



UNIVERSITÉ DE NANTES  
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES  
ET DU DIALOGUE SOCIAL  
Pôle de gestion administrative et financière

## Bilan de la mobilité des personnels BIATSS Titulaires ou en CDI - 2021

### 1) Bilan des campagnes de mobilité (2017 à 2021)

a) Postes publiés à la mobilité interne : répartition par catégorie

b) Postes pourvus à l'issue de la campagne de mobilité interne :

b.1) Répartition des postes pourvus par catégorie

b.2) Répartition des postes pourvus par type de mouvement

2) Répartition de la mobilité entre la campagne et le fil de l'eau (1<sup>er</sup> septembre au 31 août)

Conformément aux lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux mobilités, chaque année, l'Université de Nantes propose aux personnels BIATSS titulaires ou en contrat à durée indéterminée (CDI), la possibilité de changer de fonction au sein de l'établissement, en participant au mouvement interne (organisé à partir du mois de mai), pour une prise de fonction au 1<sup>er</sup> septembre.

En parallèle, les agents titulaires peuvent solliciter une mobilité externe à l'université via :

- la mobilité intra ou inter-académique pour les filières de l'AENES, médico-sociale et pour les ATRF .
- la mobilité nationale pour les personnels des bibliothèques ;
- au fil de l'eau pour les personnels de catégorie A et B de la filière ITRF ou par voie de détachement pour toutes les filières.

### 1) Bilan des campagnes de mobilité de 2017 à 2021

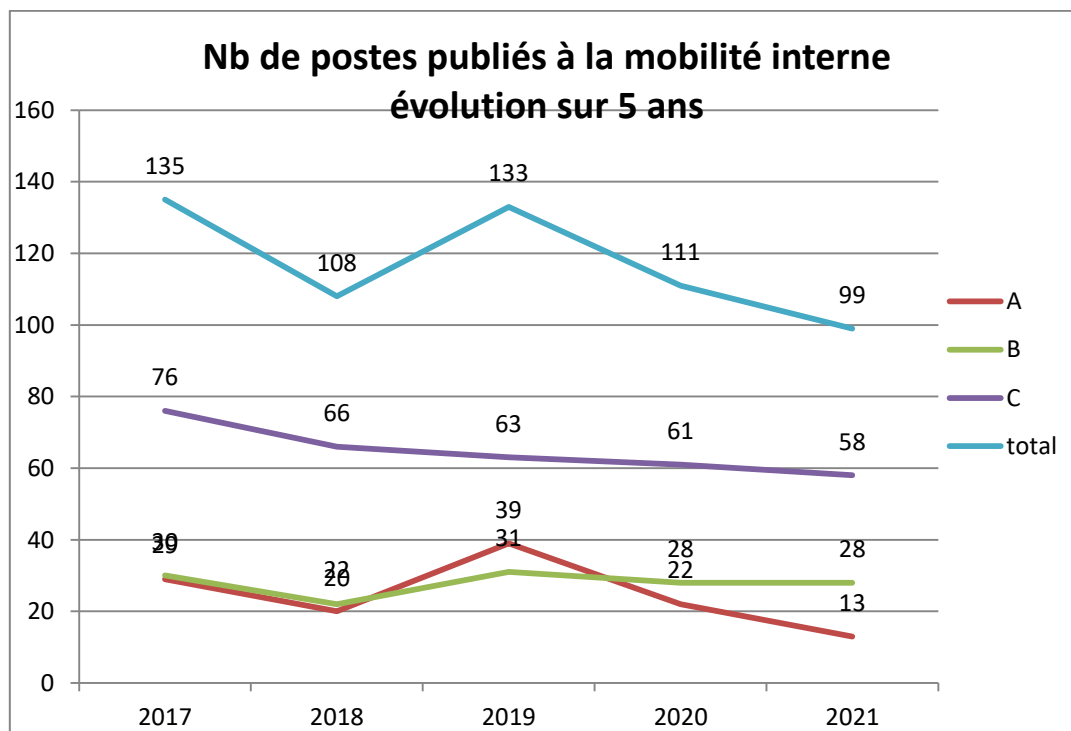
La campagne de mobilité interne se caractérise par la publication des postes vacants de catégorie A, B ou C (retraite, fin de contrat) et des postes susceptibles d'être vacants (agents participant aux mobilités externe ou interne). La mobilité inter et intra-académique est gérée par le Rectorat ; la mobilité nationale de la filière bibliothèque est gérée par le ministère.

#### *a) Postes publiés à la mobilité interne : répartition par catégorie*

Les postes ont été publiés sur l'intranet de l'Université du 1<sup>er</sup> au 28 mai. Les postes vacants à l'issue de la mobilité interne sont, soit publiés sur le site Place de l'Emploi Public (PEP), soit pourvus par des agents contractuels réaffectés au sein de l'Université.

La répartition des postes publiés est en moyenne sur 5 ans de 20% en catégorie A ; 25% en catégorie B et 55 % en catégorie C. Plus d'une centaine de postes est publiée chaque année. La diminution du nombre de postes publiés en 2021 résulte d'une faible participation des agents à la mobilité académique et interne : 50% des postes publiés sont liés à une demande de mobilité en

2021 contre 65% en 2020. Les autres postes sont publiés pour des motifs de fin de contrat ou de retraite.



**Répartition de l'origine de la vacance du poste publié en interne (2021)**

| 2021                  | A         | B         | C         | Total     | Répartition | Pour info 2020 | Répartition 2020 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|----------------|------------------|
| fin de contrat (V)    | 1         | 9         | 26        | <b>36</b> | 36,4%       | 21             | 19,1%            |
| retraite, décès (V)   | 1         | 4         | 8         | <b>13</b> | 13,1%       | 18             | 16,4%            |
| mobilité externe (SV) | 5         | 2         | 6         | <b>13</b> | 13,1%       | 22             | 20,0%            |
| mobilité interne (SV) | 6         | 13        | 18        | <b>37</b> | 37,4%       | 50             | 44,5%            |
| <b>total</b>          | <b>13</b> | <b>28</b> | <b>58</b> | <b>99</b> |             | <b>111</b>     |                  |
| <i>pour info 2020</i> | 22        | 28        | 61        | 111       |             |                |                  |

(V) : vacant ; (SV) : susceptible d'être vacant

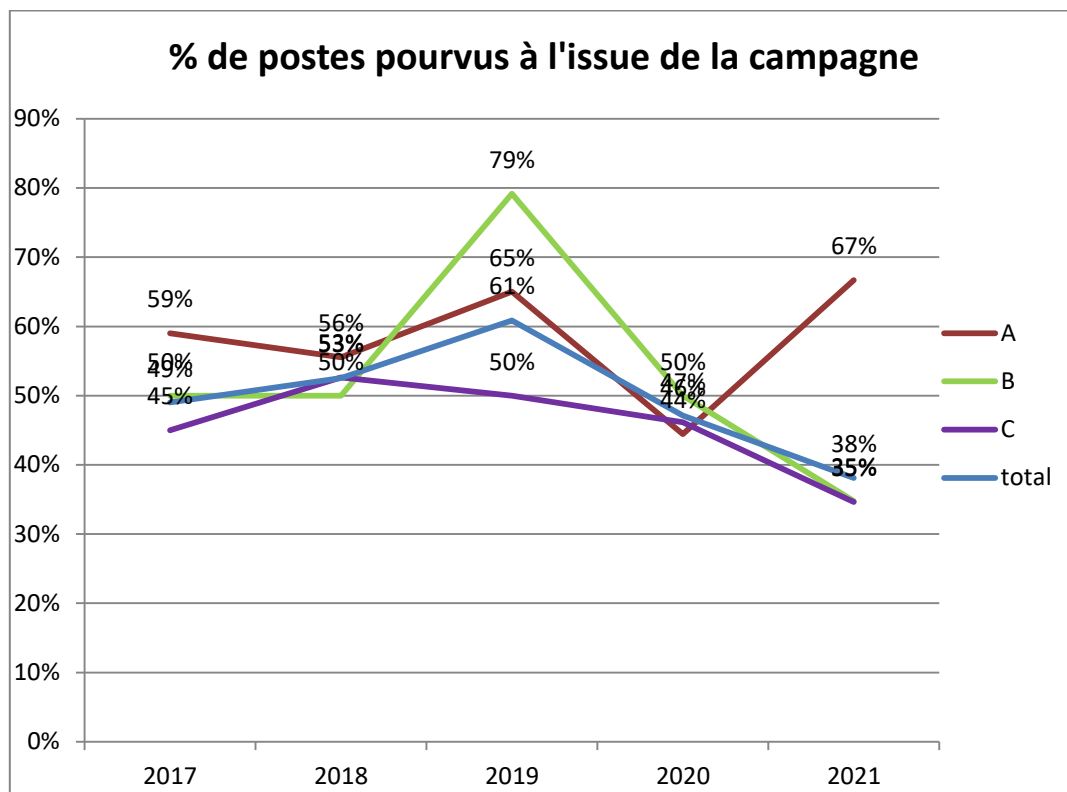
*b) Postes pourvus à l'issue de la campagne de mobilité interne :*

*b.1) Répartition des postes pourvus par catégorie*

Le calcul se fait sur le nombre de postes finalement vacants à l'issue de la mobilité interne (sont exclus les postes des agents n'ayant pas obtenu satisfaction), soit 84 postes.

En 2021, les nombreux postes vacants liés à une fin de contrat et le faible nombre de demandes de mobilité des agents titulaires ou en CDI conduisent à un taux faible de postes pourvus à l'issue de la mobilité.

Situation au 8/9/21 :



### *b.2) Répartition des postes pourvus par type de mouvement*

Outre la mobilité interne à laquelle peuvent participer les agents des filières AENES, ITRF, BIB et les agents en CDI, les postes publiés dans le cadre de la campagne de mobilité interne peuvent également être pourvus dans le cadre de :

- la mobilité académique ou nationale :

Les agents des filières AENES et médico-sociale peuvent participer à la mobilité académique. Ils représentent 21% des effectifs BIATSS titulaires et en CDI. 16% des agents de ces filières ont demandé une mobilité en 2020 contre 3% en 2021. En contrepartie des départs, le Rectorat affecte des agents externes. Ainsi, le nombre d'agents de l'Université de Nantes qui obtient sa mobilité conditionne le nombre d'agent qui arrivent à l'Université.

L'université exerce **un droit de veto** sur les candidatures entrantes via le mouvement académique. Il s'exerce au vu de la liste des agents qui ont formulé une demande de mobilité académique fournie par le rectorat. Les agents sont sollicités par mail afin d'adresser leur candidature (lettre de motivation, CV, entretien professionnel). Les agents ayant formulé leur souhait de rejoindre l'Université sont ensuite auditionnés par la Direction des ressources humaines et du dialogue social. Conformément aux LDG mobilité, le veto est appliqué aux agents n'ayant pas formulé de candidature, en cas d'absence de poste dans la zone géographique demandée, ou en cas d'absence d'adéquation entre les postes à pourvoir et les compétences et les profils des candidats. Les avis sont transmis au Rectorat qui affecte selon le rang de classement des vœux d'affectation des agents. Les agents qui obtiennent leur mutation académique au sein de l'Université de Nantes se voient

proposer une affectation au plus proche de leur profil et de leur souhait, en fonction des postes vacants et de l'avis émis par les responsables des services recruteurs à l'issue d'entretiens.

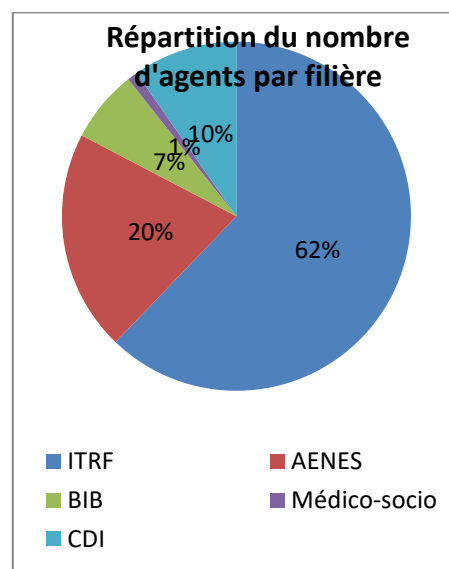
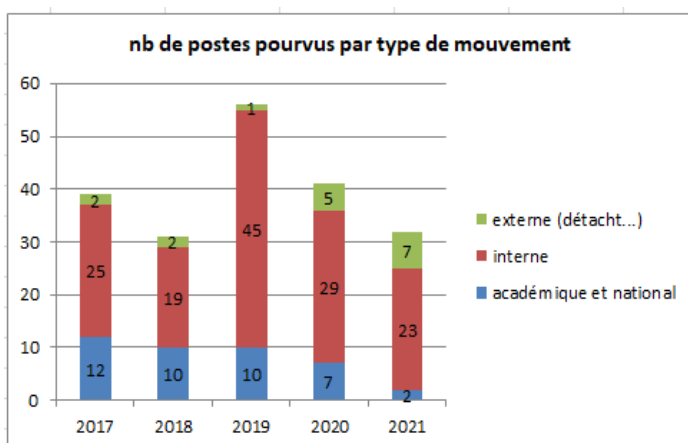
Les ATRF peuvent également participer mais dans les faits, les possibilités étant quasi nulles, les agents candidatent peu. Les mutations se font au fil de l'eau.

Par ailleurs, les personnels de bibliothèque (7 % des effectifs BIATSS titulaires ou en CDI ) ont la possibilité de candidater au niveau national. 1% des agents de cette filière a demandé une mobilité en 2021.

#### La mobilité externe :

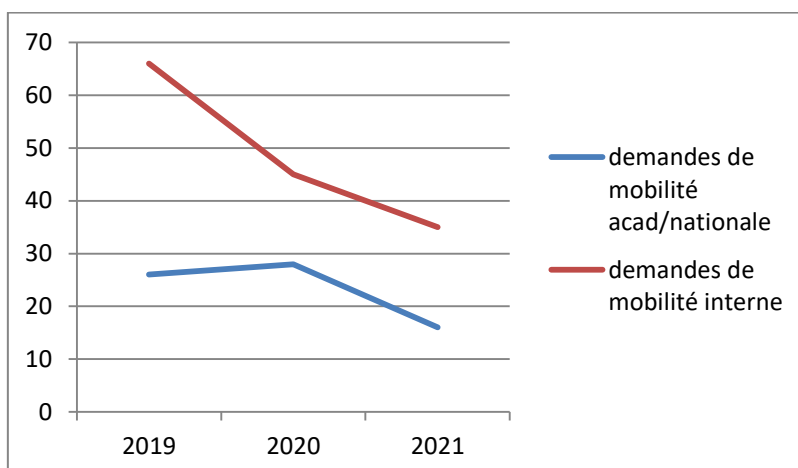
Elle concerne les agents de la filière ITRF, du corps des attachés mais aussi les agents issus d'autres corps de la Fonction publique qui peuvent intégrer l'Université via un détachement. Elle constitue la voie essentielle de mobilité pour les agents de la filière ITRF qui représentent 62% des personnels BIATSS titulaires et en CDI. A peine 1 % des ITRF demandent une mutation externe.

Les postes sont pourvus davantage à l'issue du mouvement en août/septembre/octobre lorsqu'ils sont publiés sur le site de la PEP.



Les postes sont pourvus majoritairement par la mobilité interne de 70 % à 80 % selon les années.

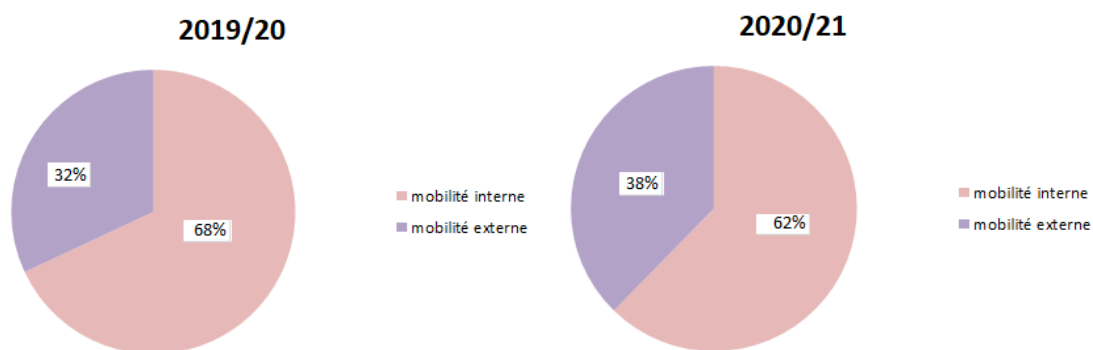
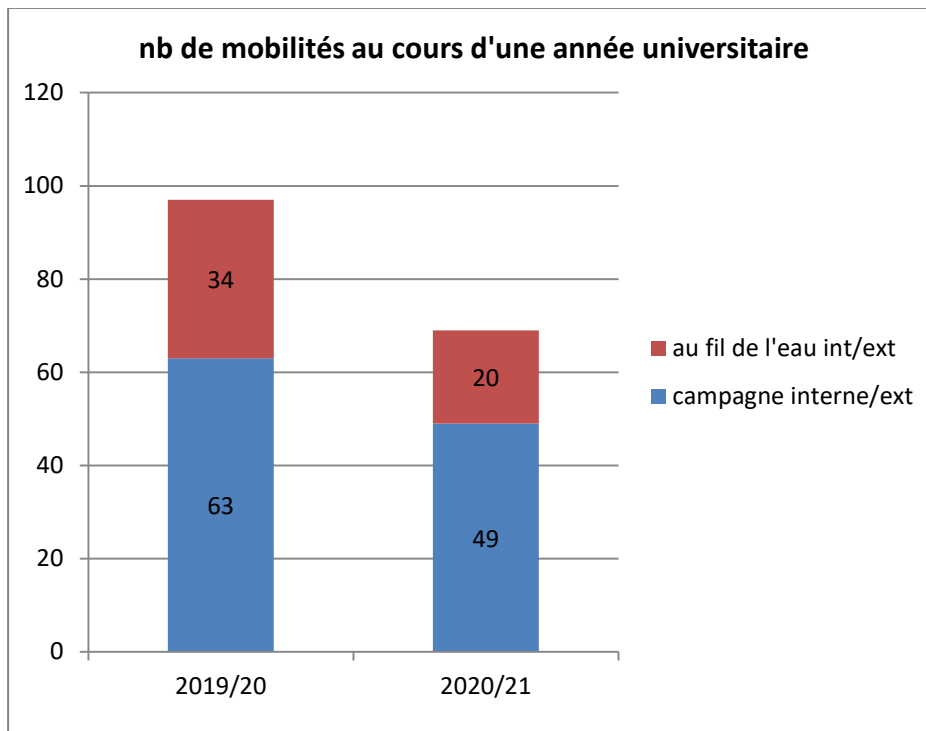
En parallèle, les demandes de mobilités, notamment académique ou nationale ont diminué, ce qui implique une diminution des entrants.



## Répartition de la mobilité entre la campagne et le fil de l'eau (1<sup>er</sup> septembre au 31 août)

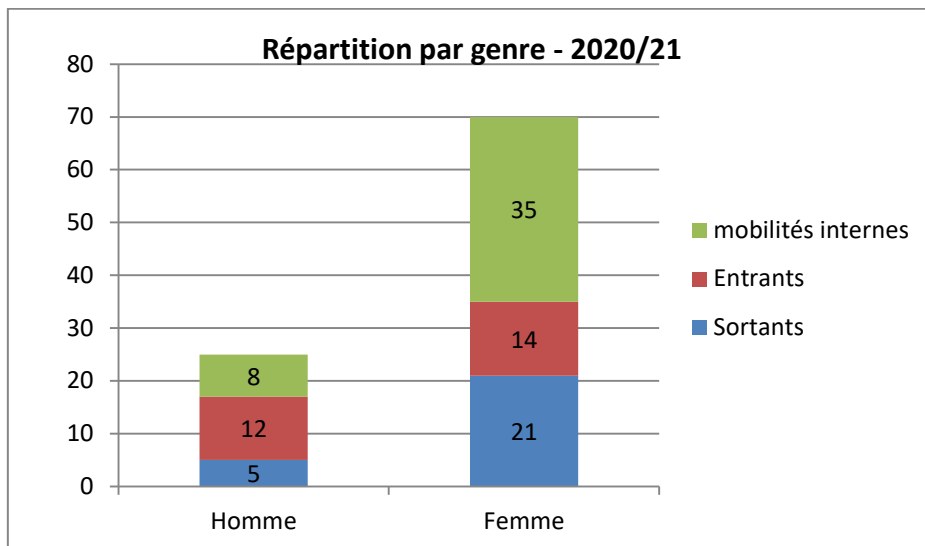
69 agents de l'Université ont obtenu une mobilité entre le 1<sup>er</sup> septembre 2020 et le 31 août 2021 (97 en 2019/2020) répartis pour 71% des mobilités sur les campagnes interne et externe (académique et nationale), 29% au fil de l'eau.

Les agents privilégient la campagne de mobilité même si l'on observe une augmentation des mobilités tout au long de l'année.

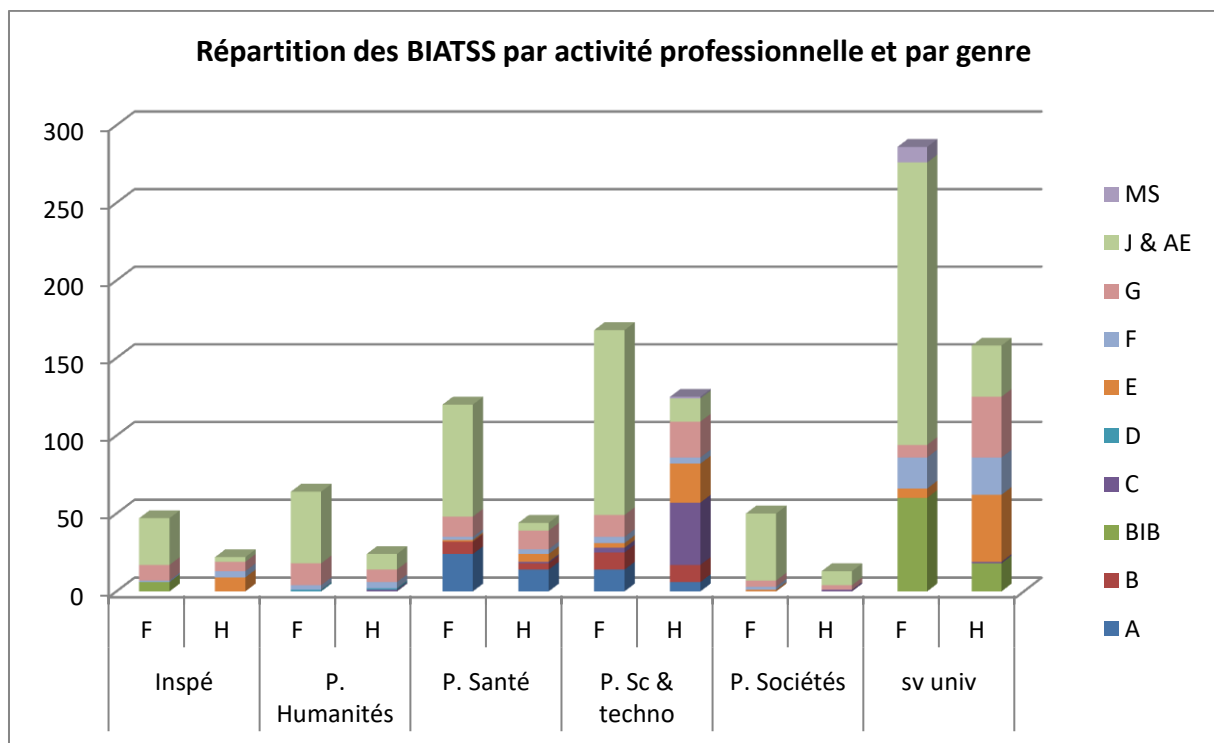


En 2020/2021, la part des départs s'est accrue, ce qui a permis d'accueillir davantage d'agents.

|                                | 2019/2020 | 2020/21   |
|--------------------------------|-----------|-----------|
| Cat A                          | 9         | 11        |
| Cat B                          | 7         | 6         |
| Cat C                          | 7         | 9         |
| <b>Entrants à l'Université</b> | <b>23</b> | <b>26</b> |



Les personnels administratifs ont davantage de possibilité de mobilité au sein de l'Établissement du fait des diverses missions proposées (secrétariat, scolarité, comptabilité, finances, ressources humaines, responsabilités administratives...). Ces types de mission sont majoritairement accomplis par des femmes. Par ailleurs, les missions techniques (informatique, logistique, en laboratoire...) ne sont pas développées dans toutes les composantes, ce qui ne favorise pas la mobilité des agents. Ces types de mission sont majoritairement occupés par des hommes.



MS : médico-social ; J & AE : administratifs ; G : patrimoine, logistique ; F : culture, communication ; E : informatique, stat ; D : sc humaines ; C : sc ingénieur ; BIB : pers de bibliothèque ; B : sc chimiques et matériaux ; A : sc du vivant, de la terre

Au 8 septembre 2021, les données concernant la mobilité interne et externe pour l'année universitaire 2021/2022 sont les suivantes :

| Mobilité - Rentrée 2021                         | AENES     |     | ITRF      |     | BIB      |      |
|---|-----------|-----|-----------|-----|----------|------|
| Nb d'agents ayant demandé une mobilité externe* | 9         |     | 6         |     | 1        |      |
| Nb d'agents ayant demandé une mobilité interne  | 7         |     | 25        | (1) | 3        |      |
| <b>Total - demande</b>                          | <b>16</b> |     | <b>31</b> |     | <b>4</b> |      |
| Nb d'agents ayant obtenu une mobilité externe   | 6         | 67% | 5         | 83% | 1        | 100% |
| Nb d'agents ayant obtenu une mobilité interne   | 5         | 71% | 17        | 68% | 1        | 33%  |
| <b>Total - obtention</b>                        | <b>11</b> |     | <b>22</b> |     | <b>2</b> |      |
| % mobilité obtenue                              | 69%       |     | 71%       |     | 50%      |      |

\*Nb d'agents ayant demandé une mobilité externe : sont comptabilisés les agents inscrits sur Amia, Poppée et ceux qui ont obtenu un détachement ou une mutation via PEP (pas d'information sur toutes les candidatures via PEP)

(1) dont 2 agents en CDI qui ont obtenu leur mobilité interne

| Tous corps confondus                          | A   |     | B         |      | C         |      | Total | dont externe | dont interne | rappel 2020 total |
|---|---|-----|-----------|------|-----------|------|-------|--------------|--------------|-------------------|
|   | Titulaire   | CDI | Titulaire | CDI  | Titulaire | CDI  |       |              |              |                   |
| Nb total d'agents ayant demandé une mobilité* | 13  | 0   | 12        | 1    | 24        | 1    | 51    | 16           | 35           | 73                |
| Nb total d'agents ayant obtenu une mobilité   | 8   | 0   | 7         | 1    | 18        | 1    | 35    | 12           | 23           | 49                |
| % mobilité obtenue en 2021 (au 8/9/21)        | 62%   | 0%  | 58%       | 100% | 75%       | 100% | 69%   | 75%          | 66%          | 67%               |
| % mobilité obtenue en 2020 (au 26/8/20)       | 25%   | 50% | 85%       | 0%   | 79%       | 50%  | 67%   | 71%          | 64%          |                   |
|   | <b>2%</b> (tout corps et toute catégorie confondus) |     |           |      |           |      |       |              |              |                   |

\*Nb d'agents ayant demandé une mobilité externe : sont comptabilisés les agents inscrits sur Amia, Poppée et ceux qui ont obtenu un détachement ou une mutation via PEP au 8/9/21 (pas d'information sur toutes les candidatures via PEP)