

GT MIXTE "LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MOBILITES"

29/05/2020 sur TEAMS

Présents : VP RH, DGS, DRH, I. Arnould, I. Baptista, P. Giacobelli, E. Moeglin, V. Pitasi, M. Sherer

Responsables DEPASS, PS CLCS, IUT Thionville

15 élus dont 3 SNPTES

Le document est composé de trois parties : 1. La mobilité des enseignants-chercheurs et enseignants, 2. La mobilité des BIATSS, 3. l'accompagnement des personnels par la DRH.

Il n'y a pas de limite du nombre de mobilités par agent (internes ou externes), selon l'intérêt de l'agent et celui de l'établissement et pas de condition d'ancienneté sur poste à l'UL. Même l'obligation de 3 ans pour les enseignants-chercheurs peut être levée par le président (p. 8).

La phrase d'introduction ci-après nous interpelle "La rédaction de ces lignes directrices de gestion est le fruit de réflexions partagées au sein d'un groupe de travail associant des représentants du personnel élus du Comité Technique d'Établissement de l'Université de Lorraine" En effet, on nous propose un texte déjà rédigé. Nous soulignons que nous souhaitons une rédaction plus vraie : le texte a été amendé au cours d'un GT mixte.

La procédure est transparente, est-il écrit, et bizarrement notre ressenti est différent. Nous avons souvent l'impression que tous les postes ne sont pas déclarés.

Une remarque : un poste vacant est d'abord proposé dans la composante ou la direction dont il dépend.

La DRH nous invite à signaler les postes qui ne sont pas déclarés dans la Newsletter.

En 2019-2020, il y a eu 84 postes de contractuels et 87 postes de titulaires qui ont fait l'objet d'un appel à candidature interne.

Il y a quelques années il n'y en avait que 5 ou 6.

Lorsque les agents bougent avec leur poste, il n'y a pas de vacance.

La DRH souligne que **les responsables doivent permettre des formations** en vue d'une **réorientation professionnelle** puisque c'est un élément pris en compte dans les recrutements.

Des problématiques telles que le passage ECH - BIATSS par **détachement** ou le **changement de BAP** sont des réorientations de carrière qui doivent être accompagnées.

Les changements de BAP G en BAP J sont difficiles mais il y a de belles réussites.

Un document sur **la délégation des ECH** qui se fait dans les EPST est disponible sur l'ENT.

https://ent.univ-lorraine.fr/intranet-portlet/intranet-manager-portlet-dir-ac-viewdocument-DIR_AC-1927-19303.html

La **mise à disposition** concerne tous les personnels et se fait généralement dans d'autres Universités.

Nous demandons à ce que soit ajouté un paragraphe spécial pour les **BIB** qui bénéficient d'une campagne annuelle ministérielle.

Concernant les mutations entrantes des BIATSS

Les AENES font une demande, le rectorat donne son avis, l'UL peut refuser ou non, et un entretien est organisé avec l'agent pour cerner ses compétences. L'UL accueille les agents sur des postes qui leur correspondent.

Pour les contractuels, la DRH effectue **une présélection des dossiers** de contractuels pour vérifier les critères d'éligibilité, la recevabilité du dossier, l'adéquation du diplôme avec le poste.

Les mutations sortantes ne sont pas abordées dans le document car il n'y a pas vraiment de procédure figée.

Elles seront ajoutées. Soit l'agent décide de partir et trouve son poste seul, soit l'agent demande un accompagnement RH et le Forum interpro permet de faire avancer les dossiers. Un avis du supérieur ou de l'Etablissement est généralement demandé.

Les mobilités feront l'objet d'un bilan annuel présenté en CT à partir de 2021.

Concernant la mobilité au fil de l'eau et les entretiens, nous demandons à ce que l'on mette un nombre maximum de membres de jury en fonction du niveau du poste.

Le DRH attire notre attention sur **le délai d'un mois (nouveau)** qui décale les prises de postes dans les mutations au fil de l'eau.

La **mise à disposition et le détachement des Biatss** vont être précisés car ils n'apparaissent que pour les enseignants-chercheurs et enseignants.

Nous demandons à changer la formulation de la phrase "un parcours professionnel valorisant, réaliste", car "réaliste" nous gêne. La DRH est d'accord et propose à la place : "en rapport avec sa formation et ses compétences".

Et nous demandons s'il est possible d'intégrer les postes **d'enseignants contractuels dans la Newsletter** de recrutement. Ce sera fait.

Les OS alertent sur **des recrutements précipités qui ont eu lieu pendant le confinement** et qui n'ont pas permis à tout le monde de se positionner.

Sur demande d'une OS, on nous informe que les CCPANT LA et TA auront lieu ensemble en novembre.

Bilan : GT constructif.

Le SNPTES salue le travail fourni par la DRH pour améliorer les mobilités ces dernières années.

Vos élus SNPTES au CT