

# Agenda social de l'ESR

## GT2 - MOBILITE

### PUBLICS CONCERNES ET OBJECTIFS RECHERCHES

2 catégories de personnels seront concernées par les travaux de ce GT :

- ⇒ Les ITRF, pour lesquels il s'agirait d'instaurer un pilotage national de la mobilité ;
- ⇒ Les enseignants-chercheurs, afin d'améliorer effectivement les possibilités de mutation et partager un bilan sur l'endo-recrutement.

### OBJECTIFS A ATTEINDRE

1/ Les ITRF et les personnels de bibliothèques :

- S'agissant des ITRF, des précisions visant à préfigurer la future note de service seront apportées sur les procédures et l'outil qui pourrait être utilisé pour la mise en œuvre d'un dispositif de mobilité pour les agents de catégorie C ;
- Production d'un bilan des mouvements des personnels de bibliothèques.

2/ Les enseignants-chercheurs :

- Présentation d'un bilan des nouveaux dispositifs de mutation du décret de septembre 2014 concernant la campagne 2014-2015 et l'endo-recrutement (quantitatif et qualitatif);
- Echanges sur un dispositif réglementaire de permutation.

### 1/ Les ITRF

#### Précisions sur les procédures et l'outil qui pourrait être utilisé pour la mise en œuvre d'un dispositif de mobilité pour les agents de catégorie C

#### I - Contexte :

L'analyse a été établie à partir d'une enquête déclarative lancée par la DGRH auprès des 32 académies (30 réponses<sup>1</sup>) et de cinq entretiens téléphoniques avec des chefs de division académiques (Besançon, Nice, Clermont-Ferrand, Rennes, Créteil) et après lecture des circulaires relatives au mouvement de ces mêmes académies.

Sur la période de référence (du 1er septembre 2014 au 31 août 2015), les mutations des adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF) ont été réalisées principalement sur la base d'un mouvement académique annuel mis en œuvre dans l'application nationale « AMIA ».

L'outil AMIA permet d'organiser un mouvement pour toutes les BAP du corps quelle que soit l'affectation des agents (scolaire ou supérieur) et la note de service annuelle de la DGRH mentionne « mouvement des ATRF : suite à l'intégration des personnels de laboratoire dans la filière ITRF intervenue au 1er septembre 2011, un mouvement est organisé pour l'ensemble du corps ATRF au niveau académique ».

<sup>1</sup> les académies de Grenoble et Nancy-Metz n'ont pas répondu à l'enquête

# Agenda social de l'ESR

## GT2 - MOBILITE

La mobilité des ATRF existe sous cette forme depuis l'intégration des personnels de laboratoire dans la filière ITRF (2011). Antérieurement à 2011, le mouvement annuel des personnels du corps des agents techniques de laboratoire était organisé à partir de cette même application.

Toutefois, AMIA est un outil piloté par les rectorats. C'est le rectorat seul qui sélectionne les postes ouverts au mouvement (scolaire + supérieur), les candidats au mouvement s'inscrivant directement (là encore qu'ils exercent dans le scolaire ou le supérieur). Les universités quant à elles n'ont pas accès à la campagne de mutation mais seulement aux résultats après la CAPA.

Chaque académie organise le mouvement selon son propre calendrier. Celui-ci comprend quatre phases :

- . phase de pré-inscription (pour les agents souhaitant changer d'académie)
- . phase de publication des postes
- . phase de saisie des agents
- . phase de réception, de traitement des demandes et publication des résultats par les services académiques.

En parallèle existe également une mobilité « au fil de l'eau » des ATRF à l'instar de ce qui existe pour les catégories A et B de la filière.

### II – Constat

Il ressort de l'enquête qui porte à la fois sur le mouvement annuel, la mobilité « au fil de l'eau » et les arrivées/départs en détachement des ATRF les éléments suivants :

#### A - Mouvement annuel (dans l'application AMIA) (annexe 1) :

- 1- sur un effectif global de 6 257 agents affectés dans le scolaire,

**484** agents ont effectué une demande de mobilité soit un taux de participation de **7,73 %**.  
**174** mutations dans le scolaire ont été réalisées soit un taux de satisfaction de **35,95 %**.

- 2- sur un effectif global de 15 670 agents affectés dans le supérieur,

**71** agents ont effectué une demande de mobilité, soit un taux de participation de **0,45%**.  
**12** mutations ont été réalisées, dont **4** du supérieur vers le scolaire et **8** du supérieur vers le supérieur, soit un taux de satisfaction de **16,90 %**.

On n'a toutefois pas de visibilité sur les mutations internes aux établissements.

Au total (scolaire et supérieur), le taux de participation est de 2,53 % et le taux de satisfaction est de 33,5% assez proches toutefois de ceux du mouvement des ADJAENES (taux de participation 2,68% taux de satisfaction 25,6 % pour le mouvement 2015). Cependant on constate un taux très inférieur de mobilité dans le supérieur.

## **Agenda social de l'ESR**

### **GT2 - MOBILITE**

*Rappel : le mouvement 2011 du corps des adjoints techniques de laboratoire (ATL) avait enregistré 502 demandes intra-académiques (pour 5 200 agents) et 243 mutations, soit un taux de satisfaction de 48 %.*

De manière générale, les demandes de mutation ont été majoritairement effectuées au sein des établissements scolaires et dans les BAP A et BAP B et traduit la survivance du mouvement existant antérieurement pour le corps des adjoints techniques de laboratoire (annexe 2).

#### **B - Mobilité « au fil de l'eau »**

Sur **30 académies** ayant répondu à l'enquête, **7** ont fait apparaître des mutations « au fil de l'eau ».

Sur un total de **30 demandes**, originaires exclusivement du supérieur, **22** ont été réalisées, du supérieur vers le supérieur, soit un taux de satisfaction de 73,33 % avec une forte prédominance de la **BAP J** (administration et pilotage) dont relèvent 19 mutations sur 22.

#### **C - Focus sur les détachements entrants et sortants :**

Le bilan porte sur la même période du 1er septembre 2014 au 31 août 2015, toujours à partir du résultat de l'enquête académique pour les détachements entrants et à partir des constats réalisés par la DGRH pour les détachements sortants au 1er septembre 2015 (Poppée ITRF et annuaire AGORA).

Il est à noter que le nombre de détachements entrants est moins important que celui des détachements sortants : 23 entrants et 51 sortants (37 du supérieur/51) et que les détachements sortants s'accompagnent fréquemment d'une mobilité géographique.

L'enquête académique montre que seules, 7 académies ont accueilli des agents en détachement, et qu'une forte dominante des deux BAP G et J se dégage, les détachements entrants étant répartis de façon équivalente dans le scolaire et le supérieur.

#### **D – Entretiens avec les chefs de division des rectorats et examen des circulaires académiques**

Il apparaît que :

. les circulaires académiques ont pour objet le mouvement académique des trois catégories A,B,C de personnels IATSS mais mentionnent expressément le corps des « ATRF ex ATL » (adjoint technique de laboratoire) centrant ainsi la mobilité sur les agents exerçant dans les laboratoires en EPLE.

. les dossiers de l'ensemble du corps des ATRF sont examinés en CAPA par les membres représentants de l'administration parmi lesquels figurent des représentants du supérieur.

# Agenda social de l'ESR

## GT2 - MOBILITE

### E – Facteurs expliquant la mobilité limitée des ATRF

- La majeure partie des ATRF n'est pas familiarisée avec l'outil AMIA, ni même avec un mouvement annuel à l'exception des agents issus de la filière laboratoire (environ 5 000 ex-labo sur 21 927 ATRF).
- Les postes offerts qui paraissent « au fil de l'eau » sont quant à eux moins visibles que dans le cadre du mouvement d'autant qu'ils sont publiés majoritairement sur le seul site internet des établissements (rectorat et établissements d'enseignement supérieur).
- L'étalement des calendriers des mouvements académiques ne facilite pas l'articulation entre le mouvement et le fil de l'eau, et entre le mouvement et le recrutement direct ou par voie de concours.
- Le fait qu'il n'existe pas de période de pré-inscription définie nationalement pour les agents voulant changer d'académie entrave la mobilité inter-académique.
- L'application AMIA ne permet pas d'identifier la BAP attachée au poste offert au mouvement puisque les supports des ATRF sont sans spécialité dans les SIRH.
- Dans la procédure actuelle, les postes ne sont pas profilés bien que l'outil le permette.

### III – Perspectives de dynamisation du mouvement

Pour que la mobilité des ATRF du supérieur soit équivalente à celle des ATRF du scolaire il conviendrait d'envisager la mise en place systématique d'un mouvement commun ouvert aux ATRF quelle que soit leur affectation, alliant mobilité au barème et sur postes profilés.

#### a) Pré requis organisationnels :

- les établissements du supérieur et rectorats doivent en interne arbitrer, en amont du recrutement par concours ou sans concours, le nombre de postes réservés à la mobilité de manière à offrir des vacances au mouvement.
- cet arbitrage se fonde sur la GPEC des établissements et doit donner lieu à un dialogue avec le rectorat, chargé du pilotage du mouvement.
- cela suppose que les rectorats prennent systématiquement en charge un mouvement complet ATRF (scolaire + supérieur).

## **Agenda social de l'ESR**

### **GT2 - MOBILITE**

b) Evolutions administratives à prévoir :

- harmonisation du calendrier du mouvement annuel des ATRF avec celui des ADJAENES ;
- définition par la DGRH de la période de pré-inscription du mouvement académique des ATRF et d'une date de fin de mouvement commune à l'ensemble des académies ;
- cadrage d'un dialogue entre les établissements d'enseignement supérieur et le rectorat: mise en place de réunions de concertation en amont de la collecte des postes et, également organisation de réunions de travail préparatoires à la CAPA ;
- rédaction de circulaires académiques dans toutes les académies s'adressant à l'ensemble des ATRF quelle que soit leur BAP et leur lieu d'affectation ;
- recours systématique aux postes profilés pour les postes offerts par les établissements d'enseignement supérieur.

Outre les évolutions organisationnelles précédemment décrites, la mise en place d'un mouvement des ATRF commun aux secteurs du scolaire et de l'enseignement supérieur demeure avant tout subordonnée à une évolution technique de l'outil informatique existant AMIA ( cf I ).

Une demande d'étude de faisabilité sera adressée à la direction en charge des applications informatiques du ministère (DNE) afin d'étudier notamment la possibilité pour les établissements d'enseignement supérieur de se connecter à l'application AMIA pour interagir à différentes phases de la campagne de mobilité.

### **Bilan des mutations des personnels des bibliothèques**

#### **I - Contexte sur les trois années 2014, 2015 et 2016 :**

L'analyse porte sur deux années complètes, la troisième étant actuellement en cours.

En 2014, les mutations sont effectuées uniquement sur la base des mouvements nationaux pour l'ensemble des corps des personnels des bibliothèques.

Pour les bibliothécaires, les bibliothécaires assistants spécialisés (BIBAS) et les magasiniers, il existe un mouvement unique qui se déroule en mai/juin avec des affectations au 1er septembre de l'année en cours.

Pour les conservateurs et les conservateurs généraux des bibliothèques, deux mouvements nationaux sont organisés chaque année, l'un qui se déroule en novembre de l'année n-1 pour des affectations au 1er janvier de l'année n, l'autre se déroulant en mai de l'année n pour une affectation au 1er septembre n.

En 2015 et 2016, les modalités de mutation ne changent pas pour les bibliothécaires, les BIBAS et les magasiniers.

# Agenda social de l'ESR

## GT2 - MOBILITE

En revanche, pour les conservateurs et les conservateurs généraux, le mouvement de novembre est supprimé et remplacé par l'expérimentation d'une publication des postes sur la BIEP, l'objectif étant d'introduire plus de souplesse et de fluidité dans la gestion des affectations, de réduire le temps de vacance des postes à responsabilité et d'harmoniser la gestion des mutations de ces deux corps avec celle des autres corps de la filière des bibliothèques et des personnels ATSS qui ne disposent que d'un seul mouvement par an.

### II - Constatations :

1) - Il ressort des tableaux figurant en annexe 1 qui portent sur les cinq corps des personnels des bibliothèques les éléments suivants :

- Alors que les effectifs sont relativement stables sur les trois ans, le taux le plus important de mutation concerne le corps des conservateurs des bibliothèques (8% des effectifs du corps en 2014, 6 % en 2015). Cela peut s'expliquer notamment par l'attrait des fonctions à responsabilité, la volonté de développer des parcours de carrière en diversifiant les expériences et l'obligation de mobilité imposée statutairement pour l'accès au grade de conservateur en chef, qui peuvent se traduire par des départs vers des établissements relevant parfois d'autres ministères compte tenu du caractère interministériel de la filière.

- Le taux le moins important concerne le corps des magasiniers qui s'élève à 1 % des effectifs du corps. Au-delà du fait que les agents de catégorie C sont d'une manière générale peu mobiles, ce pourcentage est dû en partie au fait que les candidats souhaitent majoritairement quitter Paris et la région parisienne. Les demandes se concentrent donc sur les mêmes postes. Au fil des mouvements, le nombre des vacances augmente dans certains établissements parisiens compte tenu des départs des agents vers la province.

- Les taux de mutation des bibliothécaires et des BIBAS sont relativement stables d'une année sur l'autre (autour de 3%).

– Focus sur les mutations des conservateurs et des conservateurs généraux des bibliothèques (tableaux figurant en annexe 2).

Le bilan porte sur deux années d'expérimentation de recours à la BIEP (2015 et 2016), l'année 2016 n'étant pas complète.

Pour 2014, il est à noter que même si le mouvement de novembre est moins important que celui de mai, il représente toutefois 38% des postes offerts et 44% des mutations sur l'année. Le nombre de demandes de mutation est équivalent pour les deux mouvements et le nombre de postes de direction pourvus, également.

En 2015, le remplacement du mouvement de novembre par le recours à la BIEP a entraîné sur la période une baisse significative du nombre de postes offerts (25 en 2015 contre 57 en 2014) ainsi qu'une diminution du nombre de candidatures (33 en 2015 contre 115 en 2014) et du nombre d'agents mutés (9 en 2015 contre 48 en 2014).

## **Agenda social de l'ESR**

### **GT2 - MOBILITE**

Plusieurs facteurs explicatifs peuvent être avancés :

- la filière n'était pas familiarisée avec l'outil, tant au niveau des directeurs des bibliothèques que des agents ;
- Les postes offerts qui paraissaient au fil de l'eau sont moins visibles que dans le cadre d'un mouvement national, la recherche sur la BIEP des postes de conservateurs n'étant par ailleurs pas évidente.
- l'étalement des mises en ligne n'a pas permis de dégager des chaînes en cascade comme dans un mouvement.

Parmi les postes offerts, seuls les postes de direction ont été pratiquement tous pourvus (4 postes de direction pourvus sur 6). Pour les autres postes, seuls 5 postes sur 19 ont été pourvus. Cela tient au fait que le recrutement sur les postes de direction, peu nombreux, très attractifs et plus identifiables, font l'objet d'un suivi particulier tant de la part de la DGESIP et de l'inspection générale (IGB) que de l'association des directeurs de bibliothèque (ADBU). Par ailleurs, le fait d'inciter les présidents à constituer des jurys auxquels participe l'IGB accroît encore la diffusion de l'information auprès des conservateurs des bibliothèques.

Il est à noter également qu'en 2015, le faible résultat produit par la diffusion sur la BIEP ne s'est pas traduit par une augmentation massive des postes offerts au mouvement de mai, même si certains des postes ont été republiés dans ce cadre. En effet, 76 postes ont été offerts dans le cadre du mouvement de mai 2015 contre 94 postes au mouvement de mai 2014.

La BIEP étant accessible à un large public, certains postes ont dû être pourvus par des agents d'autres corps, notamment en ce qui concerne le ministère de la culture.

En revanche, les demandes de mutation se sont concentrées sur le mouvement de mai avec 160 demandes en mai 2015 contre 112 seulement en mai 2014.

Au total, sur l'année 2015, on note une baisse du nombre des mutations (78) par rapport à 2014 (109), soit une diminution de 28 %.

En 2016, on constate une nette amélioration de l'utilisation de la BIEP pour pourvoir les postes vacants, avec 39 postes offerts contre 25 en 2015, 68 demandes de mutation contre 33 en 2015 et 24 agents mutés contre 9 en 2016. La filière s'est familiarisée avec la nouvelle procédure, surtout en ce qui concerne les postes de direction.

Pour les autres postes, le nombre d'agents mutés (13 en 2016) restent toujours bien inférieur à celui des mutations du mouvement de novembre 2013 qui s'élevait à 37.

### **III - Perspectives**

Le caractère récent de l'évolution de la procédure de mobilité applicable aux conservateurs et conservateurs généraux justifie la poursuite de l'expérimentation pour une troisième année de la substitution de la BIEP au deuxième mouvement annuel.

A l'issue de cette période, un bilan permettra de vérifier si les effets attendus en termes de lissage des mutations sur l'année sont avérés.

# Agenda social de l'ESR

## GT2 - MOBILITE

### 2/ Les enseignants-chercheurs

#### 2.1. Bilan des nouveaux dispositifs de mutation du décret de septembre 2014

##### 2.1.1. Rappel du dispositif des mutations prioritaires :

- Le décret du 6 juin 1984 :

L'article 9-3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, dans sa rédaction issue du décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014, prévoit que, pour l'ensemble des recrutements organisés par les établissements, les candidatures à la mutation et au détachement des personnes handicapées ou sollicitant un rapprochement de conjoint sont examinées de manière prioritaire par le conseil académique en formation restreinte. Ce dernier apprécie l'adéquation des candidatures au profil du poste, sans pouvoir porter un jugement sur les mérites scientifiques respectifs des candidats. Si une candidature est retenue, la procédure de recrutement est terminée, sauf veto du conseil d'administration. Le comité de sélection n'examinera l'ensemble des candidatures que si le conseil académique n'a retenu personne dans le cadre de la procédure prioritaire.

- La circulaire du 4 mai 2015, publiée au BO n° 20 du 14 mai 2015 :

La circulaire n° 2015-0013 du 4 mai 2015 a détaillé ce dispositif dans son annexe n° 3, consacrée à la procédure de recrutement de droit commun. Elle précise notamment la liste des personnels BOE susceptibles de bénéficier du dispositif, ainsi que la notion de conjoints (mariage ou PACS avec imposition commune ou enfant reconnu par les deux personnes concernées) et la distance qui doit les séparer (250 kilomètres entre les deux lieux de travail).

Elle apporte également des précisions sur la procédure. Elle prévoit notamment que le conseil académique en formation restreinte peut avoir recours à des experts, notamment quand aucun de ses membres n'est un spécialiste de la discipline dans laquelle le recrutement est ouvert.

Elle précise en outre que si le conseil académique estime que plusieurs candidatures sont en adéquation avec le profil du poste, il ne peut les départager et la procédure de mutation et détachement prioritaires est infructueuse, dans la mesure où le CAC ne peut pas se prononcer sur les mérites scientifiques respectifs des candidats, dont l'appréciation revient au comité de sélection. Dans ce cas, ainsi que dans celui où un candidat est retenu à l'issue de cette procédure mais refuse le poste, la procédure « normale » de recrutement reprend ses droits et le comité de sélection examine l'ensemble des candidatures.

##### 2.1.2. Les précisions apportées ultérieurement :

La mise en œuvre du dispositif par les établissements a nécessité d'apporter les précisions suivantes.



## **Agenda social de l'ESR**

### **GT2 - MOBILITE**

Le veto du directeur de composante : lorsque l'emploi à pourvoir relève d'un institut ou d'une école faisant partie de l'université au sens de l'article L. 713-9 du code de l'éducation et que le directeur de l'institut ou de l'école a émis un avis défavorable motivé sur le candidat à la mutation prioritaire retenu par le CAC, la procédure de mutation prioritaire prend fin mais le recrutement n'est pas déclaré infructueux. L'ensemble des candidatures, y compris celle qui a été l'objet du veto, est transmis au comité de sélection.

Concernant la date d'appréciation de la situation du candidat : la situation du candidat s'apprécie à la date d'examen de sa candidature, mais s'il est en mesure de démontrer que la séparation de conjoint est inéluctable au cours de l'année universitaire à venir, document administratif à l'appui, celle-ci n'a pas à être effective à cette date.

Sur la notion d'employeur : la situation de l'enseignant-chercheur et de son conjoint s'apprécie au regard du lieu où ils exercent leurs fonctions, et non de leur établissement de rattachement ou de l'organisme qui les rémunère.

Concernant la distance : lorsque la distance entre les lieux de travail des conjoints est très proche de 250 kilomètres et que les outils utilisés pour mesurer cette distance ne permettent pas, malgré leur fiabilité, de déterminer avec certitude qu'elle est supérieure ou inférieure à 250 kilomètres, il est souhaitable que les établissements accueillent favorablement les demandes formulées au titre du rapprochement de conjoint.

#### **2.1.3. Le bilan chiffré de la campagne 2015 :**

Pour l'année 2015, les demandes de mutation prioritaire (190) représentent 20,3 % du nombre total des demandes de mutation. Pour mémoire le nombre total de candidats à la mutation était en 2013 (1038), en 2014 (911) et en 2015 (934). Ce dispositif semble enrayer une baisse des demandes de mutation facilitant ainsi la mobilité des enseignants-chercheurs à demander une mutation.

Le nombre de recrutements réalisés dans le cadre de ce dispositif en 2015 est de 58, soit 21,9 % du nombre total de recrutement par la voie de la mutation.

Le taux de réussite d'un candidat à une mutation prioritaire est donc supérieur à celui d'un candidat à une mutation non prioritaire (30,5 % contre 27,5 %).

On observe que 2/3 des candidats à la mutation prioritaire recrutés dans le cadre de l'article 9-3 l'ont été directement par le conseil académique. 1/3 l'ont été par le comité de sélection, après passage devant le conseil académique.

#### **2.1.4. En PJ, un bilan chiffré plus détaillé sur les mutations prioritaires.**

#### **2.1.5. Bilan sur les postes ouverts exclusivement au titre de la mutation, en application des articles 33 et 51.**

Les articles 33 et 51 modifiés en 2014 dans le décret du 6 juin 1984 permettent au président de l'établissement de déterminer un nombre de postes réservés à la mutation.

# Agenda social de l'ESR

## GT2 - MOBILITE

En 2015, 108 ont ainsi été réservés à la mutation.

85 toutefois étaient des postes de professeurs ouverts en sections 1 à 6, c'est-à-dire dans des sections recrutant par voie de l'agrégation dans un cadre contingenté (sauf pour la 5e depuis 2015). Les établissements pouvaient déjà ouvrir des postes de PR réservés à la mutation dans ces sections avant 2015.

### **2.2. Possibilité de mise en place d'un dispositif réglementaire de mutation sans intervention du comité de sélection.**

#### **2.2.1 La procédure de mutation actuelle**

Sous réserve d'une durée minimale de service (3 ans) ou d'autorisation ad hoc, en application des dispositions des articles 33 et 51 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, la procédure de recrutement par mutation existe mais n'est pas distincte de celle proposée aux néo-recrutés organisée par les articles 9-1 et 9-2 du décret susmentionné.

Toutefois, les articles 33 et 51 autorisent depuis 2014 le président ou le directeur de l'établissement à fixer un nombre d'emplois à pourvoir exclusivement par la voie de la mutation.

Pour autant, les EC pouvant faire valoir un rapprochement de conjoint ou étant en situation de handicap peuvent bénéficier d'une procédure dérogatoire au recrutement en étant dispensé d'un passage devant un comité de sélection dès que le Cac s'est prononcé favorablement sur ce recrutement (article 9-3 du décret n°84-431 du 6 juin 1984).

#### **2.2.2. Favoriser la mutation**

L'article L. 952-6-1 du code de l'éducation dispose que « *sous réserve (...) des dérogations prévues par les statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs ou par les statuts des établissements, lorsqu'un emploi d'enseignant-chercheur est créé ou déclaré vacant, les candidatures (...) sont soumises à l'examen d'un comité de sélection* ».

Dans ces conditions, l'établissement d'une procédure de mutation sans intervention d'un comité de sélection serait envisageable, sous réserve qu'elle soit prévue dans le décret portant statut des EC et que l'insertion d'une telle dérogation puisse être justifiée auprès du Conseil d'Etat.

Dès lors, plusieurs procédures peuvent être envisagées pour favoriser les mutations, en les dispensant d'un passage devant les comités de sélection. Cela permettrait d'alléger l'examen des demandes de mutation, ce qui était l'un des intérêts de la pratique des transferts croisés de postes.

# **Agenda social de l'ESR**

## **GT2 - MOBILITE**

### **1/ Simplifier la procédure actuelle applicable en cas de priorité légale.**

Le conseil académique pourrait recevoir compétence pour départager les candidats correspondant au profil du poste dans le cas où ils seraient plusieurs.

Si le conseil académique estimait qu'aucun des candidats ne correspond au profil de poste, ils seraient écartés du reste de la procédure de recrutement sur ce poste.

### **2/ Faciliter le développement des mutations en dispensant de comité de sélection les postes réservés à la mutation**

Le développement de la mobilité des EC par voie de mutation pourrait être favorisé en étendant le dispositif actuel de l'article 9-3 (passage devant le conseil académique et non devant le comité de sélection) aux articles 33 et 51 du décret du 6 juin 1984 (postes réservés à la mutation).

Une campagne spécifique de mutation, en amont de celle dédiée au recrutement, pourrait être organisée par l'utilisation de l'application FIDIS déjà en cours sur « GALAXIE ».

L'ouverture des postes à la mutation par les établissements pourraient en outre être encouragée, ou facilitée, par l'utilisation d'application de type « MOUVE » qui permet aux EC de faire connaître aux établissements des vœux de mutation.

### **3/ Faciliter les mutations sur les postes ouverts à la fois au recrutement et à la mutation en faisant examiner prioritairement toutes les candidatures à la mutation**

La réglementation en vigueur ne distingue pas le recrutement par mutation de celui d'un « néo-recrutement ». Les candidatures à la mutation et au « néo-recrutement » sont examinées simultanément par le comité de sélection, à l'exception des mutations relevant de priorités légales examinées en amont par le CAC.

Dans le but de faciliter la mobilité des enseignants-chercheurs, il pourrait être également envisagé une modification du statut des enseignants-chercheurs qui permettrait que l'ensemble des candidatures à la mutation, et pas seulement les priorités légales, soient examinées prioritairement avant examen, le cas échéant, des candidatures au « néo-recrutement ».