



#Sgen-CFDT

Université de Tours



A propos des lignes de gestion sur les mobilités ...

Commençons par un rappel, les lignes directrices de gestion sont les nouvelles modalités de gestion des carrières des personnels. Elles doivent définir un cadre qui doit permettre de :

- renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective ;
- développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace ;
- simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé ;
- renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Pour autant, les propositions formulées par l'établissement ne permettent pas de répondre complètement au cadre proposé et restent bien en-deçà de nos attentes comme celles des personnels en terme de **transparence**. En revanche, les lignes directrices fixent un cadre plus précis sur les conditions des recrutements externes, visent à donner la priorité à la mobilité des agents publics et rappellent les procédures de publicité des emplois proposés.

Retour sur l'enquête et les propositions de l'établissement ...

La répartition des répondants par catégorie d'emploi est la suivante :

- catégorie A 28%
- catégorie B 31%
- catégorie C 41%

et 82% des répondants sont titulaires.

La bourse à l'emploi en question

4% des répondants ne connaissent pas la bourse à l'emploi et 14% ne la consultent jamais. Vous êtes donc 82% à la consulter au moins une fois par mois. Pour autant, si vous consultez la bourse à l'emploi, vous êtes 51% à ne pas connaître les modalités de gestion des mutations internes. Le taux atteint 53% parmi les agents de catégorie A, 38% chez les catégorie B et 51% parmi les catégories C. Il s'agit pour d'un point important qui montre la nécessité d'être plus transparent dans les modalités d'organisation du mouvement interne comme dans les critères proposées.

Le maintien d'une mobilité au fil de l'eau mais

Si les agents restent attachés à une mobilité au fil de l'eau (73% y sont favorables), la question d'un mouvement synchronisé se pose très clairement : vous êtes 63% à souhaiter le retour à un temps pour l'organisation d'un mouvement avec une prise de poste au 1er septembre. Actuellement, seuls les collègues du SCD bénéficient de cette double mobilité : fil de l'eau et synchronisée.

Un agent sur deux ayant répondu à notre enquête est intéressé par une mobilité. Depuis la disparition d'un mouvement synchronisé, il n'y a plus aucune lisibilité sur le mouvement.

Quelles sont les demandes, combien y-a-t-il de candidat par poste, quels sont les critères... ? Il est très difficile de faire un bilan des mobilités depuis plusieurs années. L'absence de communication sur la mobilité interne comme externe renforce le sentiment d'un manque de transparence, voir de l'arbitraire dans les mobilités au sein de l'établissement.

Ces informations seraient également utiles pour posséder des indications qui permettent de prendre connaissance des situations de tensions ou des comportements au travail inappropriés (turn-over d'agents contractuels, fuite des agents titulaires...).

Très clairement, les lignes de gestion proposées par la direction de l'établissement ne permettent pas de répondre à ces problématiques de transparence alors même que pour les enseignants-chercheurs une instance examine les résultats des comités de sélection. Aussi, pour accompagner les agents, il nous paraît nécessaire que les représentants en commission paritaire d'établissement (CPE) puissent disposer d'une information régulière tant sur les mutations au fil de l'eau que sur la mise en place d'une session synchronisée. Ces informations seront aussi utiles pour les élu.e.s au CHSCT.

Les compétences acquises et le projet professionnel du candidat (73%) plutôt que l'ancienneté ou le choix unilatéral du chef de service (5%)...

Très clairement, pour départager plusieurs candidat.e.s à la mutation, vous privilégiez les compétences acquises (43%) mais aussi le projet professionnel de ces derniers (30%). Or, le projet des lignes de gestion proposé par l'établissement ne précise pas vraiment ces aspects. Il est indiqué que « le principe de base de tout recrutement est que le profil du candidat retenu doit être en adéquation avec le poste à pourvoir ». Il est également précisé qu'il faudra « veiller à respecter les principes suivants :

- Le niveau de diplôme détenu par le candidat doit être en corrélation avec le niveau du poste à pourvoir ;
- Il convient de privilégier les candidatures internes à l'établissement avant d'avoir recours à un recrutement externe ;
- Pour les candidatures externes, il convient de privilégier celles des fonctionnaires titulaires pour pourvoir les emplois permanents de titulaires.

« Le Sgen-CFDT, un syndicalisme de proximité ! »

Notre conception de l'action syndicale n'est pas de prendre des décisions ou des orientations qui s'imposent à tous mais bien de partir de la consultation des personnels pour défendre au mieux dans les instances, les attentes et les revendications des personnels.

Notre syndicalisme est un syndicalisme de proximité basé sur l'écoute et le dialogue mais il peut et il doit aussi être en capacité de dire non et de s'opposer. Ainsi, les prises de position récentes de Laurent Berger tant sur la question de l'assurance maladie que sur les retraites rappellent que le syndicalisme porté par la CFDT marche sur deux jambes.

Ce syndicalisme de proximité, c'est le sens de notre démarche sur la question des mobilités au sein de l'établissement comme sur le devenir des agents contractuels et demain sur les questions d'emplois ou de discussion autour de la politique indemnitaire.

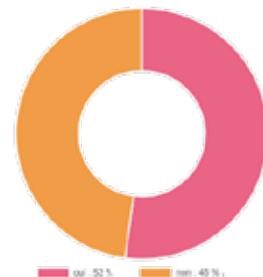
Ainsi, vous avez été prêts de 200 à répondre à cette enquête.

Vous avez confirmé les propositions que le Sgen-CFDT porte pour plus de transparence, un meilleur accompagnement mais aussi la mise en place, en plus des mutations au fil de l'eau, d'une campagne synchronisée en fin d'année universitaire.

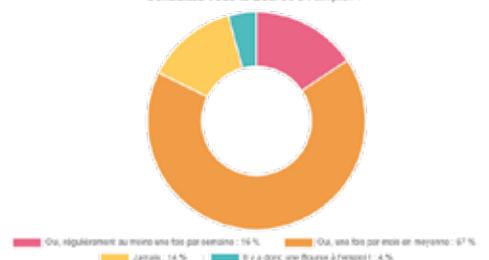
Le Sgen-CFDT est la seule organisation à porté ses propositions au sein du groupe de travail dédié à la définition des nouvelles lignes directrices de gestion en matière de mobilité.



Connaissez-vous les modalités de la mobilité interne ?



Consultez-vous la Bourse à l'emploi ?





Les freins à la mutation

Autre aspect qui dans le cadre des lignes directrices mériterait d'être abordé, ce sont les freins possibles à une mutation. Plusieurs propositions ont été formulées, voici vos réponses :

Quels sont les freins à une possible mutation ?	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Sans avis	23 %	17 %	15%	19 %
La publication des postes au fil de l'eau ne me permet pas de me projeter et d'anticiper une demande de mutation	38 %	27 %	10%	23 %
L'absence de communication sur la cotation des postes en matière indemnitaire	42 %	38 %	18 %	31 %
Une méconnaissance de la réalité du poste et de l'environnement professionnel	57 %	31 %	67 %	53 %
Il est difficile d'en parler à son chef de service	19 %	10 %	18 %	16 %
J'ai peur d'en parler à mon chef de service	-	3 %	-	1%

Deux remarques sur les possibles freins :

- la question de la politique indemnitaire pour les agents de catégorie A et en particulier l'absence d'information sur celle-ci (qui peut représenter une part non négligeable du traitement) est un élément qui freine la mobilité.

- Il en est de même de l'absence d'information sur l'environnement de travail et de la réalité du poste. Ces questions sont une préoccupation très majoritaire pour les personnels de catégorie C (67%) comme ceux de catégorie A (57%).

Les nouvelles lignes directrices de gestion indiqueront cependant que pour chaque poste, il sera nécessaire de préciser la politique indemnitaire dédiée au poste comme l'environnement de travail et la possibilité d'exercer en télé-travail.

Le Sgen-CFDT a demandé que dans la procédure, les fiches de vœux soient transmises à la DRH y compris lorsqu'il y a un avis défavorable du chef de service. Pour exercer son droit à recours, il est nécessaire que la DRH soit informée des freins à la mutation.

Dans le projet définissant les orientations en matière de mobilité au sein de l'établissement, il est également précisé que parmi les candidats, l'ensemble des personnels de l'établissement ayant formulé une demande de mobilité devront être reçus en entretien.

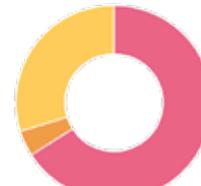
De même, les candidats qui remplissent les critères pour bénéficier d'une mutation prioritaire sont systématiquement reçus en entretien.

S'il y a des avancées dans le document présenté par la direction de l'établissement, nous pensons (et vos réponses confirment notre approche) qu'il est possible et utile d'aller plus loin pour faciliter dans la transparence la mobilité des personnels à l'Université de Tours.

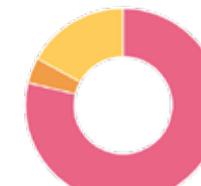
Quelle est votre branche d'activité ?



Faut-il instaurer des règles ou critères plus transparents dans le cadre de la mobilité interne ?



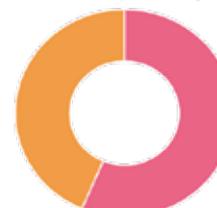
Êtes-vous favorable à la communication régulière des résultats des mobilités internes/externes ?



Envisagez-vous une demande de mutation (interne/externe) ?



Êtes-vous intéressés par les possibilités d'une mobilité externe (autres établissements, collectivités) ?



Envisagez-vous une demande de mutation (interne/externe) ?



Quel est votre degré de satisfaction de votre activité actuelle ?

