) La liste récapitulative des propositions (annexes C7, C8I et C8P)

La liste récapitulative des propositions est établie par le service RH de l'autorité compétente (recteur d'académie et vice-recteur, président d'université, directeur d'établissement, directeur des sports, directeur d'établissement, chef de service du Saam ou autres autorités ministérielles). Elle a pour finalité de prioriser les propositions soit par numéro d'ordre, soit par niveau d'appréciation, selon les filières. Elle est obligatoirement signée par l'autorité compétente.

Vous adresserez une liste récapitulative de vos propositions pour chaque LA et chaque TA, même si vous ne proposez qu'une seule personne pour une promotion, en utilisant :

— soit la liste récapitulative des propositions (annexe C7), dans le cas général ;
— soit une liste récapitulative spécifique (annexe C8I ou C8P) pour les TA d'accès à un grade à accès fonctionnel (Graf) ;

— soit la liste récapitulative issue du PCI Renoirh pour l'accès à la hors classe et à l'échelon spécial de la hors classe des AAE.

5) L'avancement de plein droit au temps moyen des personnels déchargés à 70 % et plus pour mandat syndical

En application de l'article L. 212-5 du CGFP, les agents qui bénéficient d'une décharge syndicale et qui consacrent au moins 70 % de leur quotité de travail à une activité syndicale doivent bénéficier d'un avancement (échelon spécial et grade) à taux moyen.

Pour déterminer la quotité de temps consacrée à l'activité syndicale, l'ensemble des dispositifs existants d'absence pour motif syndical doivent être pris en compte en application de la jurisprudence du Conseil d'État, n° 452072 du 10 novembre 2021 :

— l'utilisation de crédits d'heures sur la base de l'article 16 du décret du 28 mai 1982 ;
— les autorisations spéciales d'absences obtenues au titre des articles 13 et 15 du décret du 28 mai 1982 ;
— les décharges mise en œuvre au titre de l'article 95 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020.

Vous veillerez à la mise en œuvre de ces dispositions lors de l'établissement des tableaux d'avancement et vous inviterez les personnels concernés à compléter l'annexe C16 afin d'identifier les bénéficiaires du dispositif.

Par ailleurs, il est rappelé à l'attention des personnels gestionnaires des services académiques que l'application Daisy accessible sur le portail *pleiade* ou *arena* en consultation, permet de consulter les décisions de décharge syndicale au titre de l'article 16 du décret du 28 mai 1982. Pour accéder à l'application, les services académiques doivent adresser une demande à leur DSI locale.

Pour bénéficier de cet avancement automatique, les fonctionnaires doivent remplir les conditions suivantes :

1. être promouvable pour le TA concerné en application des règles de droit commun rappelées dans les annexes C13A, C13B,C13I, C13P) ;
2. bénéficier d'une décharge syndicale et consacrer au moins 70 % de leur activité dans les conditions indiquées ci-dessus ;
3. avoir une ancienneté de grade supérieure ou égale à l'ancienneté moyenne des fonctionnaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement selon la même voie et relevant de la même autorité de gestion (chaque recteur pour les promotions déconcentrées).

Lors de la publication des tableaux d'avancement, les services de gestion indiqueront l'ancienneté moyenne des fonctionnaires promus au choix en vue d'informer les fonctionnaires promouvables et susceptibles de remplir les conditions de cette promotion de droit l'année suivante.

Les circulaires académiques définissant les modalités des campagnes de promotion doivent comporter l'indication de l'ancienneté moyenne des promus de l'année précédente.

Pour les promotions de grade gérées par la DGRH, les anciennetés moyennes figurent dans l'annexe C17.

B. Règles spécifiques aux personnels ASS

Le calendrier des opérations de la filière ASS figure en *annexe C12A*. Les conditions de promouvabilité pour les différents LA et TA sont rappelées en *annexe C13A*.

S'agissant des tableaux d'avancement pour les corps ASS (filière administrative : AAE, Saenes, Adjaenes), filière sociale (CTSSAE et Assae) et filière santé (MEN, Infenes, INF), il convient d'examiner les dossiers de l'ensemble des personnes promouvables sur la base des critères statutaires, sans qu'aucun rapport d'activité ne soit exigible de leur part. Il conviendra par ailleurs, lors de l'établissement de vos propositions, de porter une attention particulière aux personnels exerçant, ou ayant exercé, tout ou partie de leurs fonctions en éducation prioritaire.

TA d'accès au grade d'assistant principal de service social (APSS)

L'inscription au tableau d'avancement du grade d'APSS par la voie de l'examen professionnel, prévue au 1° de l'article 11 du décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017 modifié, ne sera pas mise en œuvre en 2027.

C. Règles spécifiques aux personnels des bibliothèques

Le calendrier des opérations de la filière des bibliothèques (en particulier les dates d'ouverture et de fermeture du serveur et le calendrier de saisie) figure en annexe C12B. Les conditions de promouvabilité pour les différents LA et TA sont rappelées en annexe C13B.

Afin de fiabiliser les listes de promouvables, vous veillerez à ce que l'ensemble des actes de gestion individuelle pris à votre niveau (exemples : disponibilité, retraite, etc.), dans le cadre des pouvoirs qui vous sont délégués, soient transmis dès leur

signature au département DGRH C2-6.

Pour les universités disposant de plusieurs bibliothèques, l'attention est appelée sur l'opportunité d'opérer un classement unique de toutes les personnes proposées, quelle que soit leur bibliothèque d'exercice, *via* la modalité « interclassement ».

Les bibliothécaires inscrits sur la liste d'accès au corps des conservateurs, qui doivent effectuer un stage de six mois à l'Enssib, seront nommés dans l'établissement où ils étaient affectés en tant que bibliothécaires. Les établissements devront veiller à ce que des fonctions de conservateur leur soient confiées à l'issue de leur formation. De même, les bibliothécaires assistants spécialisés inscrits sur la liste d'accès au corps des bibliothécaires et les magasiniers inscrits sur la liste d'accès au corps des bibliothécaires assistants spécialisés seront nommés dans l'établissement où ils exercent leurs fonctions. Dès lors, les établissements doivent proposer des agents dont ils estiment la promotion particulièrement légitime et auxquels ils sont prêts à confier des fonctions d'un niveau supérieur.

Il est important de souligner que si l'accès à un corps supérieur implique d'exercer des fonctions d'un niveau supérieur, il n'impose pas de mobilité géographique. Il convient que les établissements puissent tenir compte de cet élément dans leur gestion prévisionnelle.

Les résultats des promotions sont consultables sur Poppee-WEB (https://mvtbib.adc.education.fr/mvtbib)

et sur le site internet du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

D. Règles spécifiques aux personnels ITRF

Le calendrier des opérations de promotion de la filière ITRF figure en annexe C12I. Les conditions de promouvabilité pour les LA et les TA sont rappelées en annexe C13I.

Afin de fiabiliser les listes de promouvables, vous veillerez à ce que l'ensemble des actes de gestion individuelle pris à votre niveau (exemples : disponibilité, retraite, etc.), dans le cadre des pouvoirs qui vous sont délégués, soient transmis dès leur signature au département DGRH C2-5.

L'établissement des propositions adressées au ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche relève de la compétence des présidents d'université, des directeurs d'établissement publics, des recteurs pour les personnels relevant du ressort de leur académie, y compris ceux exerçant dans les EPLE et les établissements publics nationaux et les établissements publics de la sphère sport, des vice-recteurs ainsi que le chef du Saam pour l'administration centrale.

Il est rappelé qu'aucune considération budgétaire ne peut faire obstacle à une promotion et que seule la valeur professionnelle doit vous guider dans l'établissement de vos propositions.

L'organisation des processus de gestion des promotions des ITRF implique que le dossier de proposition comporte un rapport d'activité rédigé par le fonctionnaire ainsi qu'un CV et un organigramme conformément aux LDG du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace y compris pour les adjoints techniques de recherche et formation affectés dans les services académiques, les EPLE, les opérateurs éducatifs ou à l'administration centrale.

Les propositions de promotion des ITRF détachés sortant et détachés sur emplois fonctionnels peuvent être portées par l'établissement d'accueil directement auprès du département DGRH C2-5 (cf. annexe C13I).

1) Promotions par liste d'aptitude

Les promotions par liste d'aptitude des personnels ITRF exerçant en EPLE doivent prioritairement être effectués sans modification de l'affectation du bénéficiaire ou au plus près de celle-ci avec l'accord de l'agent. S'agissant de corps à gestion nationale, les promotions doivent être anticipées dans le schéma de GPRH de chaque académie. Le cas échéant, les transformations nécessaires pourront être demandées auprès du responsable de programme (Dgesco).

2) Promotions par tableau d'avancement

Les contingents de promotion réservés au titre des examens professionnels au grade d'ingénieur de recherche hors classe, d'ingénieur d'études hors classe et d'adjoint technique principal de 2e classe non utilisés par cette voie sont reportés sur le tableau d'avancement au choix.

E. Règles spécifiques aux personnels techniques et pédagogiques (PTP)

Le calendrier des opérations de la filière PTP figure en *annexe C12P*. Les conditions de promouvabilité pour les différents LA et TA sont rappelées en *annexe C13P*.

1) Promotions par liste d'aptitude

Conditions d'examen et de transmission des candidatures

Le chef de service s'assure que les personnes remplissant les conditions statutaires pour accéder au corps des PS, des CEPJ et des CTPS par liste d'aptitude ont eu la possibilité de faire acte de candidature.

Les candidats devront remplir le dossier de candidature composé de la fiche individuelle de proposition (annexe C2), du rapport d'aptitude professionnelle (annexe C3), du rapport d'activité (annexe C4) et de l'acte de candidature pour la LA des PTP (annexe C6P). Le dossier devra être transmis au département DGRH C2-7, au plus tard le 26 avril 2027, dans les conditions suivantes :

— pour les fonctionnaires en poste dans les services déconcentrés, dans les Creps, les écoles et instituts, le chef de service complète le dossier par une proposition appréciation motivée et adresse l'ensemble des dossiers ;
— pour les fonctionnaires affectés en administration centrale, le dossier de candidature est revêtu de la proposition motivée du directeur ;
— les fonctionnaires recrutés sur contrat de préparation olympique ou de haut niveau transmettent leur candidature au directeur des sports qui les complète de sa proposition motivée ;
— pour les fonctionnaires détachés ou mis à disposition, l'administration ou l'organisme d'accueil complète et transmet le dossier.

Nomination et classement

Les PS et les CEPJ recrutés par liste d'aptitude effectuent un stage probatoire d'un an à compter du 1er septembre de l'année au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude. Pendant la durée du stage, ils sont maintenus dans leur affectation antérieure. Le reclassement s'effectue à la titularisation, en application des dispositions du décret n° 51-1423 du 5 décembre 1951 modifié portant règlement d'administration publique pour la fixation des règles suivant lesquelles doit être déterminée l'ancienneté du personnel nommé dans l'un des corps de fonctionnaires de l'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale

L'année de stage est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté dans le corps.

Les CTPS recrutés par liste d'aptitude sont immédiatement titularisés et sont reclassés à la date de leur titularisation selon les dispositions du décret du 5 décembre 1951 précité.

2) Promotions par tableau d'avancement

Tableau d'avancement à la hors-classe et tableau d'avancement à l'échelon spécial de la CE des PS et des CEPJ

Le document comportant les données relatives aux promouvables, pour chacun des grades d'avancement, vous sera transmis par voie électronique le 14 mai 2027. Il vous appartiendra de vérifier, compléter et corriger, le cas échéant, les informations contenues (les corrections devront figurer en rouge afin d'être aisément repérables) avant de le renvoyer à la DGRH, au plus tard le 3 septembre 2027. Le dossier individuel de proposition pour le tableau d'avancement à l'échelon spécial de la CE des PS et des CEPJ est composé du rapport d'aptitude professionnelle Graf (annexe C5) accompagnée le cas échéant de l'annexe C8P.

Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle

Le document comportant les données relatives aux promouvables au grade de classe exceptionnelle vous sera transmis par voie électronique le 15 février 2027. Les dossiers individuels de proposition sont composés de la fiche individuelle de proposition (annexe C2) et du rapport d'aptitude professionnelle Graf (annexe C5). Ces dossiers devront être retournés par les autorités hiérarchiques au département C2-7, pour le 2 juillet 2027 au plus tard.

Cette transmission sera accompagnée de deux classements distincts récapitulés à l'aide de la liste récapitulative des propositions pour la CE des PTP (annexe C8P). Le premier sera établi en vue de promotions au titre des fonctions fixées par les arrêtés du 11 septembre 2018 précisant la liste des fonctions prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle des professeurs de sport, des CEPJ et des CTPS (vivier 1) et le second au titre de la valeur professionnelle exceptionnelle (vivier 2).

3) Les bonifications d'ancienneté

Les conditions d'attribution des bonifications d'ancienneté sont identiques pour les trois corps de PTP. Peuvent bénéficier d'une bonification d'ancienneté d'un an les fonctionnaires qui, au 31 août 2026 :

— sont dans la 2e année du 6e échelon de la classe normale ;

— justifient d'une ancienneté dans le 8e échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois.

Les bonifications d'ancienneté sont attribuées : dans la limite de 30 % de l'effectif des agents éligibles respectivement pour le 6e échelon et pour le 8e échelon. De plus, les bonifications d'ancienneté sont accordées en tenant compte respectivement des comptes-rendus des 1er et 2e rendez-vous de carrière.

Les tableaux des personnes éligibles à l'attribution d'une bonification d'ancienneté devront être revêtus de votre avis (proposé ou non proposé) et devront être accompagnés obligatoirement des comptes – rendus des rendez-vous de carrière effectués au titre de l'année 2026. Ces documents devront être adressés au bureau DGRHC2-7 pour le 26 avril 2027.

La sous-direction des personnels BIATPSS (DGRH C2) se tient à la disposition de vos équipes pour toute difficulté rencontrée dans les opérations décrites par la présente note.

Pour le ministre de l'Éducation nationale, et par délégation,
Pour le ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace, et par délégation,
Pour la ministre des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative, et par délégation,
Le chef du service des politiques sociales et des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé,
Guillaume Aujaleu

Nomination

Directrice générale des services (DGS) de l'université de Caen Normandie (groupe I)

NOR : ESRD2629113A
→ Arrêté du 7-10-2026
MESRE – DE SE 1-2

Par arrêté du ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace en date du 7 octobre 2026, Mme Laurence Trotin, membre du corps des attachés d'administration de l'État, est nommée dans l'emploi de directrice générale des services (DGS) de l'université de Caen Normandie (groupe I), du 12 octobre 2026 au 11 octobre 2030.

Conseils, comités, commissions

Nomination de la vice-présidente et du secrétaire général au sein du conseil scientifique en médecine

NOR : ESRS2628709A
→ Arrêté du 26-10-2026
MESRE – DGESIP A1-4

Par arrêté du ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace en date du 26 octobre 2026, sont désignés dans les fonctions de vice-présidente et de secrétaire général au sein du conseil scientifique en médecine au titre de l'article 4 de l'arrêté du 3 avril 2017 relatif à l'organisation et au fonctionnement des conseils scientifiques en médecine, en odontologie et en pharmacie, à compter du 3 septembre 2026 :

— Mme Sylvie Nguyen The Tich, vice-présidente ;
— M. José Labarere, secrétaire général.