

## Annexe M7 - Modalités d'examen des demandes de mutation et barème national concernant les mouvements à deux phases (AAE, SAENES) et les mouvements nationaux des Médecins de l'éducation nationale (MEN) et des CTSSAE

Le droit à mobilité s'appuie sur la reconnaissance des priorités légales et, le cas échéant, sur un barème permettant d'établir un classement préalable des demandes de mutation. Ce classement préalable est établi dans le respect des priorités légales et ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents.

### Barème

Un barème permet, à chaque étape, de discriminer les candidatures. Ce barème valorise tout d'abord les priorités légales et des critères supplémentaires à caractère subsidiaire (la situation de famille, l'ancienneté dans le poste et de manière subsidiaire, l'ancienneté dans le corps).

### Priorités légales

**L'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 accorde la priorité aux situations suivantes :**

- **aux fonctionnaires séparés de leur conjoint ou du partenaire liés par un Pacs pour des raisons professionnelles ;**
- **aux fonctionnaires handicapés ;**
- **aux fonctionnaires exerçant leurs fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;**
- **aux fonctionnaires qui justifient du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie.**

Une majoration de barème de 200 points est attribuée aux agents quelle que soit la priorité légale dont ils relèvent de manière à rendre compte de leur droit prioritaire par rapport aux agents dont la demande de mutation relève de la convenance personnelle. Pour les agents réunissant plusieurs priorités légales, le cumul des 200 points de barème est accordé pour chaque motif de priorité légale justifiée.

Il est précisé que le mariage ou la conclusion du Pacs s'apprécie au 1er septembre de l'année d'ouverture des opérations de mobilité.

Parmi les agents relevant de la priorité légale de rapprochement de conjoints ou de partenaires, une attention particulière sera apportée à la présence d'enfants mineurs, obligéant, le cas échéant, à déroger au barème mis en place, dont il est encore ici rappelé qu'il ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents et qu'il ne constitue qu'un outil d'aide à la décision permettant d'établir un classement des demandes afin d'élaborer des documents de travail préparatoires aux opérations de gestion.

### Critères supplémentaires à caractère subsidiaire

#### Situation des agents en situation de rapprochement de conjoint

Une majoration de barème est attribuée aux agents justifiant de cette priorité légale, ainsi modulée :

Année de durée de séparation	1	2	À partir de 3 ans
Valorisation de barème	20	40	60

Ne sont pas considérées comme des périodes de séparation :

- les périodes de disponibilité ;
- les périodes de position de non activité ;
- les congés de longue durée et de longue maladie ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles le conjoint est inscrit à Pôle emploi ou sans employeur.

Ces situations sont suspensives, mais non interruptives, du décompte des années de séparation.

### Situation des agents en position de détachement, disponibilité ou en congé parental, dont la réintégration s'effectuerait dans leur académie d'origine et entraînerait de fait une séparation de leur conjoint ou partenaire

Une majoration de barème est attribuée à ces agents, ainsi modulée : 100 points à compter de trois ans ; 2 ans : 70 points ; 1 an : 50 points.

#### Ancienneté dans le poste

Les demandes de mutation formulées par des agents ne relevant pas d'une priorité légale ayant une faible ancienneté de poste seront examinées, dans le cadre du mouvement inter-académique, avec le souci de ne pas aggraver la situation des emplois de leur académie au regard de leur compatibilité avec l'intérêt du service.

Dans un souci d'accompagnement des mobilités et de prise en compte de l'intérêt du service, le dispositif suivant est arrêté : aucune valorisation n'est donnée à l'agent avant la 3<sup>e</sup> année, une valorisation maximale est donnée à partir de 5 ans de poste (au sein du même corps).

Années d'ancienneté de poste	1 ou 2	3	4	À partir de 5 ans
Valorisation de barème	0	30	40	70

#### Précisions :

- Pour les agents relevant de la priorité légale « politique de la ville », aucune valorisation liée à l'ancienneté de poste n'est accordée, même en cas de cumul avec une ou plusieurs autres priorités légales, l'ancienneté étant déjà un des critères constitutifs de la priorité elle-même ; toutefois, afin de ne pas créer une hiérarchie entre les priorités de l'article 60, que ne prévoit pas la loi, une attention particulière sera apportée aux demandes de ces agents comparativement à celles des agents relevant d'une autre priorité légale.
- Pour les agents détachés, l'ancienneté dans le poste correspond à celle du dernier poste occupé durant le détachement.
- Pour les agents affectés dans une Com, l'ancienneté de poste correspond à la durée des services effectifs dans la Com et dans le même corps.
- Pour les agents réintégrés après congé parental, ou CLM, l'ancienneté de poste correspond à celle du dernier poste occupé.
- Pour les agents réintégrés après disponibilité, aucune ancienneté de poste n'est retenue.

#### Ancienneté dans le corps

2 points par année d'ancienneté, jusqu'à concurrence de 30 points.

Par exception, dans le cadre du barème national, pour les attachés nommés au MEN/MESRI à l'issue d'une période de scolarité aux IRA, la durée de celle-ci sera ajoutée, dans la limite d'une année, à l'ancienneté dans le corps.

Durée	Ancienneté de corps
1 an	2
2 ans	4
3 ans	6
4 ans	8
5 ans	10
6 ans	12
7 ans	14
8 ans	16
9 ans	18
10 ans	20
11 ans	22
12 ans	24
13 ans	26
14 ans	28
15 ans	30