



Note de service 2019 des personnels BIATSS BO n° 6 du 22 novembre 2018

http://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=135957

Pour A&I UNSA, cette note de service est incontournable pour bien appréhender les actes de gestion de nos carrières. Cette note a fait l'objet cette année d'une nette amélioration, tant sur le fond que sur la forme, facilitant sa compréhension. Afin de vous aider dans votre lecture, nous avons fait le choix de vous présenter ces principaux éléments.

Tout d'abord, l'année 2019 sera marquée par :

- la fin du dispositif « Sauvadet » à l'exception des recrutements réservés concernant les agents contractuels exerçant à Wallis et Futuna et de ceux visant les contractuels de certains établissements publics occupant une catégorie d'emplois exclue du décret liste dérogeant à l'obligation d'engager des fonctionnaires sur des fonctions permanentes à l'exemple des Crous ;
- la poursuite du déploiement des mesures statutaires du protocole PPCR avec notamment le principe du déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades applicable aux tableaux d'avancement (TA) 2019 en particulier pour certains agents qui sont au sommet de leur grade depuis au moins trois ans ;
- un nouveau dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés en CDD et qui suivent en alternance une formation de préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique de l'Etat (PrAB) ;
- les garanties de carrière accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale entre 70 et 100% de décharge d'activité de service ;
- de nouvelles obligations issues de la loi pour une République numérique qui a posé le principe de communication des règles définissant un traitement algorithmique lorsque celui-ci a participé au fondement d'une décision individuelle ;
- de nouvelles consignes en matière d'expertise médicale préalable à une affectation en outre-mer.



I- La carrière

Premières affectations des stagiaires et titulaires

La DGRH a souhaité appuyer le fait qu'il faut tendre à proposer d'une manière générale aux personnels stagiaires ou faisant l'objet d'une primo-affectation un poste adapté à leur statut d'agents débutant dans le corps auquel ils viennent d'accéder.

Permettre aux agents de construire leurs parcours professionnels

L'administration doit accompagner les agents dans la construction de leur parcours professionnel. Il convient à ce titre de rappeler le rôle des conseillers mobilité carrière (CMC) et, en particulier, la possibilité pour les agents de réaliser avec eux des points d'étape tout au long de leur vie professionnelle. Les entretiens proposés doivent permettre d'évoquer les perspectives de carrière des personnels en tenant compte de leurs compétences et de leurs aspirations personnelles.

Dans la continuité de ce dispositif, le ministère de l'éducation nationale s'est engagé en 2018 dans la mise en place progressive, au sein des académies, d'une fonction **RH de proximité** dont l'objectif est notamment d'assurer un accompagnement individualisé des agents qui le souhaitent en termes de parcours de carrière, de formation et d'évolution professionnelle.

Recrutement au titre du « contrat PrAB »

La circulaire D.G.A.F.P. du 17 mai 2018 met en œuvre le dispositif expérimental d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation au concours de catégorie A ou B de la fonction publique de l'Etat, dénommé PrAB. Le décret n°2017-1471 du 12 octobre 2017 en précise les modalités d'application.

Ce nouveau dispositif s'inscrit dans le cadre de l'application de l'article 167 de la loi n° 2017-86 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Son objectif est de permettre à des jeunes sans emploi âgés de 28 ans au plus et des personnes âgées de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires des minima sociaux, de bénéficier d'un contrat associant l'exercice d'une activité professionnelle dans une administration publique et des actions d'accompagnement et de formation spécifique en vue de la préparation d'un concours de catégorie A ou B.

Nous attirons votre attention sur le fait que les recrutements effectués dans ce cadre sont neutres sur le plan du schéma d'emploi.

Recrutement des attachés issus des 5 IRA

Dans la perspective de renforcer l'attractivité des MENJ et MESRI auprès des élèves IRA et de valoriser au mieux leurs compétences, leur formation et leur employabilité, outre le fait que l'offre de postes à transmettre à la DGRH pour les sortants d'IRA ne doit pas être la seule résultante du mouvement, les postes proposés aux sortants des



IRA devront présenter un contenu, un niveau de complexité et de responsabilité suffisamment adaptés à leur entrée dans le corps des AAE.

Point d'attention : l'année 2019 sera la dernière année d'affectation des élèves IRA recrutés sur la base du dispositif réglementaire actuel à raison d'une cohorte par an affectée après titularisation au 1^{er} septembre. Il est à noter que l'UNSA tout en s'opposant au projet de réforme de la scolarité devant permettre d'assurer deux promotions par an, tout en limitant la formation en IRA à un semestre, avec une affectation directe sur poste lors du second semestre, a demandé le report d'une année de la réforme de la scolarité des IRA, pour se caler avec celle des concours d'accès prévue en 2020.

Listes complémentaires

Ce n'est pas une nouveauté, mais A&I UNSA reste toujours vigilant sur ce point. Dès lors que les mutations et réintégrations des agents du corps ont été réalisées et que les lauréats des concours ont été affectés à hauteur des postes offerts, A&I UNSA demande alors que l'administration recourt aux inscrits sur liste complémentaire pour pourvoir les postes restés vacants, dans la limite de l'autorisation budgétaire validée par le contrôleur financier. Cette dernière modalité est à privilégier sur toute autre modalité et notamment le recours aux personnels contractuels.

Recrutement par la voie du PACTE

Le public concerné ainsi que l'assiette de calcul du nombre de postes à pourvoir par cette voie, au titre de la campagne 2019, ont été modifiés par l'article 162 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Recrutement Sauvadet

Au titre de l'année 2019, le recrutement Sauvadet reste applicable uniquement :

- aux contractuels exerçant dans les îles Wallis et Futuna, conformément aux dispositions de l'article 30 de la loi n°2015-1268 du 17 octobre 2015 ;
- aux agents contractuels des établissements publics occupant une des catégories d'emplois supprimée de la liste fixée par les décrets mentionnés aux 2° et 3° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, sous certaines conditions d'éligibilité.

II- Déroulement de carrière des personnels administratifs

L'évaluation

Il convient de rappeler de nouveau ici les dispositions de l'article 2 du décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade. Ces dispositions prévoient que :

« lorsque le fonctionnaire a atteint, **depuis au moins 3 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 internes**, 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 [...], Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente ».

L'entretien professionnel qui constitue de manière générale un document important pour l'élaboration des tableaux d'avancement, représente un outil de référence dans le cadre de l'application du principe issu du protocole « PPCR » selon lequel un agent a vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.

Cette appréciation va s'insérer dans le formulaire du compte rendu d'entretien professionnel.

2019 est la première année d'application. Les commissaires paritaires A&I UNSA seront donc très vigilants lors de l'établissement des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019, fondés sur la base des évaluations de l'année 2018.

La DGRH et les rectorats, pour les corps à gestion déconcentrée, devront mettre à disposition des services ou établissements évaluateurs, la liste des agents dont les promotions au TA au choix relèvent de leur compétence respective et qui doivent obligatoirement faire l'objet d'une appréciation sur leur perspective d'avancement.

Point d'attention concernant les agents bénéficiaires d'une décharge syndicale entre 70 % et 100% :

Le décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 prévoit que l'agent 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 responsable des ressources humaines du service ou de l'établissement dont il relève.

Cet entretien porte principalement sur :

- 1° les acquis de l'expérience professionnelle, y compris ceux résultant de son activité syndicale ;
- 2° les besoins de formation professionnelle ;
- 3° les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

L'agent 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 d'un entretien annuel de suivi conduit par son supérieur hiérarchique direct et portant sur les thématiques mentionnées ci-dessus.

Les avancements et les promotions

Il convient, dans le respect des dispositions du statut général et dans le respect de la mise en œuvre du protocole « PPCR » qui prévoit notamment un déroulement de carrière sur au moins deux grades, de prendre en considération la carrière des agents dans leur ensemble et ainsi privilégier, pour établir les propositions, à valeur professionnelle égale, les dossiers des agents les plus avancés dans la carrière, et, en particulier, ceux bloqués au sommet de leur grade.

Les restructurations des corps dans le cadre du PPCR ont donné lieu à une réorganisation profonde en catégorie C du nombre des tableaux d'avancement de grade du fait des fusions et création de grade. A&I UNSA dénonce ouvertement les contingents d'avancement, dits « ratios promus/promouvables » arrêtés pour la période 2018-2020 pour les corps des adjoints administratifs et des secrétaires administratifs de l'AENES.

Ces ratios, exprimés en pourcentages fixés par grade, ne tiennent absolument pas compte de la situation du corps des adjoints où plus de 70% de l'effectif se trouvent au deuxième grade. De même, pour le corps des SAENES, l'essentiel de nos collègues est classé dans le premier grade de recrutement.

Pour ces raisons, A&I UNSA exige un ratio élevé de promotion, seul garanti d'évolution de carrière digne pour nos collègues.

Promotions par liste d'aptitude :

Le statut général de la fonction publique prévoit deux critères réglementaires devant dicter l'établissement de vos propositions de promotion par liste d'aptitude :

- la prise en compte de la valeur professionnelle de l'agent, exprimée dans le cadre de son évaluation, d'où l'importance du rôle des comptes rendus d'entretien professionnels ;
- les acquis de l'expérience professionnelle qui conduisent à tenir compte de la diversité du parcours professionnel de l'agent.

L'appréciation des dossiers des agents doit porter sur une évaluation aussi précise que possible des compétences, des fonctions, et notamment des responsabilités exercées, de leur environnement structurel, ainsi que de leur parcours professionnel.

Tableau avancement :

Nous vous rappelons ici une règle liée à la mise en œuvre du protocole « PPCR » qui prévoit notamment un déroulement de carrière complète sur au moins deux grades, de prendre en considération la carrière des agents dans son ensemble et ainsi privilégier pour l'établissement des propositions, à valeur professionnelle égale, les dossiers des agents les plus avancés dans la carrière, et, en particulier, ceux bloqués au sommet de leur grade.

1- **Les conditions statutaires requises** pour les promotions par TA au choix des personnels administratifs sont rappelées en annexes C2f pour l'accès au grade hors classe des AAE, et C7a pour l'accès aux autres grades. Pour A&I UNSA, il conviendra d'être vigilant quant à la tenue obligatoire des GT académiques pour l'élaboration des listes pour l'accès au grade d'AAE HC.

Les modalités de calcul des contingents sont bien évidemment fixées par les dispositions statutaires particulières à chaque corps et les taux de promotion de grade par arrêté.

2- Le dossier

A&I UNSA veillera que les dossiers de propositions et le classement des agents soient bien soumis, dans les EPSCP, à l'avis de la CPE et transmis au bureau de gestion compétent, accompagnés du procès-verbal de la CPE.

Les dossiers de proposition des agents doivent comporter :

- une fiche individuelle de proposition (annexe C2b) ;
- un rapport d'aptitude professionnelle qui soit en cohérence avec le compte rendu de l'entretien professionnel de l'agent (annexe C2c). Les services académiques et les établissements devront veiller à cette cohérence ;
- une liste récapitulative des propositions classées (annexe C2d) ;

Il est bon de noter que la note 2019 demande de joindre à la liste de propositions une note explicative du classement retenu qui devra notamment éclairer les travaux de la CAP et permettre de justifier les différences entre le classement présenté pour 2019 et celui présenté, le cas échéant, l'année précédente. Les commissaires paritaires académiques A&I UNSA devront pouvoir lire la note explicative du classement retenu.

Point d'attention :

La DGRH a décidé cette année d'apporter certaines précisions sur les tableaux de la catégorie A, sans pour autant ne pas mentionner les ADJAENES et les SAENES.

TA d'attaché hors classe :

L'administration souligne ici la nécessité de bien appréhender la problématique du contingentement de la hors classe des attachés (10 % des effectifs du corps, atteints en 2017 avec seulement 86 promotions en 2018) pour des personnels qui exercent, pour nombre d'entre eux, des responsabilités par nature de haut niveau et dont il faut préserver les chances générationnelles d'y prétendre. Ainsi, à valeur professionnelle égale, pour l'administration, les propositions de DdS et APA plus avancés dans la carrière sont à privilégier.

A&I UNSA dénonce ouvertement le pourcentage de contingentement à 10% du corps, amenant littéralement un blocage de carrière de nos collègues. A&I UNSA exige que le taux de promotion soit porté à 20%.

TA au grade d'attaché principal d'administration

Afin de permettre aux attachés principaux nouvellement promus (au choix ou suite à examen professionnel) d'accéder à des responsabilités croissantes, l'administration les incite à se rapprocher de leur service de gestion de personnel ou du conseiller mobilité carrière de leur académie pour réfléchir à l'élaboration de leur parcours professionnel et afin d'envisager une mobilité à court terme, à tout le moins intra-académique. Cette mobilité leur permettra d'occuper des fonctions relevant de ce grade, mais également d'accéder au grade d'attaché d'administration hors classe. Ces prises de responsabilité réussies constituent en effet un des critères majeurs d'accès à ce grade.

Cette demande de l'administration centrale part d'une bonne idée, mais comment donner de réelles perspectives de carrières aux plus de 4 500 APAE alors que les possibilités d'évolutions de carrières sont de plus en plus contraintes. Pour A&I UNSA, la carrière des APAE mérite une meilleure approche de gestion des emplois, et des compétences.

La préparation des CAP examinant les avancements au choix

Lors de la préparation des CAP d'avancement de grade, il est évident et indispensable que la liste regroupant l'ensemble des agents promouvables au TA soit transmise par l'administration aux membres de la CAP concernée.

Outre les éléments liés à la promouvabilité des agents, cette liste doit permettre d'identifier :

- d'une part, les agents en butée de grade depuis plus de trois ans rentrant dans le champ des dispositions de l'article 2 du décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 ci-dessus évoquées.

Il conviendra du reste de disposer en séance de la CAP concernée du compte rendu d'entretien professionnel de tous les agents concernés. Il s'agit d'une redite, mais cette disposition s'applique pour la première fois aux TA 2019.

- d'autre part, l'agent bénéficiaire, depuis au moins six mois au cours de l'année civile, d'une décharge syndicale comprise entre 70 et 100 % ou mis à disposition d'une organisation syndicale, promouvable au tableau d'avancement compte tenu des dispositions de l'article 23 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes :

lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial ou d'un avancement de grade, ce fonctionnaire est inscrit de plein droit au tableau d'avancement de cet échelon spécial ou de ce grade, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur ou dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon ou titulaires du même grade, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial ou au grade supérieur.

Ces inscriptions de droit au TA se font dans le cadre des contingents attribués et ne font pas l'objet d'un abondement spécifique.

A l'issue des CAP

Les résultats des promotions font obligatoirement l'objet d'une publicité.

Cette publicité doit être assurée conformément aux dispositions de l'article 13 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 qui prévoient que les fonctionnaires bénéficiant d'une promotion de grade doivent être inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite. Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

Point d'attention très important car il favorise les mobilités :

Nous vous rappelons que l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 a modifié l'article 45 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Dorénavant, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre au bénéfice d'un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix, il est tenu compte dans le corps de détachement du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Ladite promotion doit donc être prise en compte dans le corps d'accueil en détachement dès qu'elle est prononcée dans le corps d'origine et non plus au moment de l'intégration dans le corps de détachement ou le renouvellement de ce dernier, comme le prévoyait la réglementation antérieure.

Règles spécifiques pour les entretiens professionnels :

Il s'agit ici avant tout d'une information sur la gestion par l'administration du suivi des entretiens professionnels.

Les entretiens professionnels doivent être transmis par les services concernés le **5 juillet 2019** (difficile à mettre en œuvre dans certains services) au plus tard aux services académiques auprès desquels sont placées les CAP compétentes pour l'examen des recours éventuels.

Il conviendra ainsi de retourner, sous le timbre du bureau DGRH C2-1, les comptes rendus d'entretien professionnel avant le **5 juillet 2019** pour les AAE, les SAENES relevant de la hors académie (COM, Mayotte, EPA, détachés).

Concernant le TA d'accès au grade d'attaché d'administration hors classe et le TA à l'échelon spécial de ce grade 2019, les comptes rendus d'entretien professionnel des agents promouvables devront être retournés conformément au calendrier spécifique d'examen de ce TA (*annexe C2f*).

III- La mobilité des personnels administratifs

Pour notre administration, les opérations de mobilité ont pour objectif tout à la fois de pourvoir les postes vacants par des agents titulaires et de favoriser la construction de parcours professionnels afin d'obtenir la meilleure adéquation possible entre les profils des agents et les besoins des services.

Les mutations doivent être décidées au regard de la situation des emplois des académies, de manière à ne pas créer dans une académie des vacances de postes qui ne pourraient être ensuite pourvues par les autres voies de recrutement que constituent les concours, les listes d'aptitude, l'accueil en détachement ou en affectation CIGeM. Une attention toute particulière est apportée par la DGRH à cet élément d'équilibre à l'occasion des CAPN de mobilité.

Les secrétaires académiques et les coordonnateurs de CAP A&I UNSA sont des acteurs incontournables des opérations de mobilité. Ils participent notamment à l'information des élu-e-s nationaux des CAPN sur les situations individuelles des agents.

Les opérations de mobilité, sont organisées selon les principes suivants :

- garantir le droit des agents à un traitement équitable lors de l'examen des demandes de mutation, notamment par la reconnaissance des 4 priorités légales prévues à l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- organiser la fluidité des parcours professionnels entre les différentes structures d'accueil et les filières des personnels administratifs ;
- prendre en considération les compétences requises pour l'exercice de certaines fonctions. Il s'agit, notamment, des affectations prononcées sur des postes profilés ainsi que sur les postes offerts en collectivité d'outre-mer et à Mayotte ;
- assurer l'information des agents sur les postes vacants.

Il est rappelé, notamment aux établissements d'enseignement supérieur, qu'en vertu de l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel les vacances de tous les emplois. Cette disposition peut nous faire rêver, au regard de l'opacité de certaines opérations de mobilité dans les établissements du supérieur.

Les commissaires paritaires A&I UNSA seront toujours là pour veiller au respect des aspirations de nos collègues souhaitant muter.

Règles communes

Tout candidat à une mutation doit veiller au respect des règles suivantes :

- il peut formuler six vœux au maximum ;
- une demande de mutation engage la responsabilité de son auteur pour les postes demandés, quel qu'en soit le rang : l'agent ne peut, sauf cas de force majeure, renoncer à être affecté sur un poste demandé.

Les candidats à une mutation intra académique peuvent demander tout poste de leur choix, même s'il ne figure pas sur la liste publiée.

Les avis formulés par les autorités hiérarchiques tiendront compte de l'intérêt du service et, en cas de refus, seront motivés. Il est rappelé que la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels pose le principe du droit à la mobilité, et que la faible ancienneté sur un poste ne saurait constituer à elle seule un motif de refus de départ en mobilité.

Les motif(s) de leur demande de mutation.

Une demande peut être présentée au titre d'un ou de plusieurs de ces motifs :

- rapprochement de conjoints ;
- travailleur handicapé (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) ;
- reconnaissance du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) dans un département ou une collectivité d'outre-mer ;
- mesure de carte scolaire, notamment dans le cadre d'une restructuration ;
- réorientation professionnelle ;
- convenances personnelles : demande uniquement liée à la volonté de l'agent de participer aux opérations de mobilité en vue d'obtenir une nouvelle affectation.

Mutations conditionnelles : sont considérées comme demandes de mutations conditionnelles, les demandes liées exclusivement à la situation professionnelle du conjoint ou du partenaire de PACS. Dans le cas où ce dernier n'est pas muté, le poste attribué à l'agent lors du mouvement est repris pour être pourvu par un agent inscrit en liste complémentaire. Pour les mouvements interacadémiques ou nationaux (AAE, SAENES), les agents concernés devront communiquer à l'administration le résultat de cette demande de mutation avant le 31 mai de l'année du mouvement.

Les 4 priorités légales

Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites qu'elles portent sur des postes non profilés ou des postes profilés.

Dans ce dernier cas, parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des agents relevant d'une priorité légale seront jugées prioritaires.

En effet, l'attention des services académiques et des établissements est appelée sur la nécessité de justifier d'un intérêt du service pertinent pour écarter une priorité légale (ex : rapprochement de conjoint), faute de quoi la décision prise encourrait, en cas de recours, la censure du tribunal administratif et le risque d'une condamnation financière à indemnisation du préjudice de l'agent non muté.

1-La prise en compte du handicap

Les agents reconnus travailleurs handicapés bénéficient de la priorité légale instituée à leur profit par l'article 60 susmentionné ; ils remplissent l'annexe M9 et la joignent, accompagnée des documents justificatifs, à leur demande de mutation.

Les agents qui sollicitent un changement d'académie au titre du handicap doivent déposer un dossier auprès du médecin de prévention de l'académie dont ils relèvent qui donnera un avis sur l'impact éventuel de la mutation sur l'amélioration des conditions de vie de l'agent. Cet avis sera un des éléments pris en compte en CAPN lors de l'examen des situations individuelles en cas de candidatures concurrentes relevant des différentes priorités légales.

Le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap prévoit la prise en compte du handicap du conjoint ou de l'enfant handicapé d'un fonctionnaire effectuant une demande de mutation. Cette prise en considération du handicap du conjoint ou de l'enfant handicapé dans les tableaux annuels de mutation des ATSS ne revient pas pour autant à accorder une bonification au titre du handicap au fonctionnaire effectuant une demande de mutation.

2-L'exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles

Afin de favoriser l'affectation des agents dans ces établissements et de les inciter à y occuper durablement leurs fonctions, une priorité est accordée aux agents y ayant exercé des services continus accomplis pendant au moins cinq années, conformément à l'article 3 du décret n° 95-313 du 21 mars 1995 relatif au droit de mutation prioritaire et au droit à l'avantage spécifique d'ancienneté accordés à certains agents de l'Etat affectés dans les quartiers urbains particulièrement difficiles. Cette ancienneté d'affectation s'apprécie à la date de réalisation de la mobilité, soit le 1er septembre 2019.

3-La prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux

La priorité légale au titre du centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM) sera accordée aux agents justifiant de la présence de ce CIMM dans l'académie ou la collectivité demandée, en fonction de critères dégagés par la jurisprudence et précisés dans la circulaire DGAFP n°02129 du 3 janvier 2007. Ces critères d'appréciation sont les suivants :

- le domicile des père et mère ou à défaut des parents les plus proches de l'agent (leur lien de parenté avec l'agent, leur âge, leur activité et, le cas échéant, leur état de santé seront précisés) ;
- les biens fonciers situés sur le lieu de résidence habituelle déclarée dont l'agent est propriétaire ou locataire ;
- le domicile avant l'entrée dans l'administration ;
- le lieu de naissance de l'agent ;
- le bénéfice antérieur d'un congé bonifié ;
- le lieu de résidence des membres de la famille de l'agent, de leur degré de parenté avec lui, de leur âge, de leurs activités et, le cas échéant, de leur état de santé ;
- le lieu où l'agent est titulaire de comptes bancaires, d'épargne ou postaux ;
- la commune où l'agent paye ses impôts, en particulier l'impôt sur le revenu ;

- les affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé son affectation actuelle ;
- le lieu de naissance des enfants ;
- le lieu d'inscription de l'agent sur les listes électorales ;
- les études effectuées sur le territoire par l'agent et/ou ses enfants ;
- la fréquence des demandes de mutation vers le territoire considéré ;
- la fréquence et durée des séjours dans le territoire considéré.

Ces critères ne sont ni exhaustifs ni nécessairement cumulatifs. Ils peuvent être complétés le cas échéant par tout autre élément d'appréciation pouvant être utile à l'administration. Plusieurs de ces critères, qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, peuvent se combiner.

4-Le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un Pacs

Le rapprochement est considéré comme réalisé dès lors que la mutation est effectuée dans le département où est située l'adresse professionnelle du conjoint ou du partenaire ou dans un département limitrophe pour les agents dont le conjoint ou le partenaire exerce sa profession dans un pays frontalier.

La séparation des agents mariés ou pacsés donne lieu à priorité lorsqu'elle résulte de « raisons professionnelles » : ainsi, ne relèvent pas de la priorité légale, les agents dont le conjoint ou le partenaire n'exerce pas d'activité professionnelle (ex : chômage, retraite, formation non rémunérée) ou exerce une activité insuffisamment caractérisée dans le temps (ex : contrat saisonnier).

Pour les agents liés par un Pacs, les obligations déclaratives en matière fiscale sont similaires à celles des couples mariés ; cependant, les droits sociaux attachés à l'article 60 supposent qu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts. L'agent devra, ainsi, produire un avis d'imposition commune.

Les demandes de rapprochement de concubins ou de rapprochement familial avec un proche (enfant ou ascendant) ne relèvent pas de l'article 60 ; cependant, conformément à ce même article, de manière générale, et dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées devront tenir compte de la situation de famille des intéressés.

Postes vacants

La priorité du mouvement est réaffirmée afin de pouvoir respecter les priorités légales.

Agents concernés par une mesure de carte scolaire, notamment dans le cadre d'une restructuration

Leur situation est examinée dans le cadre du mouvement intra-académique ou à gestion déconcentrée. Il est rappelé que ces agents, qui auront dû être informés par leur académie de la mesure de carte avant la fin de la phase de formulation des vœux dans le cadre du mouvement qui les concerne, bénéficient d'une priorité de réaffectation dans la ville même ou, à défaut, dans les communes limitrophes puis dans les communes de moins en moins proches du département, puis dans l'académie

; la règle de priorité en matière de réaffectation joue d'abord sur un poste de même nature puis sur un poste de nature différente dans la même circonscription géographique. Les agents concernés par une mesure de carte scolaire qui souhaitent une mutation hors de leur académie d'origine doivent participer au mouvement inter académique. Il est à noter que la priorité accordée de réaffectation lors du mouvement intra académique, ne l'est pas dans le cadre du mouvement inter académique.

Le principe de protection des travailleurs handicapés au regard des mesures de carte scolaire est respecté : un examen au cas par cas est préconisé en lien avec le médecin de prévention qui indiquera, en fonction de la nature du handicap et de ses besoins de compensation, s'il y a nécessité de maintenir l'agent sur son poste.

Points d'attention :

- Affectation à Wallis et Futuna

Les agents affectés à Wallis et Futuna sont soumis à un régime particulier, qui prévoit une expertise médicale préalable à leur départ afin de s'assurer de la compatibilité de leur état de santé avec une affectation dans cette collectivité d'outre-mer (cf. annexe M14).

- Affectation à Mayotte

Nous attirons l'attention de nos collègues sur le fait que Mayotte est un territoire en construction et, compte tenu du contexte local, un bon équilibre psychologique et une bonne santé sont indispensables pour bien vivre à Mayotte. Le climat de type tropical humide est éprouvant et incompatible avec certaines pathologies. L'affectation à Mayotte nécessite d'établir un bilan exhaustif de son état de santé avant de faire acte de candidature, un seul service d'urgence fonctionnant à l'hôpital de Mamoudzou

BAREME

Le barème qui s'applique aux opérations de mutation nationales est identique à 2017.
1 point mérite l'attention :

- les agents ont la possibilité de cumuler des points attachés à chacun des motifs de mutation relevant d'une priorité légale, constat fait qu'il n'est pas indifférent de relever d'une seule ou de plusieurs d'entre elles.

Le barème en points :

- ANCIENNETÉ :

1) dans le corps

2 points par an jusqu'à concurrence de 30 points

2) dans le poste

10 points par an à partir de 3 ans d'ancienneté, jusqu'à concurrence de 70 points. (3 ans = 30, 4 ans = 40, à partir de 5 ans = 70)

- PRIORITÉS LÉGALES :

200 points quelle que soit la priorité légale dont vous relevez de manière à rendre compte du droit par rapport aux demandes de mutation pour convenance personnelle.



- RÉINTÉGRATIONS

si vous êtes en position de détachement, disponibilité ou en congé parental et que votre réintégration s'effectuerait dans votre académie d'origine et entraînerait de fait une séparation de votre conjoint ou partenaire. Le barème est modulé selon la durée de séparation du conjoint ou partenaire : **50 points (1 an) 70 points (2ans) 100 points (3 ans)**