

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE
PORTANT LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA MOBILITE DES PERSONNELS DE
BIBLIOTHEQUES, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS,
TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE**

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE, EN SA SEANCE DU 30 JUIN 2023,

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n°2020-1527 du 7 décembre 2020 portant création de l'Etablissement Public Expérimental Université Clermont Auvergne ;

Vu les statuts de l'UCA ;

Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ;

Loi n° 2019- 828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Décret n°20191265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion (LDG) et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

PRESENTATION DU PROJET

L'objectif de cette délibération est de définir les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de sante de l'Université Clermont Auvergne.

Vu la présentation de Monsieur le Président de l'Université Clermont Auvergne ;

Après en avoir délibéré ;

DECIDE

Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de sante de l'Université Clermont Auvergne, telles que définies ci-dessous, sont adoptées.

Membres en exercice : 41

Votes : 26

Pour : 22

Contre : 3

Abstention : 1

Le Président,

Mathias BERNARD

CLASSE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA REFERENCE : CA UCA DELIBERATION
2023-06-30-10

TRANSMIS AU RECTEUR :

PUBLIE LE :

Modalités de recours : En application de l'article R421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA MOBILITE DES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE DE L'UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE

1. Principes généraux et engagements de l'université Clermont Auvergne

L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen institue un principe d'égal accès aux emplois publics. Ce principe est conforté notamment par l'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires : « l'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière ».

Les dispositions relatives à la mise en œuvre du droit à la mobilité sont précisées par de multiples textes, dont la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ou, plus récemment, la loi n° 2019- 828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n°20191265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion (LDG) et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

Conformément aux conditions posées au IV de l'article 2 dudit décret, l'université Clermont Auvergne, en qualité d'établissement public, édicte ses propres lignes directrices de gestion, celles-ci pouvant se référer aux lignes directrices de gestion posées notamment par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et le ministère de l'Education nationale, et de la Jeunesse.

L'université Clermont Auvergne fait de la mobilité un facteur d'attractivité, de fidélisation et de dynamisation des parcours professionnels. Dans le cadre de sa politique de gestion des talents, elle s'appuie sur la mobilité pour enrichir ses structures et composantes internes de compétences ciblées, mais aussi pour permettre à ses propres personnels de développer leur trajectoire de carrière tant au sein de l'établissement qu'en dehors de celui-ci. Ainsi, l'université Clermont Auvergne s'attache à la fois à développer l'apport de savoir-faire extérieurs à l'établissement, et à assurer des dynamiques de mouvements internes pour préserver la vitalité des parcours de ses collaborateurs.

Ces orientations en matière de mobilité s'inscrivent également dans la démarche relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

Dans le respect des dispositions statutaires applicables en matière de droit à la mobilité des personnels, les principaux objectifs des lignes directrices de gestion mobilité de l'université Clermont Auvergne sont les suivants :

- Définir de manière pluriannuelle les orientations générales de l'établissement en matière de mobilité ;
- Être une aide à la compréhension des mécanismes de mobilité pour les personnels.

Les lignes directrices de gestion mobilité de l'université Clermont Auvergne traitent des mouvements de personnels intervenant au sein de l'établissement, qu'ils s'agissent de mouvements internes ou de mouvements externes entrants ou sortants. Elles s'appliquent à l'ensemble des personnels titulaires dont l'université assure la gestion (enseignants, enseignants-chercheurs, et assimilés, BIATSS, etc.).

Par souci de clarté, sont exclus du périmètre des présentes lignes directrices de gestion, les recrutements contractuels au fil de l'eau visant à répondre à un besoin temporaire ou singulier. Ces opérations spécifiques font l'objet de dispositions propres telles que fixées dans le guide du recrutement de l'université Clermont Auvergne.

Les lignes directrices de gestion mobilité de l'université Clermont Auvergne sont définies pour une durée de 3 ans. Elles font l'objet d'un avis en Comité Social d'Administration de l'établissement.

Comme les textes le prévoient, ces lignes directrices de gestion :

- Sont accessibles à l'ensemble des personnels via l'intranet ;
- Peuvent être révisées au cours de leur période d'application afin de tirer les enseignements des situations examinées ;
- Peuvent être complétées de notes de gestion internes propres à la mise en œuvre des différents dispositifs de mobilité conduits chaque année par l'établissement.

Plus largement, l'université Clermont Auvergne souhaite s'engager sur deux axes complémentaires en matière de mobilité : favoriser le développement de parcours professionnel diversifié pour les personnels et renforcer en tant qu'employeur sa capacité à attirer les meilleurs profils au service des objectifs stratégiques l'établissement.

Dès lors, l'université Clermont Auvergne veillera, pour tout poste déclaré vacant, à

- en assurer une publication ;
- conduire une analyse objectivée et collégiale de l'ensemble des candidatures ;
- accompagner les candidats retenus dans leur parcours d'intégration.

Ces bonnes pratiques de ressources humaines s'inscrivent pleinement dans la perspective de la labellisation HRS4R (« Human Resources Strategy for Researchers »).

En conformité avec le niveau de qualification requis, et l'emploi visé, l'adéquation des compétences au profil de poste publié constituera le critère déterminant dans tout recrutement porté par l'université Clermont Auvergne.

La réussite des dispositions contenues dans ces lignes directrices de gestion constitue un enjeu d'établissement, à partager et à porter ensemble entre les différents acteurs concernés.

2. Démarche globale d'accompagnement et dispositifs spécifiques propres à notre établissement

Afin de garantir à chacun un accès aux possibilités de mobilité offertes par l'université Clermont Auvergne, l'établissement s'appuie sur ses outils de communication et peut développer des actions d'information sur l'usage des diverses plateformes de publication de vacances de poste.

Elle assure également, dans le cadre de sa politique RH d'accompagnement des parcours, des actions spécifiques pour guider ses personnels dans leur projet professionnel de mobilité, pour favoriser la fluidité et la dynamique des trajectoires professionnelles, tant dans la phase d'analyse des compétences, de préparation du projet que dans la phase de retour : conseil en administration carrière, conseil en évolution professionnelle, formation à la préparation d'une candidature (rédaction de CV, ...), mise en place d'outil de développement de l'employabilité (portefeuille de compétences, ...), cadrage des bonnes pratiques, mise en place de formations diplômantes...

Elle reconnaît pour les personnels BIATSS l'action portée par les managers, et considère ceux-ci comme le premier niveau d'accompagnement dans le processus de mobilité de l'agent. L'entretien professionnel constitue à ce titre un moment privilégié entre le manager et l'agent, qui permet notamment d'évoquer les perspectives de mobilité

Les personnels BIATSS disposent d'un parcours de formation adapté, basé sur le plan de formation de l'UCA, sur les souhaits d'évolution des agents et dans le cadre au minimum d'un échange annuel lors de l'entretien professionnel, afin de favoriser l'adaptation au poste de travail et de contribuer à l'évolution professionnelle des agents.

Avec la volonté de soutenir à la fois l'ouverture des postes à pourvoir aux candidatures extérieures et la dynamique de mouvements internes, l'université Clermont Auvergne s'engage à recourir à diverses modalités d'animation de la mobilité parmi lesquelles :

- Affichage interne, via une campagne biannuelle à date, de postes BIATSS ciblés à la « mobilité » dans le plan de gestion des emplois ; les postes non pourvus par ce biais basculeront en affichage « postes vacants » avec une publication au fil de l'eau ;
- Publication au fil de l'eau, et sur les plateformes externes dédiées (dont Place de l'emploi public), des postes qui se libèrent en cours d'année et des postes non pourvus à l'issue de l'affichage interne à la Bourse à l'Emploi (BAE) de l'UCA.
- Contribution aux campagnes ministérielles et/ou académiques de mobilité à date (mouvements des filières bibliothèque et AENESR, etc.) ;
- Priorités données aux affectations internes dédiées aux situations RH sensibles : mobilité médicale, mobilité pour reclassement, mobilité liée à des difficultés RH, ... ;

3. Modalités de gestion par filière

Gestion des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques (BIATSS) :

- **Les Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation (ITRF)**

En matière de mobilité « entrante », dans le cadre de sa politique de gestion des emplois, selon ses possibilités, ses priorités stratégiques et les besoins exprimés, l'université Clermont Auvergne peut être amenée à recourir à la mobilité « entrante » de personnels ITRF selon les principales modalités suivantes : BAE et/ou mobilité au fil de l'eau. Eventuellement par le recours à la Place de l'Emploi Public.

Le point de départ de la mobilité « entrante » est systématiquement l'identification d'un besoin relevant des missions pérennes de l'établissement, et pour lequel l'établissement souhaite allouer un poste permanent. Sans faire obstacle à l'animation de mouvements internes, le poste en question fait obligatoirement l'objet d'une publication selon les dispositions en vigueur, puis d'une procédure de sélection spécifique du candidat.

Par conséquent, ces besoins peuvent être pourvus soit par un candidat externe, soit par un candidat interne. En la matière, le critère décisif de l'établissement sera la recherche de la meilleure adéquation possible entre les attendus liés au poste vacant et les compétences des candidats.

En matière de mobilité « sortante », les personnels ITRF de l'établissement peuvent être amenés, du fait de leurs aspirations et de leur projet professionnel, à quitter temporairement ou définitivement l'université Clermont Auvergne. Que ce soit par le biais d'un détachement, d'une mise à disposition, d'une disponibilité, ou autre, l'université Clermont Auvergne apporte à ces personnels un accompagnement personnalisé.

Enfin, dans le cadre de ses lignes directrices de gestion, et comme le prévoit les lignes directrices de gestion mobilité du MESRI pour les personnels BIATSS, le droit reconnu à la mobilité peut être encadré par « des règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses, notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent ».

L'UCA rappelle que le Ministère préconise ainsi une stabilité sur poste de trois ans sauf situations particulières.

Synthèse des dispositifs de mobilité ITRF

Type de mobilité	Dispositif
➤ Mutation entrante	➤ Campagne locale BAE et offres au fil de l'eau, et par la PEP
➤ Mutation sortante	➤ Au fil de l'eau à la demande de l'agent, et par la PEP
➤ Détachement entrant	➤ Accueil dans le cadre de la campagne locale BAE ou au fil de l'eau sur publication (PEP)
➤ Détachement sortant	➤ Au fil de l'eau à la demande de l'agent (PEP)
➤ Intégration	➤ Directe ou après détachement, au fil de l'eau
➤ Disponibilité	➤ Au fil de l'eau à la demande de l'agent

En matière de mobilité interne, des postes issus de la campagne d'emplois prévisionnelles sont prioritairement proposés chaque année dans le cadre d'une BAE. Ce dispositif permet la mise en œuvre de mobilités au sein d'une même structure ou entre les différentes structures de l'université Clermont Auvergne.

• Les Personnels des bibliothèques (BIB)

En matière de mobilité « entrante », dans le cadre de sa politique de gestion des emplois, selon ses possibilités, ses priorités stratégiques et les besoins exprimés, l'université Clermont Auvergne peut être amenée à recourir au à la mobilité « entrante » de personnels BIB. Le dispositif applicable est celui de la campagne nationale annuelle, pilotée par le MESRI. Eventuellement par le recours à la Place de l'Emploi Public sur autorisation préalable de la DGRH du MESRI.

Le point de départ de la mobilité « entrante » est systématiquement l'identification d'un besoin relevant des missions pérennes de l'établissement, et pour lequel l'établissement souhaite allouer un poste permanent. Le poste fait obligatoirement l'objet d'une publication dans le cadre du mouvement national, sur l'application dédiée (POPPEE).

Par conséquent, et quel qu'en soit les modalités de publication, les besoins identifiés et priorisés par l'université Clermont Auvergne sont pourvus au regard de la meilleure adéquation possible entre les attendus du poste et les compétences des candidats, qu'ils soient internes ou externes.

En matière de mobilité « sortante », les personnels BIB de l'université Clermont Auvergne peuvent, du fait de leurs aspirations et projet professionnel, se porter candidat à un poste ouvert au mouvement national au sein d'un autre établissement. L'aboutissement de cette démarche de mobilité se concrétisera soit par une mutation, soit par un changement d'affectation, soit par un détachement (ex : mobilité « au fil de l'eau » sur poste vacant dans la FPT), Les personnels BIB de l'université Clermont Auvergne peuvent également, du fait de projets professionnels ou personnels, opter pour une disponibilité. L'établissement apporte à ces personnels un accompagnement personnalisé.

Enfin, dans le cadre de ses lignes directrices de gestion, et comme le prévoit les LDG mobilité du MESRI pour les personnels BIATSS, le droit reconnu à la mobilité peut être encadré par « des règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses, notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent ».

L'UCA rappelle que le Ministère préconise ainsi une stabilité sur poste de trois ans sauf situations particulières.

Synthèse des dispositifs de mobilité BIB

Type de mobilité	Dispositif
➤ Mutation entrante	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Campagne nationale à date via l'application dédiée (sur autorisation par la PEP) ➤ Campagne nationale à date via l'application dédiée, vœux saisis par l'agent
➤ Mutation sortante	
➤ Détachement sortant	➤ Au fil de l'eau à la demande de l'agent vers des emplois d'autres administrations et filières
➤ Intégration	➤ Directe ou après détachement, au fil de l'eau
➤ Disponibilité	➤ Au fil de l'eau à la demande de l'agent

En matière de mobilité interne, des postes issus de la campagne d'emplois prévisionnelles sont prioritairement proposés chaque année dans le cadre d'une BAE. Ce dispositif permet la mise en œuvre de mobilités au sein d'une même structure ou entre les différentes structures de l'université Clermont Auvergne.

- **Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)**

En matière de mobilité « entrante », dans le cadre de sa politique de gestion des emplois, selon ses possibilités, ses priorités stratégiques et les besoins exprimés, l'université Clermont Auvergne peut être amenée à recourir à la mobilité « entrante » de personnels ATSS. Les dispositifs applicables sont les mouvements sur poste profilé intra ou inter-académique, pilotés par le MENJ et le rectorat. Eventuellement par le recours à la Place de l'Emploi Public.

Le point de départ de la mobilité « entrante » est systématiquement l'identification d'un besoin relevant des missions pérennes de l'établissement, et pour lequel l'établissement souhaite allouer un poste permanent. Le poste fait obligatoirement l'objet d'une publication profilée au mouvement académique et/ou national, sur l'application dédiée.

Le cas échéant, l'université Clermont Auvergne peut également accueillir en mobilité des personnels des filières ATSS via une opération au fil de l'eau, indépendante des mouvements nationaux/académiques précités. Ces opérations ponctuelles peuvent conduire à un accueil en détachement dans la filière ITRF, sous réserve d'un emploi-type correspondant.

Par conséquent, et quel qu'en soit les modalités de publication, ces besoins identifiés et priorisés par l'université Clermont Auvergne sont pourvus au regard de la meilleure adéquation possible entre les attendus du poste et les compétences des candidats, qu'ils soient internes ou externes.

En matière de mobilité « sortante », les personnels des filières ATSS de l'université Clermont Auvergne peuvent, du fait de leurs aspirations et projet professionnel, se porter candidat à un poste ouvert aux mouvements intra ou inter-académique au sein d'un établissement, voire sur un poste vacant hors mouvement. L'aboutissement de cette démarche de mobilité se concrétisera par un changement d'affectation. Les personnels des filières ATSS de l'UCA peuvent également, du fait de projets professionnels ou personnels, opter pour une disponibilité. L'établissement

apporte à ces personnels un accompagnement personnalisé. Néanmoins, il est rappelé que ces positions sont gérées par les services académiques, les personnels ATSS relevant de l'autorité académique.

Enfin, dans le cadre de ses lignes directrices de gestion, et comme le prévoit les lignes directrices de gestion mobilité du MESRI pour les personnels BIATSS, le droit reconnu à la mobilité peut être encadré par « des règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses, notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent ».

L'UCA rappelle que le Ministère préconise ainsi une stabilité sur poste de trois ans sauf situations particulières

Synthèse des dispositifs de mobilité AENESR/ santé et social

Type de mobilité	Dispositif
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mutation entrante ➤ Mutation sortante 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Campagne nationale (inter-académique) et académique (intra-académique) à date via l'application dédiée, et par la PEP. ➤ Campagne nationale (inter-académique) et académique (intra-académique) à date via l'application dédiée, et par la PEP
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Détachement sortant ➤ Détachement sortant 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accueil dans le cadre de la campagne locale UB à date ou au fil de l'eau sur publication, sur un emploi de la filière ITRF si emploi-type existant, et par la PEP ➤ Au fil de l'eau à la demande de l'agent vers des emplois d'autres administrations et filières, et par la PEP
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Intégration 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Directe ou après détachement, au fil de l'eau
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disponibilité 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Au fil de l'eau à la demande de l'agent

En matière de mobilité interne, des postes issus de la campagne d'emplois prévisionnelle sont prioritairement proposés chaque année dans le cadre d'une campagne à date unique aux personnels de la filière AENESR. Ce dispositif permet la mise en œuvre de mobilités au sein d'une même structure ou entre les différentes structures de l'université Clermont Auvergne.