

Agenda social de l'ESR

GT2 - MOBILITE

PUBLICS CONCERNÉS ET OBJECTIFS RECHERCHÉS

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.

1/ Les ITRF

L'ensemble des personnels du statut des 5 corps ITRF seront concernés par les travaux du GT 2.

A – Constat de l'existant

La filière ITRF comprend trois catégories (A-B-C), cinq corps (3 corps de catégorie A (IGR-IGE-ASI), un corps de catégorie B (TECH) et un corps de catégorie C (ATRF).

La filière ITRF s'appuie pour la gestion des ressources humaines sur un référentiel « métiers » intitulé REFERENS II, composé de

8 branches d'activités professionnelles (BAP)

BAPA : Science du vivant

BAPB : Sciences chimiques Sciences des matériaux

BAPC : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique

BAPD : Sciences Humaines et Sociales

BAPE : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique

BAPF : Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE

BAPG : Patrimoine, logistique, prévention et restauration

BAPJ : Gestion et pilotage

et de 260 emplois-types (ET).

Au 1er octobre 2015, 50 908 agents exercent leurs fonctions au sein des établissements d'enseignement supérieur et des établissements de l'enseignement scolaire (EPLÉ et rectorats).

Ils sont répartis de la façon suivante :

(source DGRH C1-1 au 1er octobre 2015)

- **10 823** agents dans l'enseignement scolaire ;
- **39 387** agents dans l'enseignement supérieur ;
- **698** agents en fonction dans d'autres structures (ministères de la culture, Jeunesse et sports....)

Agenda social de l'ESR

GT2 - MOBILITE

1 – Mobilité des ITRF de catégories A et B

La multiplicité des branches d'activités professionnelles et emplois-types induit une spécialisation des fonctions.

La mobilité des ITRF de catégories A et B se fait exclusivement « au fil de l'eau » depuis 2005. (annexes1-2- 3)

L'application ministérielle BAE (bourse à l'emploi pour les personnels ITRF des catégories A et B sur le site internet enseignement supérieur) permet à la fois aux établissements de déclarer leurs postes vacants et aux agents, munis de leur NUMEN de déposer leur demande de mobilité. Cette application toujours en vigueur est cependant très peu utilisée.

Actuellement, les établissements ayant des postes vacants utilisent aussi, et surtout pour publier leurs postes vacants tout au long de l'année l'outil interministériel de publication « BIEP ». La BIEP est un outil qui permet aux établissements de répondre rapidement à leurs besoins en compétences et d'élargir le vivier de mobilité et qui offre aux agents la possibilité de connaître l'ensemble des postes déclarés vacants grâce au périmètre interministériel de la base d'annonces.

Les agents peuvent effectuer des tris par catégorie, régions/départements, recruteur, domaine d'activité. Ils peuvent également accéder sur la BIEP à la fiche de poste publiée par l'établissement.

2 – La mobilité des ATRF (catégorie C)

La mobilité est organisée au niveau académique via un logiciel intitulé « AMIA » assurant un mouvement intra et inter-académique. Ce même logiciel est utilisé pour la filière administrative. Cette mobilité prend en compte les personnels affectés dans les EPLE, les services rectoraux et les établissements d'enseignement supérieur.

Les mutations sont fondées sur un barème tenant compte notamment des priorités légales de l'article 60 du statut général.

Une enquête succincte sur le mouvement des personnels ITRF de catégorie C pour l'année 2015 a permis de constater que peu ou pas de postes étaient offerts par les établissements d'enseignement supérieur.

Agenda social de l'ESR

GT2 - MOBILITE

B – Rappel de la pratique antérieure d'un tableau annuel de mutation A-B-C (1999-2005)

La pratique du tableau annuel de mutation a été interrompue en 2005 car dans un premier temps, la date unique de mouvement collectif a été considérée comme trop rigide, génératrice de recrutements de contractuels entre deux mouvements annuels et, dans un deuxième temps, le mouvement complémentaire « au fil de l'eau » mis en place a fini par vider le mouvement annuel de sa substance (baisse des postes publiés au mouvement).

C – Piste d'évolution

Les personnels ITRF de catégorie C (23 707 agents) dont 16 625 agents sont affectés dans l'enseignement supérieur sont a priori pénalisés dans leurs aspirations de mobilité par la situation présente :

- faible nombre de postes offerts au mouvement collectif,
- difficulté d'accès à la BIEP (connaissance de l'outil, accès à l'outil informatique ...).

C'est la raison pour laquelle, il pourrait être envisagé la mise en place d'une expérimentation d'un nouveau type de mouvement collectif des ATRF incluant des postes profilés offerts par les établissements du supérieur.

Les candidatures exprimées seraient retenues par les établissements d'enseignement supérieur sans considération de barème mais sans méconnaître toutefois des obligations légales de l'article 60 du statut général.

Cette évolution pourrait être envisagée pour les opérations de mouvement 2017. En fonction du bilan qui en sera réalisé, elle pourra être étendue aux autres catégories de personnel.

2/ Les enseignants-chercheurs

Avant l'intervention de la loi LRU, les dispositions du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (articles 35 et 51) prévoyaient que la procédure de mutation était une voie de recrutement prioritaire.

Toutefois, dans une décision du 20 mars 2000 (n° 193419), le Conseil d'Etat a considéré que « *si les dispositions précitées (article 51 du décret du 6 juin 1984, dans sa rédaction issue du décret du 16 janvier 1992 maintenue en vigueur jusqu'au 31 décembre 1995: "Après toute publication des emplois vacants, ... il est procédé à un examen des candidatures présentées au titre des mutations") imposent que la commission de spécialistes statue sur les candidatures présentées par voie de mutation avant de délibérer des candidatures au concours de recrutement dans le corps des professeurs des universités, elles ne lui interdisent pas de procéder à l'audition des candidats à ce concours ou de certains d'entre eux avant de se prononcer sur les candidatures des professeurs sollicitant leur mutation* ».

Dès lors, il était possible pour les établissements d'auditionner des candidats à un recrutement avant de se prononcer sur les candidatures à la mutation. Cette interprétation a

Agenda social de l'ESR

GT2 - MOBILITE

conduit en pratique à annuler la priorité donnée à la mutation sur les autres voies de recrutement par le décret du 6 juin 1984.

Par ailleurs, concernant plus particulièrement les mutations pour rapprochement de conjoint, le Conseil d'Etat a estimé, dès 1998, que la commission de spécialistes pouvait prendre en compte dans l'examen des candidatures les situations de famille et les demandes de rapprochement de conjoints mais qu'elle n'était pas tenue de les faire primer sur la valeur scientifique des candidats et l'intérêt du service (CE n°190108).

Les établissements ont également utilisé une procédure dite des « transferts croisés » en se basant sur la combinaison des articles L. 719-4 et L. 719-6 du code de l'éducation pour mettre en place des mutations croisées afin de contourner la procédure de mutation prévue par le décret du 6 juin 1984 et le rôle des commissions de spécialistes. Cette pratique a été juridiquement sanctionnée par le Conseil d'Etat notamment dans une décision en date du 8 juin 2005 (n° 265546) dans laquelle il a précisé que « *la procédure de mutation des enseignants chercheurs est fixée par le décret du 6 juin 1984 et non par les dispositions des articles L. 719-4 et L. 719-6 du code de l'éducation qui fixent la procédure de répartition et de transfert des emplois budgétaires entre les établissements d'enseignement supérieur* ».

Par la suite, le décret n°2008-333 du 10 avril 2008 relatif aux comités de sélection des enseignants-chercheurs a créé un nouvel article 9-2 dans le décret du 6 juin 1984 qui a confirmé l'examen simultané de toutes les candidatures quelle que soit la voie de recrutement, sans ordre de priorité.

Enfin, le décret n°2014-997 du 2 novembre 2014 a modifié le décret n°84-431 du 6 juin 1984 Sur deux points concernant la mutation des enseignants-chercheurs.

1/ Les articles 33 et 51 du décret du 6 juin 1984 ont ainsi été modifiés pour autoriser le président ou le directeur de l'établissement à fixer un nombre d'emplois de MCF ou de PR à pourvoir exclusivement par la voie de la mutation, après avis du conseil académique en formation plénière.

2/ Le nouvel article 9-3 du décret du 6 juin 1984 issu du décret 2014-997 du 2 novembre 2014 met en place un dispositif de mutation prioritaire pour les personnels handicapés et les rapprochements de conjoint. Cette disposition permet de transcrire dans les statuts des enseignants chercheurs les dispositions prévues par l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

Une circulaire de la DGRH du 4 mai 2015 publiée au Bulletin officiel n° 20 du 14 mai 2015 est venue préciser les personnels concernés et notamment la notion de rapprochement de conjoints. Celle-ci implique que le conjoint est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'enseignant-chercheur, et s'apprécie au regard de critères cumulatifs, à savoir :

- l'existence d'un des liens de famille suivants entre les intéressés : mariage, PACS, enfant reconnu par les deux personnes ;

Agenda social de l'ESR

GT2 - MOBILITE

- la distance lieu de travail du conjoint – lieu de travail de l'enseignant-chercheur, qui doit être supérieure ou égale à 250 kilomètres (trajet aller).

Le candidat à un poste d'enseignant-chercheur bénéficiera des dispositions de l'article 9-3 au titre du rapprochement de conjoint si et seulement si le poste de fonctionnaire qu'il souhaite quitter répond au critère de distance ci-dessus et si le poste qu'il vise lui permet de se rapprocher du lieu de travail du conjoint, au point que ce critère n'est plus vérifié.

La procédure mise en place prévoit que le conseil académique examine les candidatures à la mutation et au détachement des personnes sollicitant un rapprochement de conjoint, ainsi que de certaines personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. S'il retient une candidature, il transmet le nom du candidat sélectionné au conseil d'administration, qui le communique au ministre chargé de l'enseignement supérieur ou émet un avis défavorable motivé. Le conseil académique se prononce sur l'adéquation des candidatures « prioritaires » au profil du poste et s'assure qu'elles s'accordent avec les critères liés à la stratégie de l'établissement. Il ne peut pas se prononcer sur les mérites scientifiques respectifs des candidats, dont l'appréciation revient au comité de sélection. En conséquence, 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. Il convient alors de transmettre l'ensemble des candidatures au comité de sélection. L'avis défavorable du conseil académique sur une candidature à la mutation ou au détachement prioritaires doit donc être motivé par des considérations liées à l'adéquation de celle-ci au profil du poste. Cette motivation doit être détaillée (CE n° 354299 du 21 juin 2013).

Cette procédure présente un double intérêt :

L'instance qui se prononce sur les mutations prioritaires ne connaît pas les autres candidatures au recrutement ;

Cette instance doit motiver la décision de ne pas faire droit à ces mutations non par des critères liés à la valeur scientifique des candidats, sur laquelle le juge administratif refuse de se prononcer, mais par des critères d'adéquation au profil du poste ou à la stratégie de l'établissement.

Dans ce cadre, un premier bilan quantitatif (nombre de procédures concernées par ces dispositifs) et qualitatif (questions soulevées par les établissements sur la mise en œuvre de ce dispositif) pourrait être réalisé dans le courant du premier trimestre 2016 sur l'exercice 2015.

Agenda social de l'ESR GT2 - MOBILITE

Annexe 1

TABLEAU RECAPITULATIF « MOBILITE ITRF » des catégories A et B

Corps	Année	Effectifs corps *	mutations	détachements entrants	détachements sortants
Ingénieur de recherche	2015	2 893	28	25	60
Ingénieur d'études	2015	8 701	78	68	116
Assistant ingénieur	2015	3 791	29	14	25
Technicien	2015	11 916	65	95	85

(*Source DGRH C1-1 - effectifs au 1^{er} octobre 2015)

Agenda social de l'ESR GT2 - MOBILITE

Annexe 2

DATE DE PRISE DE FONCTIONS DES MUTATIONS « au fil de l'eau »

	IGR	IGE	ASI	TECH	Total
Date de prise de fonctions					
janvier à août 2013	10	31	14	21	76
septembre 2013	0	26	8	24	58
octobre à décembre 2013	5	33	10	17	65
janvier à août 2014	18	38	14	24	94
septembre 2014	4	32	11	37	84
octobre à décembre 2014	3	24	10	17	54
janvier à août 2015	14	42	15	24	95
septembre 2015	6	23	9	32	70
octobre à décembre 2015	8	13	5	9	35
Total	68	262	96	205	631

Agenda social de l'ESR GT2 - MOBILITE

Annexe 3

BILAN DES MUTATIONS PAR BAP pour les catégories A et B de la filière ITRF

CORPS	IGR			IGE			ASI			TECH			Total
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	
A								2		7	2	3	14
B								1		3	6		10
C				1	3			1	1	2	3	2	13
D					2								2
E	11	7	10	32	28	34	7	4	8	9	12	10	172
F		1	1	14	10	9	5	1	3	3	1	5	53
G	2	3	5	7	9	3	5	1	4	1	2	6	48
J	2	14	12	36	42	32	15	25	13	37	52	39	319
Total	15	25	28	90	94	78	32	35	29	62	78	65	631

CORPS	2013	2014	2015	TOTAL
IGR	15	25	28	68
IGE	90	94	78	262
ASI	32	35	29	86
TECH	62	78	65	215