A&I infos

A&I UNSA

L'UNSA votre alliée du quotidien

Bilan des Lignes Directrices de Gestion de mobilités

Lors d'un groupe de travail organisé à la demande des organisations syndicales le jeudi 14 mars 2024, la DGRH a présenté un premier bilan des LDG mobilités sur la période 2023. Cette présentation concernait les personnels enseignants, ATSS et PTPT, les personnels d'encadrement et la RH de proximité.

Les mouvements annuels de la filière administrative

Mouvement interacadémique **SAENES** et **AAE**

	Nbre de candidats			**Nbre de candidats mutés**			**Taux de satisfaction**		
	2021	**2022**	**2023**	**2021**	**2022**	**2023**	**2021**	**2022**	**2023**
AAE	204	179	160	78	46	48	38 %	26 %	30 %
SAENES	246	245	209	116	95	98	47 %	39 %	47%
Total	**450**	**424**	**369**	**194**	**141**	**146**	**42,5%**	**32,5%**	**38,5%**

Mouvement interacadémique à gestion déconcentrée **Adjaenes**

	Nbre de candidats			**Nbre de candidats mutés**			**Taux de satisfaction**		
	2021	**2022**	**2023**	**2021**	**2022**	**2023**	**2021**	**2022**	**2023**
ADJAENES	X	486	424	X	162	161	X	33 %	38 %

Mouvement intra-académique **à partir de 2023**

	Effectifs du corps	**Nbre de candidats**			**Nbre de candidats mutés**			**Taux de satisfaction**		
Cat		**Femmes**	**Hommes**	**Total**	**Femmes**	**Hommes**	**Total**	**Femmes**	**Hommes**	**Total**
C	24 942	2034	232	2266	969	116	1085	48%	50%	48%
B	19 390	1359	199	1558	699	109	808	51%	55%	52%
A	11 419	437	212	649	173	82	255	40%	39%	39%
Total	**55 751**	**3 830**	**643**	**4473**	**1 841**	**307**	**2148**	**46%**	**48%**	**46%**

A&I UNSA est intervenu pour rappeler la nécessité de maintenir et renforcer ces mouvements annuels « à date ». A&I UNSA a rappelé que la mobilité est un droit garanti à l'agent.

A&I UNSA a demandé la publication de la note annuelle de gestion avant l'ouverture des opérations de mobilité interacadémique. La DGRH a conscience de cette problématique et souhaite mener une réflexion en ce sens.

Lors de son intervention, A&I UNSA a fait une nouvelle fois le constat que depuis la disparition de la compétence « mobilités » des CAP en 2020, le nombre de postes proposés aux deux mouvements annuels ne cesse de diminuer.

Par ailleurs, alors que la filière enseignante dispose toujours de tableaux périodiques de mobilité avec les barèmes afférents, la filière administrative se caractérise par des règles de départage, avec des critères supplémentaires à caractère subsidiaire.

Trois ans après la mise en place des LDG, il est évident pour tous les agents que ces nouvelles règles de mobilité ne sont pas transparentes. La décision finale incombe uniquement à l'employeur, sans aucun dialogue social.
Face à cette situation de régression, les agents sont de plus en plus amenés à se tourner vers la mobilité au fil de l'eau qui peut amener une certaine déstabilisation des services.

Afin d'améliorer le fonctionnement du service public et dans l'intérêt des agents, A&I UNSA demande le retour de la compétence « mobilités » au sein des CAP.

La DGRH a défendu auprès de la DGAFP le principe de ces mouvements annuels de mutation à date, alors que celle-ci est favorable à la mobilité au fil de l'eau, sur poste profilé publiée sur le site choisir le service public.
La DGRH souhaite reprendre la réflexion sur les durées d'affectation. Pour les attachés nommés dans le corps (IRA, concours interne et liste d'aptitude), la durée minimale d'occupation du poste est actuellement de deux ans. Lors de l'examen de cette durée minimum mise ne place en 2022, A&I UNSA avait défendu le principe d'une seule année, l'administration étant partie sur la base de 3 ans.
Dans les autres situations, la durée de stabilisée préconisée est actuellement de 3 ans. A&I UNSA a rappelé que cette *préconisation* est bien souvent entendue par l'employeur comme une obligation de durée minimale. Pour A&I UNSA, chaque demande de mobilité doit être appréhendée au regard du projet professionnel de l'agent et ou de sa situation personnelle.

Les conseillers RH de proximité
En 2022-2023, on dénombrait 311 conseillers RH (contre 238 en 2021-2022), une trentaine de conseillers mobilité carrière et 30 coordonnateurs.
Le profil type du conseiller est identique depuis 2 ans, à savoir, il s'agit très majoritairement d'une femme (80%), appartenant aux personnels administratifs, parmi lesquels les secrétaires généraux d'EPLE.
A&I UNSA est intervenu pour dénoncer les conditions de réalisation de cette mission RH, réalisée principalement en adjonction de service, à hauteur de 44 % en 2022-2023.
La formation
39 nouveaux CRHP ont suivi la formation d'adaptation à l'emploi proposée par la DGRH et l'IH2EF.
67% des CRHP ont bénéficié d'une formation académique.
95% des CRHP ont participé à au moins un webinaire (réseau ou formation continue) proposé par la DGRH.

Les perspectives ministérielles 2023-2024
Dans le cadre de la programmation des travaux de l'agenda social, La DGRH a prévu de définir au 1er semestre de nouvelles LDG relatives à **la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**. Ces LDG doivent porter notamment sur la stratégie d'accompagnement des mobilités et des parcours, à décliner dans de **nouvelles feuilles de route RH académiques**. Les agents contractuels seront inclus dans cette stratégie de pilotage RH, notamment dans le cadrage d'une politique salariale.