

**Modalités d'examen des demandes mutation et barème national indicatif
concernant les mouvements des AAE et des SAENES et
les mouvements nationaux des Médecins de l'Education nationale
et des CTSSAE**

Le droit à mobilité s'appuie sur la reconnaissance des priorités légales et, le cas échéant, sur un barème indicatif permettant d'établir un classement des demandes afin d'élaborer des documents de travail préparatoires aux opérations de gestion.

1^{ère} étape :

L'examen des demandes des agents relevant d'une des priorités légales énoncées à l'article 60 de la loi n°84-16.

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, soit le 1er septembre 2013.

2^{ème} étape :

Lorsque l'ensemble des priorités légales ont été satisfaites et s'il demeure des possibilités de mutation, sont examinées les demandes des agents ne relevant pas d'une priorité légale.

BAREME :

Un barème indicatif permet, à chaque étape, de discriminer les candidatures.

Ce barème valorise tout d'abord les priorités légales puis principalement :

- la situation de famille (conformément à l'article 60) de l'agent en position de détachement, disponibilité ou en congé parental, dont la réintégration s'effectuerait dans leur académie d'origine et entrainerait de fait une séparation de leur conjoint ou partenaire (2^{ème} étape seulement),
 - l'ancienneté dans le poste
- et de manière subsidiaire : l'ancienneté dans le corps.

Priorités légales :

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.

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

Une majoration de barème de 50 points est attribuée à ces agents.

Ancienneté dans le poste :

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^{ème} 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	A partir de 5 ans
Valorisation de barème	0	30	40	70

Précisions :

- Pour les agents relevant de la priorité légale « zone urbaine », aucune valorisation liée à l'ancienneté de poste n'est accordée, l'ancienneté étant déjà un des critères constitutif 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 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 réintégré après congé parental, ou CLM, l'ancienneté de poste correspond à celle du dernier poste occupé.
- Pour les agents réintégré 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 indicatif national, pour les attachés nommés au MEN/MESR 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

Dans l'hypothèse, où plusieurs demandes de mobilité dans une même académie sont également prioritaires (au sens de l'article 60 précité), il conviendra de les départager au regard des autres critères de valorisation.

Parmi les agents relevant de la priorité légale du rapprochement de conjoints ou de partenaires, une attention particulière sera apportée tout d'abord à la durée de séparation, puis à la présence d'enfants mineurs, obligeant, les cas échéant, à déroger au barème mis en place, dont il est encore ici rappelé qu'il n'a qu'une valeur indicative 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.

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.