

PROJET DE BAREME RELATIF AUX MUTATIONS

Les différents éléments de barème :	Favorable	Défavorable																																																																	
I - SITUATION PROFESSIONNELLE :																																																																			
A1 – Barème fonction de l'échelon : <table border="1"><thead><tr><th colspan="13">Table d'équivalence entre grades</th></tr></thead><tbody><tr><td>Echelon Instituteurs</td><td></td><td></td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Echelon PE classe normale</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Echelon PE hors classe</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr><tr><td>Barème « tronc commun »</td><td>4</td><td>6</td><td>8</td><td>10</td><td>12</td><td>14</td><td>16</td><td>18</td><td>20</td><td>22</td><td>24</td><td>26</td></tr></tbody></table> En cas d'égalité de barème, c'est l'AGS (Ancienneté générale de service) le discriminant.	Table d'équivalence entre grades													Echelon Instituteurs			6	7	8	9	10	11					Echelon PE classe normale	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			Echelon PE hors classe									4	5	6	7	Barème « tronc commun »	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26		
Table d'équivalence entre grades																																																																			
Echelon Instituteurs			6	7	8	9	10	11																																																											
Echelon PE classe normale	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11																																																									
Echelon PE hors classe									4	5	6	7																																																							
Barème « tronc commun »	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26																																																							
A2 – Proposition de l'Inspecteur d'Académie : Echelon/2 + AGS/2 Cette proposition réintroduit l'AGS dans le barème « tronc commun » et minore le poids de l'échelon mais rend le barème assez inextricable. S'il n'y a pas d'accord de notre part sur cette proposition, le barème A1 (ci-dessus) sera appliqué.																																																																			
B – Stabilité dans le poste Seules les nominations à titre définitif sont prises en compte. L'ancienneté dans le poste est appréciée au 31 août de l'année scolaire en cours. 1 et 2 ans = 0 point 3 ans = 1 point 4 ans = 3 points 5 ans = 6 points 6 ans = 8 points 7 ans = 9 points 8 ans et + = 10 points Cet élément de barème a pour objectif de stabiliser les équipes dans les écoles où il y a traditionnellement beaucoup de changements en permettant de capitaliser des points pour obtenir un poste plus « attractif » et permettre au bout de 5 ou 6 ans de favoriser les changements. Le barème pourrait être arrêté à 6 ans.																																																																			
C – Prise en compte des postes difficiles Pour toute affectation à titre provisoire sur les postes cités ci-dessous, 1 point est attribué par année scolaire. - Support ITEP à IME de Savines, - Postes isolés : Ecole à classe unique : La Chapelle en Valgaudemar, la Faurie, Montmorin. Cette liste est révisable.																																																																			
D – Postes de direction Tout enseignant, régulièrement désigné pour assurer pendant une année scolaire l'intérim d'un emploi de direction vacant, bénéficie d'une priorité pour obtenir, lors du mouvement suivant, le poste de direction à titre définitif, sous réserve qu'il soit inscrit sur la liste d'aptitude départementale aux fonctions de directeur d'école. Lors de l'ouverture d'une école à 2 classes, le directeur 1 classe de l'école transformée aura une priorité pour obtenir le poste s'il est inscrit sur la liste d'aptitude.	Pas de changement																																																																		
E - Postes spécialisés Pour les titulaires du CAEI, CAPSAIS, CAPA-SH, seuls les titulaires de l'option correspondant au poste sollicité seront nommés à titre définitif. Les enseignants retenus pour suivre une formation au CAPA-SH seront affectés à titre PRO sur un poste spécialisé. Ils seront prioritaires pour être maintenus à titre définitif, sur ce poste là, s'ils le sollicitent en vœu n°1.	Pas de changement																																																																		

II – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

A – Priorité au titre du handicap Une bonification de 150 points est accordée aux agents bénéficiant de l'obligation d'emploi (BOE) qui justifieront de cette situation par la production de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en cours de validité. Cette mesure s'appliquera également à leur enfant ou conjoint reconnu handicapé. L'objectif de la bonification devra avoir pour conséquence d'améliorer les conditions de vie professionnelle de l'agent.	C'est la loi.	
B – Affectation des néo-titulaires 1 – Affectation A compter de la rentrée 2009, les enseignants entrant dans le métier recevront une affectation « protégée ». Ils participent au mouvement à titre définitif selon les règles et le barème de droit commun, mais ne peuvent solliciter ni postes de remplaçants (ZIL, Brigade de formation continue), ni poste en ASH. Si un T1 obtient un poste de direction, c'est un enseignant de l'école qui assurera la direction durant l'année scolaire. S'ils n'obtiennent pas satisfaction lors de la 1^{ère} phase du mouvement, ils participent au 2nd mouvement à titre provisoire et seront affectés prioritairement sur des postes réputés non difficile. (Exemple : poste non fractionné dans des écoles de plus d'une classe).		
2 – Temps partiel Au cours des deux années qui suivent sa titularisation le nouveau professeur complète sa formation initiale en suivant des actions particulières ou des stages à hauteur de 4 semaines la première année et deux semaines la seconde. L'octroi d'un temps partiel pour convenances personnelles paraît donc incompatible avec ce dispositif de professionnalisation. Pour les mêmes raisons le temps partiel de droit annualisé fera l'objet d'une étude approfondie.		
C – Postes particuliers Les affectations sur les postes particuliers suivants : Conseiller Pédagogique, animateur réseau, animateur informatique, animateur soutien, EMALA, coordonnateur ZEP, MDPH, référents, AVS-CDOEA, classe relais, poste fléché en langue, direction spécialisée feront l'objet d'un entretien devant une commission qui se réunit avant la C.A.P.D. portant sur les mutations.	Pas de changement	
D – Priorités réglementaires 1 – Mesures de carte scolaire Tout enseignant à titre définitif touché par une mesure de carte scolaire bénéficie de 100 points 1.1 - Lorsqu'un poste est retiré dans une école de 3 classes et plus, c'est l'adjoint au sein de l'école qui a le moins d'ancienneté dans le poste qui est touché par la mesure de carte scolaire. (L'Ancienneté Générale de Services départage les enseignants ex-æquo) 1.2 - Lorsqu'un poste est retiré dans une école à 2 classes, les 2 enseignants de l'école bénéficient des dispositions prévues en matière de carte scolaire. 1.3 - Les postes de direction 1 classe sont assimilés à des postes d'adjoint. 1.4 - En cas de réouverture du poste en septembre, l'enseignant qui en était titulaire peut choisir : - de rester sur le poste attribué au mouvement, - d'être réaffecté sur le précédent poste. Dans ce cas, il doit en faire la demande par écrit à l'Inspection Académique dès qu'il est informé de la mesure de carte scolaire qui le touche. 1.5 - Si un enseignant est volontaire pour quitter l'école, il bénéficie des 100 points. 1.6 – Fusion d'école Une fusion d'écoles ne peut être réalisée que si les conseils des maîtres réunis ont dégagé en leur sein un consensus. - les adjoints ne bénéficient d'aucune disposition particulière, leur réaffectation est une simple mesure technique. - Le directeur ayant l'ancienneté la plus importante sur son poste actuel aura priorité sur le poste de directeur du groupe scolaire créé. En cas d'égalité on tiendra compte successivement de l'ancienneté dans la fonction de direction, de l'ancienneté dans l'école en tant qu'adjoint, enfin de la date de naissance. - le directeur concerné par la mesure se voit appliquer les dispositions retenues en matière de carte scolaire.		
2 – Bonification pour réintégration à l'issue d'un congé parental A partir de la rentrée scolaire 2009, il convient d'appliquer les dispositions réglementaires relatives à la libération du poste occupé, dès la mise en congé parental. Lors de leur réintégration les enseignants préalablement affectés à titre définitif, bénéficient de 100 points.		

3 – Bonification pour réintégration à l'issue d'un CLD Les enseignants, préalablement à titre définitif, qui réintègrent suite à un CLD, bénéficient de 100 points .		
4 – Priorités d'affectation Une priorité accordée en matière de carte scolaire prime sur toute autre priorité.		
E – N.B. En cas d'égalité de barème, les maîtres sont départagés successivement par les discriminants suivants : - AGS - Ancienneté dans le poste		
III - SITUATION FAMILIALE		
A – Bonification au titre du rapprochement de conjoints Peuvent bénéficier de cette bonification pour rapprochement de conjoints les enseignants séparés pour des raisons professionnelles – nommés à titre définitif ou à titre provisoire – qui sollicitent en vœu n°1 un poste situé dans un rayon de 20 km de la commune où est fixée la résidence administrative (ou l'adresse professionnelle) de leur conjoint. Sont considérés comme conjoints : - agents mariés ou dont le mariage est intervenu au plus tard le 1 ^{er} septembre de l'année scolaire en cours ; - agents liés par un pacte civil de solidarité (PACS), établi au plus tard le 1 ^{er} septembre de l'année scolaire en cours, à la condition que ceux-ci produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts ; - agents non mariés ayant un enfant, né et reconnu par les deux parents au plus tard le 20 mars de l'année scolaire en cours. La distance minimale séparant les conjoints doit être de 20 km. Une demande de mutation effectuée par les deux membres d'un couple d'enseignants du 1 ^{er} degré en vue d'obtenir des postes situés hors de leurs communes de résidence administrative respectives est considérée comme un rapprochement de conjoints, chacun bénéficiant des points. Dans tous les cas, les postes demandés doivent effectivement rapprocher l'intéressé du lieu de travail de son conjoint. Il est attribué: 1 ^{ère} année de la demande : 0,5 point 2 ^{ème} année de la demande : 1,5 point 3 ^{ème} année de la demande : 2,5 points les années suivantes : 2,5 points Ces points ne se cumulent pas d'une année sur l'autre. <i>Le demandeur perd le bénéfice des points acquis s'il interrompt sa demande de rapprochement.</i>		
B – Bonification pour enfants de moins de 20 ans Un demi-point par enfant à charge de moins de 20 ans au 1 ^{er} septembre du mouvement est attribué à l'enseignant quel que soit le poste demandé. Les naissances sont enregistrées jusqu'à la date du 30 Avril de chaque année.	Pas de changement	
IV – DIVERS		
A – Mouvement complémentaire Les maîtres, affectés lors du mouvement complémentaire à titre provisoire, sur les postes publiés vacants lors de la première phase de mouvement, pourront solliciter leur affectation à titre définitif sur les postes obtenus. Leurs demandes seront examinées lors de la première Commission Administrative Paritaire Départementale de l'année scolaire.		
B – Limitation du nombre de vœux Les vœux formulés par les enseignants candidats à une mutation sont limités à 30.		
C – Vœux géographiques Pour le mouvement complémentaire les enseignants doivent impérativement effectuer au moins 4 vœux géographiques.		