



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple, Un But, Une Foi

.....
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
&
MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DE L'APPRENTISSAGE ET DE L'INSERTION

=====

DIRECTIONS DES RESSOURCES HUMAINES



**GUIDE PRATIQUE DU MOUVEMENT DES PERSONNELS
ENSEIGNANTS**



Février 2021

TABLE DES MATIÈRES

1. SENS DU GUIDE.....	3
2. CLARIFICATION CONCEPTUELLE	3
3. LES OUTILS DU MOUVEMENT	4
3.1 LES FICHES DE VŒUX.....	4
3.2 L'APPLICATION MIRADOR.....	5
4. LA PARTICIPATION AU MOUVEMENT	6
4.1 LES CONDITIONS.....	6
4.2 LA CANDIDATURE	6
4.3 CONSTITUTION DU DOSSIER DE CANDIDATURE.....	7
4.3.1.POUR LES CANDIDATS AUX POSTES D'ADJOINT	7
4.3.2.POUR LES CANDIDATS AUX POSTES DE RESPONSABILITÉ	8
5. CRITERES D'ATTRIBUTION DES POSTES.....	9
5.1 POSTE D'ADJOINT MEN/MEFPAI.....	9
5.1.1.LES CRITÈRES DE DÉTERMINATION DU NOMBRE DE POINTS.....	9
5.1.2.LES CRITÈRES D'ATTRIBUTION DES POSTES.....	9
5.2 POSTES DE RESPONSABILITE DU MEN	10
5.2.1.LES CRITÈRES DE DÉTERMINATION DU NOMBRE DE POINTS.....	10
5.2.2.LES CRITÈRES D'ATTRIBUTION DES POSTES.....	10
5.2.2.1 DIRECTEUR D'ECOLE (Modèle II).....	11
5.2.2.2 MAÎTRE D'APPLICATION (Modèle III).....	11
5.2.2.3 PROFESSEUR D'APPLICATION (Modèle III).....	11
5.2.2.4 PROVISEUR (Modèle II)	11
5.2.2.5 CENSEUR (Modèle II).....	11
5.2.2.6 PRINCIPAL DE COLLEGE ET DIRECTEUR DE BST (Modèle II)	12
5.2.2.7 SURVEILLANT GENERAL (Modèle II)	12
5.3 POSTES DE RESPONSABILITE DU MEFPAI.....	13
5.3.1.SURVEILLANT GENERAL.....	13
5.3.2.PROVISEUR DE LYCEE TECHNIQUE.....	13
5.3.3.CENSEUR ET DIRECTEUR DES ETUDES DE LYCEE TECHNIQUE	14
5.3.4.CHEF DES TRAVAUX DE LYCEE TECHNIQUE	14
5.3.5. DIRECTEUR DE CFP, CDFP et CRFP	15
5.3.6. CHEF DES TRAVAUX DE CFP, CDFP et CRFP	16
6. MECANISME DE COMPETITION ENTRE PEM, PCEMG ET PES, PEM	16

INTRODUCTION

Dans le cadre de la transformation structurelle de son économie et pour permettre l'instauration d'une société équitable, le Gouvernement a mis en place le Plan Sénégal Émergent (PSE), cadre fédérateur des politiques et interventions publiques.

La mise en œuvre de cette stratégie dans le secteur de l'Éducation et de la Formation a permis l'élaboration du Programme d'Amélioration de la Qualité, de l'Équité et de la Transparence (PAQUET-EF) qui vise « *un système d'éducation et de formation (SEF) pacifié et stable, diversifié et intégré pour inclure en toute égalité chacune et chacun, motivant et de qualité pour la réussite de toutes et de tous, pertinent et efficace en tant qu'outil de développement des compétences nécessaires à l'émergence d'un Sénégal prospère et solidaire* ».

Pour opérationnaliser cette vision, les Directions des Ressources humaines (DRH) du Ministère de l'Éducation nationale et du Ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Insertion se sont dotées d'un cadre où gestionnaires du système éducatif du niveau central comme déconcentré et partenaires sociaux se retrouvent chaque année pour organiser la mobilité des personnels enseignants.

En effet, la mutation des personnels enseignants s'est toujours basée sur des principes de transparence et de démocratie dans l'attribution des différents postes (postes d'adjoint et postes de responsabilité) tant au niveau national qu'académique. Elle requiert la participation dans tout le processus des partenaires sociaux de l'éducation et de la formation, particulièrement les syndicats d'enseignants.

Pour ce faire, un ensemble d'outils, dont le guide, est conçu afin de servir de référentiel à tous les acteurs du mouvement national.

Mis en œuvre depuis plus d'une décennie, le guide a fait l'objet de plusieurs évaluations au sortir desquelles des points d'attention ont été soulevés. Il s'agit entre autres des bonus relatifs à la prise en charge des dimensions genre et distance, des conditions de participation et des critères d'attribution des postes.

Il s'y ajoute que l'introduction de programmes innovants dans les enseignements-apprentissages nécessitant la disponibilité de manière permanente d'un personnel qualifié, requiert l'intégration de nouveaux critères dans le guide pour assurer la durabilité et la mise à l'échelle desdits programmes.

Le processus de révision du guide du mouvement national a obéi aux exigences du PAQUET en termes de respect des principes de la gestion démocratique, équitable et transparente des Ressources humaines.

Dans sa première phase, il s'est agi d'une synthèse des recommandations formulées par les acteurs à l'issue des différentes évaluations des mouvements de 2017 à 2020 et de l'atelier de définition des critères liés aux programmes innovants.

Ensuite, en collaboration avec les partenaires sociaux, le MEN et le MEFPAl ont organisé respectivement des ateliers de révision du guide afin d'intégrer de nouveaux critères liés aux programmes innovants et d'apporter des modifications sur les conditions de participation et les critères d'attribution des postes.

Le guide a été révisé dans son ensemble et dans tous ses aspects avec une forme d'écriture simple.

Il est restructuré comme suit :

- ❖ sens du guide ;
- ❖ clarification conceptuelle ;
- ❖ outils du mouvement (fiches de vœux et application MIRADOR) ;
- ❖ participation au mouvement (conditions de participation, candidature à un poste, constitution du dossier de candidature) ;
- ❖ critères d'attribution des postes.

1. SENS DU GUIDE

Le guide du mouvement est un outil qui présente les modalités relatives aux processus et procédures de mutation des personnels enseignants. Destiné aux responsables des ressources humaines des niveaux central et déconcentré, aux enseignants et partenaires sociaux, il permet de :

- mieux comprendre les différents types de mouvement ;
- cerner les conditions de participation et les critères d'attribution ;
- connaître le processus de remplissage des fiches de vœux.

2. CLARIFICATION CONCEPTUELLE

a. Mouvement du personnel : Le mouvement dans un sens large, est défini comme étant tout déplacement d'un agent d'un poste de travail vers un autre par décision **administrative**.

Il convient de distinguer l'**affectation** qui est la procédure d'attribution des postes aux nouveaux (le premier poste de l'agent constitue son poste d'affectation) de la **mutation** qui est le déplacement d'un agent d'un lieu de service à un autre au sein d'un même Ministère.

NB : dans le cas précis du secteur de l'Education et de la Formation, il est souvent fait usage de l'expression « mouvement national » en lieu et place de « commission nationale consultative de mutation des personnels enseignants ».

b. Poste de responsabilité : C'est un poste qui donne droit à une indemnité de sujétion. Il s'agit des fonctions de Directeur, de Principal, de Proviseur, de Censeur, de Surveillant général, de Maître et de Professeur d'application, de Directeur des études et de Chef des travaux.

c. Poste réservé : C'est un poste qui ne peut être attribué qu'à une catégorie de candidats.

d. Poste priorité : C'est un poste qui est attribué **en priorité** à une catégorie de candidats selon des critères définis.

e. Programme innovant : c'est tout programme qui a pour objectif de développer de nouvelles approches didactiques, pédagogiques ou structurelles pour le compte du Ministère de l'Education nationale (MEN), pour opérer un changement qualitatif visant de meilleures performances.

3. LES OUTILS DU MOUVEMENT

Les outils du mouvement national sont :

- le guide du mouvement national ;
- les fiches de vœux ;
- l'application MIRADOR ;
- le manuel des processus et procédures.

3.1 LES FICHES DE VŒUX

La fiche de vœux est un outil technique et référentiel en versions électronique et physique permettant au candidat d'exprimer ses vœux. Spécifique à chaque type de mouvement, elle est présentée sous trois (03) modèles :

- la fiche modèle I : pour les candidatures aux postes d'adjoint ;
- la fiche modèle II : pour les candidatures aux fonctions de Directeur, de Principal, de Proviseur, de Censeur, de Surveillant général, de Directeur des études et de chef des travaux ;
- la fiche modèle III : pour les candidatures aux fonctions de maître et professeur d'application.

La fiche comporte :

- **Au recto**, trois (03) parties : l'identification du candidat, les postes demandés et les éléments fondamentaux de compétition.
- **Au verso**, trois (03) éléments d'information : le bonus et la pondération de l'éloignement des conjoints (fiche modèle I), les postes de responsabilité occupés (fiche modèle II) et les appréciations et visas des supérieurs hiérarchiques.

3.2 L'APPLICATION MIRADOR

Dans le processus de dématérialisation, les Ministères en charge de l'Éducation et de la Formation professionnelle ont mis en place un outil dénommé Management intégré des Ressources axé sur une Dotation rationnelle (MIRADOR).

Le Fichier unique des Personnels (FUP), transformé en Système d'Information des Ressources humaines (SIRH) et réécrit au format web, a permis la mise en place de nouvelles fonctionnalités.

MIRADOR contribue également à la rationalisation des effectifs, facilite la mise à jour du FUP et assure la gestion du mouvement des personnels.

Dans le cadre du mouvement national, l'application constitue le bras technique qui permet :

- **au candidat de :**
 - déclarer en ligne son poste susceptible d'être vacant ;
 - remplir en ligne la fiche de vœux et de charger les pièces justificatives y afférentes ;
 - télécharger sa fiche de vœux déjà renseignée.
- **à l'administration de :**
 - déclarer les postes vacants ;
 - produire les différents miroirs des postes déclarés susceptibles d'être vacants et vacants ;
 - attribuer aux candidats les différents postes d'adjoint et de responsabilité mis en compétition ;
 - produire les ordres de service ;
 - notifier aux attributaires de poste leur mutation.

4. LA PARTICIPATION AU MOUVEMENT

4.1 LES CONDITIONS

Pour participer au mouvement, le candidat doit remplir les conditions suivantes :

- faire trois (3) ans au minimum dans l'Académie pour les nouveaux sortants et les vacataires ;
- faire deux (2) ans au minimum au poste pour les adjoints, maître d'application et professeur d'application ;
- faire trois (3) ans au minimum au poste pour le chargé de cours. Toutefois, il ne peut candidater aux différents mouvements que pour les postes relevant de son académie ;
- faire trois (3) ans au minimum au poste pour les Directeurs, les Principaux, les Proviseurs, les Censeurs, les Surveillants généraux, les Directeurs des études des lycées techniques et les chefs des travaux ;
- ne subir, pour le candidat à un poste de responsabilité, aucune sanction administrative négative au cours des cinq (5) dernières années ;
- avoir un avis favorable de ses supérieurs hiérarchiques et être au moins à trois (3) années scolaires de la retraite à compter du 1^{er} octobre de l'année de compétition pour le candidat au poste de responsabilité. Les autres critères sont spécifiés pour chaque type de poste ;
- déclarer son poste susceptible d'être vacant à travers MIRADOR à l'exception des surveillants simples et les agents des niveaux central et déconcentré.

NB :

- **L'agent redéployé (adjoint, principal, ...) conserve son ancienneté au poste d'origine et déclare à partir de son poste actuel (l'ordre de service doit porter la mention « redéploiement » ou « nécessité de service ») ;**
- **L'intérimaire déclare à partir de son ancien poste.**

4.2 LA CANDIDATURE

La candidature est le processus permettant à l'agent d'exprimer ses vœux pour une mutation à la faveur du mouvement (académique ou national). Elle se fait à travers le remplissage de « fiches de vœux » via MIRADOR suivant les étapes ci-après :

➤ **Etape 0** : Identification du candidat

Le candidat doit, à cette étape, vérifier ses données personnelles et les corriger au besoin.

➤ **Etape 1** : Choix des postes

Après avoir sélectionné le type de mouvement, le candidat doit ajouter un à un les établissements de son choix.

➤ **Etape 2** : Vérification des choix

A cette étape, le candidat vérifie si la liste des établissements affichée correspond à ses choix.

➤ **Etape 3** : Saisie des notes

Il s'agit pour le candidat de saisir, pour chaque rubrique, les points obtenus.

➤ **Etape 4** : Validation

Cette étape consiste à valider la candidature. **La validation est irréversible.**

➤ **Etape 5** : Téléchargement de la fiche

Cette dernière étape permet au candidat de **télécharger** les fiches de vœux renseignées **et de les imprimer** en deux exemplaires selon le type de mouvement.

4.3 CONSTITUTION DU DOSSIER DE CANDIDATURE

Les candidats à une mutation à la faveur du mouvement national sont tenus de constituer un dossier physique conforme à leur candidature en ligne.

4.3.1. POUR LES CANDIDATS AUX POSTES D'ADJOINT

Les éléments fondamentaux

Il s'agit de justifier :

- ☞ le grade par le dernier acte administratif ;
- ☞ l'ancienneté dans l'enseignement par le premier ordre de service ou le premier certificat de prise de service ou l'acte de validation ;
- ☞ l'ancienneté dans le poste par un ordre de service ou un certificat de prise de service ;
- ☞ la moyenne des deux dernières notes administratives par les fiches d'évaluation ;
- ☞ le nombre d'enfants par les originaux des actes de naissance ou du certificat de vie collectif ou individuel ;
- ☞ la participation à un programme innovant par une attestation délivrée par l'autorité compétente.

La dimension sociale

☞ **rapprochement de conjoint** :

Il s'agit de justifier :

- ✓ la situation matrimoniale par le certificat de mariage ;
- ✓ l'éloignement du conjoint (e) par une des pièces suivantes (du conjoint ou de la conjointe);
 - un certificat de travail ;
 - une attestation de service ;
 - un certificat de résidence;
 - le dernier ordre de service.

☞ **Cas social** :

Il s'agit de justifier :

- ✓ la maladie du conjoint ou de la conjointe, de l'ascendant direct ou des enfants par le certificat médical **et** l'acte justifiant le lien de parenté ;
- ✓ la situation de handicap de l'enfant par un certificat médical ;

NB : Les pièces médicales doivent être certifiées par le centre médico-social, le délégué de la région médicale.

4.3.2. POUR LES CANDIDATS AUX POSTES DE RESPONSABILITÉ

Il s'agit de justifier :

- ☞ le grade par le dernier acte administratif ;
- ☞ l'ancienneté dans l'enseignement : par le premier ordre de service ou le premier certificat de prise de service ou l'acte de validation ;
- ☞ l'ancienneté dans le corps par l'acte de nomination ou l'acte d'avancement ;
- ☞ l'ancienneté aux postes de responsabilité occupés par un état des services effectués et le (s) ordre (s) de service ;
- ☞ la coordination de cellule mixte d'animation pédagogique (moyen et secondaire) par l'acte de nomination délivrée par l'autorité compétente ;
- ☞ la note de mérite par l'attestation de note de mérite délivrée par l'autorité compétente ;
- ☞ la moyenne des deux dernières notes administratives supérieure ou égale à 18/20 par les fiches d'évaluation ;
- ☞ la participation à un programme innovant par une attestation délivrée par l'autorité compétente.

5. CRITERES D'ATTRIBUTION DES POSTES

5.1 POSTE D'ADJOINT MEN/MEFPAI

5.1.1. LES CRITÈRES DE DÉTERMINATION DU NOMBRE DE POINTS

Les éléments fondamentaux :

- ✓ l'ancienneté dans l'enseignement ;
- ✓ l'ancienneté dans le poste ;
- ✓ le lieu de service (localité où le demandeur est en service) avec précision de la zone ;
- ✓ la moyenne des 2 dernières notes administratives ;
- ✓ la charge familiale (le nombre d'enfants) : 1 point par enfant âgé de moins de 21 ans.

Les bonus liés

- ✓ au rapprochement de conjoints (Bonus R) ;
- ✓ au cas social (Bonus CS) ;
- ✓ au genre (Bonus G) ;
- ✓ à l'ancienneté (Bonus A) ;
- ✓ à la distance (Bonus D) ;
- ✓ aux programmes innovants (Bonus PI).

NB :

- se référer à la fiche modèle I en annexe pour le calcul des bonus ;
- le rapprochement de conjoint n'est pas cumulable avec le cas social ;
- la distance entre les conjoints (1 point/70 km) se mesure de l'arrondissement de départ de l'agent à l'IEF d'accueil (le nombre de points est plafonné à 11) ;
- l'agent qui sollicite un rapprochement doit, au moins, choisir un poste du lieu de résidence de son (sa) conjoint (e).

5.1.2. LES CRITÈRES D'ATTRIBUTION DES POSTES

L'attribution d'un poste d'adjoint se fait sur la base du nombre de points totalisés selon la fiche (Modèle I) et **ne tient pas compte de l'ordre des choix du candidat.**

En cas d'égalité de points, les candidats sont départagés, dans l'ordre par :

- ☞ le grade ;
- ☞ l'ancienneté dans l'échelon ;
- ☞ le genre (la femme est prioritaire) ;
- ☞ la situation matrimoniale (marié prioritaire) ;
- ☞ le nombre d'enfants.

Les postes liés à un programme innovant sont attribués **en priorité**, aux candidats ayant rempli les conditions suivantes : être dans le programme ou avoir été dans le programme ou avoir été formé pour le programme.

En cas d'égalité de points, les candidats sont départagés, dans l'ordre par :

- ☞ le grade ;
- ☞ l'ancienneté dans l'échelon ;
- ☞ l'ancienneté dans le programme ;
- ☞ le genre (la femme est prioritaire) ;
- ☞ la situation matrimoniale (marié prioritaire) ;
- ☞ le nombre d'enfants.

5.2 POSTES DE RESPONSABILITE DU MEN

5.2.1. LES CRITÈRES DE DÉTERMINATION DU NOMBRE DE POINTS

Les éléments fondamentaux :

- ✓ l'ancienneté dans l'enseignement
- ✓ l'ancienneté dans le corps
- ✓ les postes de responsabilité occupés
- ✓ la note de mérite
- ✓ la moyenne des deux dernières notes administratives

Les bonus :

- ✓ **bonus genre 1** (Bonus G1) : un bonus de cinq (05) points est accordé aux enseignantes ayant une ancienneté d'au moins cinq (05) ans dans le corps auquel elles appartiennent.
- ✓ **bonus genre 2** (Bonus G2) : (une seule option est possible) :
 - un bonus de quinze (15) points est accordé à toute adjointe candidate à un poste de responsabilité situé en zone rurale ;
 - un bonus de dix (10) points est accordé à toute adjointe candidate à un poste de responsabilité en zone urbaine ;
 - un bonus de dix (10) points est accordé à toute enseignante occupant un poste de responsabilité et candidate à un autre poste de responsabilité situé en zone rurale ou urbaine.
- ✓ **programmes innovants** (Bonus PI) : un bonus de cinq (05) points est accordé à tout enseignant ayant servi au moins quatre (04) ans dans un Programme innovant.

NB : se référer à la fiche modèle II en annexe pour le calcul des bonus

5.2.2. LES CRITÈRES D'ATTRIBUTION DES POSTES

L'attribution du poste de responsabilité se fait sur la base du **grade**. Le candidat le plus gradé gagne le poste.

En cas d'égalité de grade ou de catégorie, les candidats sont départagés par les critères suivants :

- ☞ le nombre de points ;
- ☞ l'ancienneté dans l'échelon ;
- ☞ le genre ;
- ☞ la situation matrimoniale (marié prioritaire) ;
- ☞ le nombre d'enfants.

L'attribution des postes de Directeur, de Principal et de Proviseur des écoles et établissements (franco-arabe, priorité femme ou programme innovant), obéit aux critères ci-après :

- ✓ la priorité est accordée aux enseignants bilingues dans les écoles et établissements franco-arabe.

Le candidat doit justifier son niveau dans l'autre langue par le BFEM, au moins, ou par un diplôme équivalent.

- ✓ la priorité est accordée successivement aux enseignants qui sont dans le programme, qui ont été dans le programme ou qui ont été formés pour le programme dans les écoles et établissements à Programme innovant.

✓ la priorité est accordée aux femmes dans les écoles et établissements déclarés priorité.

Afin de promouvoir l'accès des femmes aux postes de responsabilité, un quota de 10% des postes vacants est attribué en priorité aux femmes.

Ce quota est déterminé par une commission académique regroupant l'administration et les partenaires sociaux et réparti comme suit : 2% en zone urbaine, 3% en zone semi urbaine et 5% en zone rurale.

✓ les postes de responsabilité dans les établissements de filles sont exclusivement réservés aux femmes.

NB : Pour la compétition entre les PEM, PEAM et PCEMG, se référer au tableau de concordance des grades en annexe

5.2.2.1 DIRECTEUR D'ÉCOLE (Modèle II).

Le poste de Directeur d'école est réservé aux instituteur, éducateur préscolaire, instituteur adjoint, maître contractuel titulaire d'un diplôme professionnel (à justifier).

Le candidat doit avoir une note de mérite supérieure ou égale à 12/20.

Pour bénéficier d'un poste à priorité dans l'élémentaire et le préscolaire, le postulant ou la postulante doit avoir au moins un grade supérieur ou égal à I 2/4.

NB : L'attestation de la dernière note de mérite doit être renouvelée chaque année par l'autorité compétente (IA, IEF).

5.2.2.2 MAÎTRE D'APPLICATION (Modèle III).

Le poste de Maître d'application est réservé aux instituteur, éducateur préscolaire, ayant au moins un grade 2/4. Le candidat doit :

- ☞ tenir une classe depuis cinq (05) ans au moins ;
- ☞ avoir une note de mérite supérieure ou égale à 13/20.

5.2.2.3 PROFESSEUR D'APPLICATION (Modèle III)

Le candidat au poste de professeur d'application doit :

- ☞ être un professeur d'enseignement secondaire ou moyen (PES ou PEM) ;
- ☞ tenir une classe depuis cinq (05) ans au moins.

5.2.2.4 PROVISEUR (Modèle II)

Le candidat au poste de proviseur doit totaliser au moins cinq (5) ans d'ancienneté dans l'Enseignement général et être Professeur agrégé (PA), Professeur de l'Enseignement secondaire (PES), un Professeur d'Économie titulaire d'un CAESTP ou Professeur d'Éducation physique et sportive (PEPS).

5.2.2.5 CENSEUR (Modèle II)

Le candidat au poste de Censeur doit être Professeur de l'Enseignement Secondaire (PES) ou un professeur d'Économie titulaire d'un CAESTP ou Professeur d'Éducation Physique et Sportive (PEPS) ou à défaut un Professeur d'Enseignement moyen (PEM).

5.2.2.6 PRINCIPAL DE COLLEGE ET DIRECTEUR DE BST (Modèle II)

Le candidat au poste de Principal ou Directeur de Bloc scientifique et technique (BST) doit être Professeur d'Enseignement Moyen (PEM), Professeur d'Education artistique et musicale (PEAM) ou Professeur de Collège d'Enseignement Moyen général (PCEMG), totalisant une ancienneté de cinq (05) ans au moins dans l'enseignement moyen ou secondaire.

NB : le candidat au poste de directeur de BST doit être professeur d'une discipline enseignée dans les BST (Technologie, Économie familiale et sociale, Sciences de la Vie et de la Terre, Sciences physiques).

5.2.2.7 SURVEILLANT GENERAL (Modèle II)

Le candidat au poste de surveillant général de lycée ou de collège, doit être Instituteur (I), Educateur préscolaire (EPS) de grade 2/4 au moins.

NB : le candidat arabophone doit être titulaire au moins d'un diplôme équivalent au BFEM français.

5.3 POSTES DE RESPONSABILITE DU MEFPPI

5.3.1. SURVEILLANT GENERAL

Le candidat au poste de surveillant général dans les centres de formation professionnelle ou dans les lycées techniques doit être :

- ☞ maître d'enseignement technique et professionnel (METP) de grade 1/1 au moins ;
- ☞ Instituteur (I) ou éducateur préscolaire (EPS) de grade 2/4 au moins ;

NB : le candidat arabophone doit être titulaire au moins d'un diplôme équivalent au BFEM français.

- ☞ avoir une moyenne des deux dernières notes administratives supérieure ou égale à 18/20 ;
- ☞ remplir correctement la fiche Modèle II portant les appréciations des supérieurs hiérarchiques.

En cas d'égalité de grade et de points entre un METP et un Instituteur, la priorité est accordée au METP.

En cas d'égalité de grade et de points entre deux METP ou entre deux instituteurs, les critères suivants vont les départager :

- ☞ l'ancienneté dans l'échelon ;
- ☞ le genre ;
- ☞ la situation matrimoniale (marié prioritaire) ;
- ☞ le nombre d'enfants.

NB : la note de mérite n'est pas prise en compte pour cette compétition.

5.3.2. PROVISEUR DE LYCEE TECHNIQUE

Le candidat à un poste de Proviseur, doit remplir les conditions suivantes :

Conditions générales

- être Professeur de l'Enseignement Secondaire (PES), Professeur d'Education Physique et Sportive (PEPS)
- avoir exercé pendant au moins cinq (05) ans dans une structure de formation professionnelle et technique
- avoir une moyenne des deux dernières notes administratives supérieure ou égale à 18/20
- remplir correctement la fiche - Modèle II portant les appréciations des supérieurs hiérarchiques

Conditions particulières

- pour les PES titulaires de CAESTP, avoir (05) ans d'ancienneté dans l'enseignement
- pour les PES/PEPS titulaires du CAES/CAPEPS, avoir sept (07) ans d'ancienneté dans l'enseignement

En cas d'égalité de grade et de points, les candidats sont départagés par les critères suivants :

- ☞ l'ancienneté dans l'échelon ;
- ☞ le Diplôme (CAESTP prioritaire) ;
- ☞ le Genre ;
- ☞ la situation matrimoniale (marié prioritaire) ;
- ☞ le nombre d'enfants.

5.3.3. CENSEUR ET DIRECTEUR DES ETUDES DE LYCEE TECHNIQUE

Le candidat au poste de Censeur et/ou de Directeur des Études doit remplir les conditions suivantes :

Conditions générales

- être PES ou à défaut un PEM
- avoir exercé pendant au moins cinq (05) ans dans une structure de formation professionnelle et technique
- avoir une moyenne des deux dernières notes administratives supérieure ou égale à 18/20
- remplir correctement la fiche - Modèle II portant les appréciations des supérieurs hiérarchiques

Conditions particulières :

- pour le PES titulaire d'un CAESTP, totaliser au moins cinq (5) ans d'ancienneté dans l'enseignement
 - pour le PEM titulaire du CAEMTP, avoir huit (8) ans d'ancienneté dans l'enseignement
- En cas d'égalité de grade et de points, les candidats sont départagés par les critères suivants :
- ☞ l'ancienneté dans l'échelon ;
 - ☞ le genre ;
 - ☞ la situation matrimoniale (marié prioritaire) ;
 - ☞ le nombre d'enfants.

5.3.4. CHEF DES TRAVAUX DE LYCEE TECHNIQUE

Le candidat au poste de Chef des travaux des Lycées techniques doit remplir les conditions suivantes :

Conditions générales

- être PES ou PEM et avoir une ancienneté de cinq (05) ans au moins dans l'enseignement
- avoir exercé au moins les trois (03) dernières années dans les classes (à justifier)
- avoir une moyenne des deux dernières notes administratives supérieure ou égale à 18/20
- remplir correctement la fiche de mutation (Modèle II) portant les appréciations des supérieurs hiérarchiques

Conditions particulières

- être PES titulaire d'un CAESTP et avoir exercé pendant cinq (05) ans dans un établissement de FPT
- être PEM titulaire d'un CAEMTP et avoir exercé pendant huit (08) ans dans un Etablissement de FPT

En cas d'égalité de grade (voir tableau de concordance) et de points les candidats sont départagés par les critères suivants :

- ☞ l'ancienneté dans l'échelon ;
- ☞ le genre ;
- ☞ la situation matrimoniale (marié prioritaire) ;
- ☞ le nombre d'enfants.

NB : Pour ce poste il faut être de spécialité « Sciences et Techniques industrielles (STI) »

5.3.5. DIRECTEUR DE CFP, CDFP et CRFP

❖ Pour les centres qui forment jusqu'à un niveau inférieur au BTS

Le candidat au poste de Directeur de ces établissements doit remplir les conditions suivantes :

Conditions générales

- être Professeur de l'Enseignement Moyen (PEM), Médiateur Pédagogique (MP), ou à défaut Maître d'Enseignement Technique Professionnelle (METP), Professeur de Collège d'Enseignement Moyen Général (PCEMG), ou Maître d'Education Physique et Sportive (MEPS)
- avoir exercé pendant au moins cinq (05) ans dans une structure de Formation professionnelle
- avoir une moyenne des deux dernières notes administratives supérieure ou égale à 18/20
- remplir la fiche de mutation (Modèle II) portant les appréciations des supérieurs hiérarchiques

Conditions particulières

- pour les PEM titulaires de CAEMTP, il faut totaliser une ancienneté de cinq (05) ans dans l'enseignement
- pour les PEM titulaires de CAEM, les METP, les PCEMG et les MEPS il faut totaliser une ancienneté de huit (08) ans dans l'enseignement
- ❖ Pour les centres qui forment jusqu'au BTS

Le candidat au poste de Directeur de ces établissements doit remplir les conditions suivantes :

- être Professeur de l'Enseignement Secondaire (PES) titulaire d'un CAESTP
- avoir une ancienneté de 10 ans dans l'enseignement
- avoir exercé pendant au moins cinq (05) ans dans une structure de formation professionnelle
- avoir une moyenne des deux dernières notes administratives supérieure ou égale à 18/20
- remplir la fiche de mutation (Modèle II) portant les appréciations des supérieurs hiérarchiques

En cas d'égalité de grade et de points, les candidats sont départagés par les critères suivants :

- ☞ l'ancienneté dans l'échelon ;
- ☞ le genre ;
- ☞ la situation matrimoniale (marié prioritaire) ;
- ☞ le nombre d'enfants.

5.3.6. CHEF DES TRAVAUX DE CFP, CDFP et CRFP

Le candidat au poste de Chef de Travaux de CFP, CDFP et CRFP doit remplir les conditions suivantes :

- être PEM titulaire d'un CAEMTP ou à défaut METP ;
- avoir une ancienneté de cinq (05) ans au moins dans l'enseignement technique et la formation professionnelle ;
- avoir exercé au moins les trois (03) dernières années dans les classes (à justifier). ;
- avoir une moyenne des deux dernières notes administratives supérieure ou égale à 18/20 ;
- remplir la fiche de mutation (Modèle II) portant les appréciations des supérieurs hiérarchiques.

En cas d'égalité de grade et de points, les candidats sont départagés par les critères suivants :

- ☞ l'ancienneté dans l'échelon ;
- ☞ le Genre ;
- ☞ la situation matrimoniale (marié prioritaire) ;
- ☞ le nombre d'enfants.

NB : Pour les centres à dominance industrielle, les candidats doivent être de spécialité industrielle.

6. MECANISME DE COMPETITION ENTRE PEM, PCEMG ET PES, PEM

Il s'agit ici de concordance de grades entre PEM et PCEMG participant à une même compétition dans l'enseignement moyen général et entre PES et PEM dans l'enseignement technique pour le poste de chef des travaux.

A titre d'exemple : le PCEMG CE correspond au PEM 1/2

TABLEAU DE CONCORDANCE

PEM	PCEMG
CE	
1/2	CE
1/1	1/2
2/2	1/1
2/1	2/2
3/2	2/1
3/1	3/2
4/2	3/1
4/1	4/2
	4/1

PES	PEM
CE	
1/2	CE
1/1	1/2
2/2	1/1
2/1	2/2
3/2	2/1
3/1	3/2
4/2	3/1
4/1	4/2
	4/1

