

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES****LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES A LA MOBILITE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ASSIMILES, DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET DES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUE, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE AFFECTES A L'UNIVERSITE DE RENNES 1****PREAMBULE :**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État des dispositions prévoyant l'édiction de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité.

Conformément à la réglementation, et dans le respect des lignes directrices de gestion du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) et du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS), le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'université de Rennes 1 en matière de mobilité, applicables :

- aux personnels enseignants-chercheurs et assimilés ;
  - aux personnels enseignants du second degré affectés à l'université ;
  - aux personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS).
- **Les lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle la déclinaison des orientations générales de la politique de mobilité du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) et du ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS)**

La mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble des personnels est favorisée, en leur offrant la possibilité de parcours diversifiés tout en veillant au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche en France et à l'étranger.

Cette politique de mobilité contribue notamment à la mise en œuvre du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité et la lutte contre les discriminations. Le plan d'action destiné à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, élaboré en 2020 à l'université de Rennes 1, est mis en place à partir de 2021.

- **Les lignes directrices de gestion définissent les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité**

Les différents processus de mobilité s'articulent, pour l'ensemble des corps des personnels de l'université relevant du MESRI ou du MENJS, autour de principes communs : transparence des procédures, traitement équitable des candidatures, prise en compte des priorités légales de mutation, recherche de l'adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidats.

Dans ce cadre, l'université de Rennes 1 conduit une politique volontariste d'ouverture permettant de favoriser la mobilité des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans le respect des règles statutaires applicables,

L'université accompagne tous ses personnels dans leurs mobilités et projets d'évolution professionnelle et s'attache à garantir leur meilleure information tout au long des procédures.

Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés, les présentes lignes directrices de gestion sont structurées en trois parties déclinant les enjeux de la politique de mobilité du ministère et les principes régissant ses procédures aux :

- personnels enseignants-chercheurs et assimilés ;
- personnels enseignants du second degré affectés à l'université de Rennes 1 ;
- personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS).

- **Une multiplicité de dispositifs sont à disposition des agents et des établissements**

Les agents ont la possibilité d'effectuer une mobilité inter établissements ou entre établissement et organismes de recherche. Sauf dans le cas des accueils en délégation d'enseignants-chercheurs au CNRS et à l'Inria et des campagnes annuelles de mutations des personnels de la filière des bibliothèques, et des campagnes de mutation des enseignants du second degré (voir infra), il s'agit de demandes individuelles qui sont traitées au fil de l'eau sous réserve, pour les enseignants-chercheurs, de la prise en compte de la répartition prévisionnelle de leurs obligations réglementaires de service sur l'année universitaire. L'université de Rennes 1 privilégie toutefois autant que possible, la campagne synchronisée de recrutement des enseignants-chercheurs avec prise de fonction au 1<sup>er</sup> septembre.

Outre les opérations de mutations propres à chaque filière (voir infra 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>ème</sup> parties), plusieurs dispositions réglementaires sont prévues, qui permettent aux agents d'effectuer une mobilité, soit en gardant le lien avec l'université (mise à disposition), soit par une rupture partielle de ce lien (détachement), soit par une rupture totale temporaire (disponibilité). Les enseignants-chercheurs participent également à des échanges par le biais de contrats bilatéraux ou de programmes internationaux.

Ces dispositifs sont les suivants :

- **Les mouvements**

Les **campagnes annuelles** de mutations à date organisées en lien avec les ministères de tutelle pour certains corps, permettent d'offrir des possibilités d'entrée dans les services et établissements du MENJS et du MESRI, en métropole et dans les territoires d'outre-mer et de satisfaire, autant que faire se peut, les demandes formulées au titre des priorités légales.

Les mutations au **fil de l'eau** permettent, au moyen des postes publiés sur la place de l'emploi public (PEP) ou d'autres sites, de répondre au besoin de recrutements sur des profils particuliers et/ou urgents.

- **La mise à disposition**

La mise à disposition (MAD) est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine. Il est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir. Il conserve dans cette position ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'agent. La durée de la MAD est fixée par la décision individuelle de MAD de l'agent, dans la limite de 3 ans renouvelables.

La MAD peut être à temps complet ou à temps partiel. La MAD à temps partiel présente de nombreux avantages pour ne pas rompre le lien avec l'établissement d'origine. La MAD peut être également

pratiquée auprès de plusieurs organismes simultanément, bien que cette situation puisse être délicate à gérer.

Outre la décision individuelle de MAD, celle-ci donne lieu à la conclusion d'une convention entre l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil et donne lieu à remboursement, avec dérogation possible pour les MAD auprès d'une administration de l'État ou d'un de ses établissements publics administratifs, d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un État étranger, et doit être prévue dans la convention conclue entre l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil. Cette convention peut prévoir que l'agent mis à disposition peut percevoir de l'organisme d'accueil un complément de rémunération.

- **Le détachement**

La position de détachement (de 6 mois pour un détachement de courte durée, à cinq ans maximum, renouvelable) permet à l'agent de quitter son corps d'origine tout en continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. L'arrêté de détachement est pris par l'autorité compétente pour la gestion individuelle du corps, à réception de l'accord formulé par l'établissement, l'organisme, l'organisation ou l'entreprise d'accueil. Il existe de nombreux cas de détachements possibles qui sont précisés dans la réglementation (se reporter en particulier à l'article 14 du décret 85-986 du 16 septembre 1985 en annexe). En fonction des statuts des personnels concernés, certaines modalités de détachement sont spécifiques (voir infra pour les enseignants-chercheurs et assimilés).

L'université de Rennes 1 est à la fois établissement d'accueil de personnels en détachement (détachements entrants) et établissement d'origine des personnels qui exercent leur activité dans d'autres services, établissements ou structures d'accueil (détachements sortants).

- **La disponibilité**

La disponibilité rompt temporairement tout lien avec l'établissement d'origine puisque l'agent, dans cette position, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et de ses droits à la retraite. Toutefois, l'agent conserve ses droits à avancement pour une durée maximum de cinq ans s'il bénéficie d'une disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 12 ans ou, dans les autres cas de disponibilité, s'il exerce une activité professionnelle au cours de sa disponibilité. Il garde la possibilité d'être réintégré à la fin de sa disponibilité, mais le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié.

Plusieurs cas de disponibilités de droit sont prévus par la réglementation (article 47 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 **relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions**).

Il existe en outre d'autres cas de disponibilité soumis à l'accord préalable de l'autorité compétente pour la gestion individuelle de l'agent concerné (articles 44 et 46 du décret n°85-986 précité).

## 1re partie : Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels enseignants-chercheurs et assimilés à l'université de Rennes 1

### I. Dispositifs spécifiques aux enseignants-chercheurs

#### I.1 Le détachement des enseignants-chercheurs

Dans le cadre de la réglementation, l'université de Rennes 1 donne une suite favorable à la demande de détachement de l'un de ses enseignants-chercheurs lorsqu'il a reçu l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, sauf, le cas échéant, en raison de nécessités du service ou d'un avis d'incompatibilité rendu par le référent déontologue de l'établissement ou, en cas de doute sérieux de celui-ci, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. Le délai maximal de préavis est de trois mois. À la fin du détachement, l'enseignant-chercheur est réintégré de plein droit à l'université de Rennes 1 et dans son corps d'origine.

L'article 40-5 du décret du 6 juin 1984 susvisé prévoit dans le cas des détachements entrants dans le corps des enseignants-chercheurs que les agents concernés peuvent être intégrés dans le corps des enseignants-chercheurs sur leur demande au bout d'un an, sous réserve, sauf exceptions, d'être inscrits sur la liste de qualification.

#### I.2 Le détachement à l'étranger des enseignants-chercheurs

Le détachement d'un enseignant-chercheur auprès d'une université étrangère pour dispenser un enseignement est possible. La direction des ressources humaines de l'université étudie au cas par cas les demandes au regard de la réglementation. L'intéressé peut être invité, le cas échéant à se rapprocher du service culturel de l'ambassade de France dans le pays d'accueil pour obtenir des précisions sur le cadre administratif dans lequel il sera accueilli. Le détachement de courte durée ne peut excéder six mois ni faire l'objet d'aucun renouvellement. Ce délai est cependant porté à un an notamment pour les personnels détachés pour servir à l'étranger.

#### I.3 La délégation

Les enseignants-chercheurs peuvent être placés, à des fins d'intérêt général, en délégation (cinq ans maximum, renouvelable) dans un établissement public de recherche soit à caractère industriel et commercial, soit à caractère administratif ou dans un établissement public à caractère scientifique et technologique ou pour enseigner dans un établissement d'enseignement supérieur à l'étranger (ou dans des organisations internationales) ou créer une entreprise, tout en conservant le lien avec son établissement d'origine. La délégation peut s'effectuer à temps incomplet.

Les enseignants-chercheurs placés en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. Ils restent affectés dans leur établissement et ne peuvent être remplacés par des titulaires. La délégation est subordonnée à la conclusion, entre l'université de Rennes 1 et l'institution, l'établissement, l'entreprise ou l'organisme d'accueil, d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités. La délégation est prononcée par arrêté du Président de l'université de Rennes 1, après avis du conseil d'administration, siégeant en formation restreinte.

- Cas de l'accueil en délégation des enseignants-chercheurs pour activité de recherche ou sur fonction institutionnelle au CNRS

Pendant cette période, l'enseignant-chercheur cesse tout ou partie de son service d'enseignement pendant le temps de sa délégation (six mois à temps plein, un an à temps plein ou un an à mi-temps) afin de se consacrer au projet de recherche qui aura été validé par le CNRS et son établissement.

L'accueil en délégation est prononcé dans une unité dans laquelle le CNRS est partenaire.

La délégation auprès du CNRS fait l'objet d'une convention entre le CNRS et l'établissement d'origine de l'enseignant-chercheur. Une compensation financière est versée par le CNRS à l'établissement afin d'assurer le remplacement de l'enseignant-chercheur dans son service d'enseignement.

L'université de Rennes 1 s'inscrit pleinement dans ce dispositif ministériel qui permet de conforter une politique scientifique de site : thématique forte et prioritaire, sujets en émergence, projets interdisciplinaires, projets dans les unités mixtes internationales, etc.

Ce dispositif fait l'objet d'une procédure dématérialisée spécifique de dépôt des candidatures et de traitement des dossiers dans le portail Galaxie :

[https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand\\_acc\\_delegation\\_CNRS.htm](https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_acc_delegation_CNRS.htm)

Aucun dossier de demande d'accueil en délégation n'est accepté en dehors d'une transmission via Galaxie.

L'Inria organise également des campagnes d'accueil en délégation selon des calendriers annoncés sur son site : <https://www.inria.fr/institut/carrieres-metiers/offres/accueil-en-delegation/accueil-en-delegation>

## II. Dispositions générales en matière d'accompagnement des mobilités sortantes

Les mobilités sont accompagnées par la direction des Ressources Humaines afin de bien caractériser les objectifs de la démarche et d'anticiper les conditions du retour des agents. Il Avant le retour de l'agent, l'établissement prend contact avec lui pour s'assurer de la date de son retour et des conditions de sa réintégration. Un contact à mi-parcours de la mobilité peut également être organisé.

S'agissant des mobilités à l'étranger, et sur demande, un entretien préalable a lieu avec l'enseignant-chercheur avant son départ afin d'examiner les questions de visas, de sécurité sociale, selon que l'enseignant chercheur relève du statut des expatriés ou de celui des détachés, avec le cas échéant une adhésion à la Caisse des Français de l'Etranger (CFE), les questions fiscales et les questions de retraite.

## III. Orientations générale en matière de mutation

Mutations internes :

Certaines situations d'enseignants-chercheurs de l'université de Rennes 1 appartenant à des disciplines ou sections CNU présentes dans différentes composantes, peuvent donner lieu à des mutations internes, sur demande, et après examen concerté entre la Direction des Ressources Humaines et les composantes concernées, et sous-réserve de postes disponibles. Ces situations, peu courantes à l'échelle de l'établissement, sont soumises à la validation de la gouvernance, et sont gérées au cas par cas, en dehors des campagnes d'emplois.

Le dispositif des rendez-vous de carrières organisés à l'université de Rennes 1 à l'attention des enseignants-chercheurs qui le souhaitent, constituent également une occasion pour faire connaître un éventuel souhait de mobilité.

La question des éventuelles mobilités interne se pose aussi tout particulièrement au cours de la période suivant les arbitrages relatifs à la campagne d'emplois et avant la mise en œuvre des publications effectives des postes sur Galaxie.

Mutations dans le cadre des campagnes d'emplois annuelles :

L'université de Rennes 1 s'inscrit autant que possible dans le calendrier ministériel de gestion des campagnes d'emplois synchronisée dans l'applicatif Galaxie, qui donnent lieu à des prises de fonction au 1<sup>er</sup> septembre. Toutefois, certains postes sont gérés au fil de l'eau, également dans l'applicatif Galaxie.

Les candidatures à la nomination dans un emploi d'enseignant-chercheur créé ou déclaré vacant par mutation et des candidats à cette nomination par détachement, sont examinées par un comité de sélection constitué conformément aux articles 9, 9-1 et 9-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs.

La composition numérique et la composition nominative des comités de sélection font l'objet d'un avis du Conseil académique réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs. Le cas échéant, le conseil académique restreint émet également un avis sur les demandes de mises en situation professionnelles.

Dans le respect de leur indépendance et de leur souveraineté et en tenant compte de la meilleure adéquation des profils au poste à pourvoir, les comités de sélection prennent en compte des éléments figurant dans la fiche de poste tels que :

- le développement de la politique de site et de l'existence d'un espace de mobilité interne entre les partenaires ;

- le développement d'équipes d'enseignement et de recherche pluridisciplinaires ;

- la diversification des profils, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la dimension exogène des recrutements.

Ils tiennent également compte des orientations de la lettre de cadrage annuelle des Ressources Humaines votée en Conseil d'administration de l'université, et d'orientations précisées par le Président par note ou courrier.

Les mutations des enseignants-chercheurs d'un établissement à l'autre s'effectuent conformément à la même procédure et sont prononcées par le président de l'établissement d'accueil.

Le président fixe le nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs à pourvoir exclusivement par la voie de la mutation, après avis du conseil académique en formation plénière.

Par ailleurs, l'obligation de service de trois ans, opposable aux enseignants chercheurs pour demander une mutation (articles 33 et 51 du décret du 6 juin 1984) peut être levée ou modulée par le Président, donné après avis favorable du conseil académique ou de l'organe en tenant lieu (exeat). Afin de favoriser les mobilités, le conseil académique examine les demandes d'exeat en se référant notamment aux critères mentionnés ci-dessus, tout en tenant compte aussi de l'avis du directeur de composante d'affectation.

### Les mutations prioritaires

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 susmentionnée prévoit en ses articles 60 et 62 que, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées tiennent compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée :

« 1° Au fonctionnaire séparé de son conjoint ou de son partenaire pour des raisons professionnelles ;

« 2° Au fonctionnaire en situation de handicap ;

« 3° Au fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;

« 4° Au fonctionnaire qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie ;

« 5° Au fonctionnaire, y compris relevant d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

L'article 9-3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs prévoit que par dérogation à la procédure applicable à la mobilité de droit commun, le conseil académique ou l'organe qui en tient lieu, examine les candidatures à la mutation et au détachement des personnes mentionnées au 1° à 5° ci-dessus, sans examen par le comité de sélection. Le conseil académique restreint s'appuie sur les responsables de l'environnement d'accueil de l'emploi d'enseignant-chercheur considéré (direction de composante, direction d'unité de recherche, etc.) pour l'aider à évaluer l'adéquation du candidat au profil. Tout avis défavorable porté sur une candidature à la mutation pour raison prioritaire est dûment motivé en particulier lorsqu'il repose sur une inadéquation du candidat au profil du poste.

La forme des éventuels avis défavorables motivés à des demandes de mutations prioritaires est celle des modèles communiqués par le MESRI dans son guide de fonctionnement des comités de sélection, adressé aux directions des Ressources Humaines des universités.

L'université de Rennes 1 est attentive à la concrétisation de mutations prioritaires, par le biais de la détection des situations potentielles bien en amont des campagnes d'emplois et dans le cadre de concertations avec les directions de composantes concernées (UFR et UMR).

## 2<sup>ème</sup> partie – Lignes directrices de gestion des personnels enseignants du second degré affectés à l'université de Rennes 1

Les actes de gestion relatifs à la carrière des enseignants du second degré en poste à l'université de Rennes 1 relèvent de l'autorité du rectorat d'académie ou, selon leur statut, du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports.

Leur affectation à l'université de Rennes 1 est prononcée par le ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports sur proposition du Président de l'université.

Une note de service annuelle du ministère :

- définit les modalités de publication par les établissements d'enseignement supérieur des vacances de leurs emplois de type second degré à pourvoir le 1<sup>er</sup> septembre de l'année n+1 ;
- précise la procédure à suivre pour répondre à l'exigence d'une bonne organisation tant de la rentrée scolaire que de la rentrée universitaire ;
- fixe le calendrier annuel de la campagne d'affectation. Ce calendrier doit permettre d'intégrer dans le mouvement national à gestion déconcentrée les postes libérés par les départs des personnels du second degré dans le supérieur.

### I- Publication des emplois à pourvoir

La publication des emplois du second degré vacants ou susceptibles d'être vacants à l'université de Rennes 1 à pourvoir le **1<sup>er</sup> septembre n+1**, relève de l'université qui est l'établissement affectataire de ces emplois. Les emplois concernés font l'objet d'une délibération du Conseil d'administration en tout début d'année universitaire pour une nomination l'année suivante.

Dans le cadre du calendrier annuel fixé par le ministère, Les publications éventuelles de postes ne peuvent avoir lieu uniquement qu'à deux périodes (automne et printemps) sur le domaine applicatif Galaxie accessible à l'adresse :

<https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/etablissements.html>

### II- modalités de candidature

Les postes vacants seront consultables sur le portail Galaxie à l'adresse :

<https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>. (Rubrique postes offerts/postes publiés dans Galaxie).

Les candidats doivent obligatoirement saisir leur déclaration de candidature et transmettre leur dossier dans le domaine applicatif Galaxie, module Vega, accessible à partir du portail Galaxie des personnels du supérieur :

<https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>

Les élèves de l'École normale supérieure (ENS), lauréats d'un concours du 2<sup>d</sup> degré, recrutés à l'université pour y effectuer leur année de stage, devront à nouveau candidater dans les conditions prévues par la note de service annuelle du ministère de l'Education nationale s'ils souhaitent être affectés à l'université, en qualité de titulaire, à titre définitif à compter de la rentrée suivante.

Les personnels déjà affectés dans l'enseignement supérieur, souhaitant effectuer une mobilité à la rentrée scolaire au sein d'un autre établissement d'enseignement supérieur, y compris au sein de la même académie, doivent de nouveau candidater dans les conditions prévues par la note de service ministérielle.



## Conditions de recevabilité des candidatures :

Les emplois du second degré ouverts à l'affectation dans l'enseignement supérieur sont pourvus à titre définitif par des **fonctionnaires titulaires au moment de leur affectation au 1er septembre** du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et appartenant aux corps des professeurs agrégés, certifiés, de lycée professionnel (PLP) ou d'éducation physique et sportive (Peps) ; chargés d'enseignement d'EPS ; conseillers principaux d'éducation (CPE) ; psychologues de l'éducation nationale (Psy-EN).

Ils peuvent être en activité ou en position de disponibilité, de détachement ou congés divers au moment du dépôt de leur candidature.

Ces emplois sont également ouverts aux professeurs des écoles, aux fonctionnaires de catégories A (non enseignants) quel que soit leur ministère d'appartenance et aux personnels enseignants appartenant à d'autres ministères que celui de l'Éducation nationale et de la Jeunesse ou de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, **sous réserve de l'obtention d'un détachement** dans l'un des corps des personnels enseignants du second degré public, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale. Afin de pouvoir participer à l'une ou l'autre des campagnes, les fonctionnaires de catégorie A pour lesquels un détachement dans un corps des personnels enseignants du 2d degré public de l'éducation nationale est nécessaire, devront avoir effectué cette démarche au préalable. L'université en informe ces candidats et vérifie que cette condition est remplie lors de l'étude de la recevabilité des candidatures.

La demande de détachement doit être adressée au rectorat ainsi qu'à l'université. L'affectation dans l'enseignement supérieur ne sera prononcée que si le détachement a été préalablement accepté.

Les maîtres contractuels ou agréés de l'enseignement privé relevant du ministère en charge de l'éducation nationale, lauréats d'un concours de l'enseignement public qui avaient opté pour leur maintien dans l'enseignement privé doivent impérativement, s'ils souhaitent être affectés dans un établissement d'enseignement supérieur, demander leur intégration dans le corps des personnels enseignants du second degré auquel ce concours donne accès. Leur affectation ne sera actée qu'une fois leur intégration prononcée dans un des corps enseignants du second degré public par le ministère. **Les lauréats des concours d'accès aux fonctions des maîtres des établissements privés sous contrat (Cafep, CAER) ne peuvent pas bénéficier du dispositif décrit dans la présente note de service.**

## III- sélection des candidats :

La Direction des Ressources Humaines de l'université détermine le calendrier d'examen des candidatures, en lien avec les composantes d'affectation des enseignants. Afin d'assurer le respect des principes d'égalité, de transparence et d'impartialité, une commission d'affectation examine et classe les candidatures.

Dans un souci constant de favorisation des parcours professionnels souhaités au sein de l'établissement, les candidatures d'enseignants du second degré déjà en poste dans une autre composante de l'université sont tout à fait possibles, et bénéficient d'une attention particulière de la part de la commission d'affectation.

Les classements sont ensuite soumis à l'avis du Conseil d'administration réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et enseignants, puis sont saisis dans le domaine applicatif Galaxie afin que les candidats puissent effectuer leurs vœux d'affectation. Les résultats sont communiqués directement à travers l'application. Les décisions individuelles d'affectation prises dans le cadre du dispositif « emplois et procédure d'affectation des personnels du 2d degré dans les établissements d'enseignement supérieur » donnent lieu à la mise en œuvre d'un traitement algorithmique dont la finalité est la nomination des candidats en fonction de leurs vœux et de leurs rangs de classement.

La première campagne ministérielle (qui se déroule à l'automne de l'année n) est la principale campagne de recrutement au plan national, et correspond à celle qui est favorisée par l'université de Rennes 1. La seconde campagne nationale, complémentaire se déroule au printemps mais ne concerne que les emplois connus tardivement par les établissements d'enseignement supérieur, ce qui réduit le nombre de candidatures potentielles.

Par ailleurs, compte tenu de la date tardive de cette seconde campagne, les affectations ne peuvent alors être prononcées que sur avis favorable :

- du recteur de l'académie, dans laquelle le candidat est attendu dans le second degré à la rentrée scolaire ;
- du responsable de l'établissement d'enseignement supérieur dans le cas d'un personnel déjà affecté dans le supérieur.

Ces conditions réduisent les possibilités d'accueil de candidats retenus en commission par l'université en seconde campagne.

Un candidat retenu et affecté dans un établissement d'enseignement supérieur suite à sa participation à la première campagne de recrutement, ne peut pas participer à la seconde campagne de recrutement.

Après la phase de saisie des classements par les établissements, les candidats classés ont à exprimer obligatoirement leurs vœux d'affectation (acceptation ou refus), dans le domaine applicatif Galaxie, module Vega, dans un délai fixé par la note de service ministérielle.

Un candidat retenu, s'il exerce déjà dans l'enseignement supérieur, doit informer son responsable d'établissement actuel de cette acceptation.

#### IV- Affectations

Le bureau DGRH B2-2 met en œuvre l'acte juridique d'affectation des candidats retenus, à effet systématiquement du **1er septembre n+1**. Pour les deux campagnes, les affectations seront prononcées à titre définitif. Pour les personnels stagiaires, cette affectation est prononcée sous réserve de titularisation.

#### V- Retour dans le second degré

Un personnel en poste à l'université de Rennes 1 peut, à sa demande, retrouver une affectation dans le second degré. Il informe le responsable d'établissement dans des délais permettant aux établissements de publier le poste vacant sur le portail Galaxie. Il participe aux opérations de mobilité interacadémique pour demander une mutation dans le second degré dans une autre académie d'affectation et/ou aux opérations de mobilité intra- académique pour retrouver une affectation dans le second degré de son académie d'affectation.

Un agent affecté dans l'enseignement supérieur placé en position de détachement ou en disponibilité perd son poste et n'a pas un droit automatique à réintégrer le poste qu'il occupait précédemment dans l'enseignement supérieur, et peut donc être amené à retourner exercer ses fonctions dans le second degré. A l'issue de son détachement ou de sa disponibilité, il pourra toutefois également participer à la campagne d'affectation dans le supérieur selon les modalités décrites dans la présente note de service s'il souhaite retrouver un poste dans un établissement d'enseignement supérieur. À défaut, il devra participer aux opérations de mobilité des personnels du second degré afin de retrouver une affectation dans le second degré.

Situation des enseignants du second degré stagiaires en qualité d'ATER ou de doctorants contractuels à l'université de Rennes 1 :

Les personnels concernés sont invités à faire part de leur situation de fonctionnaires stagiaires auprès de la Direction des Ressources Humaines, qui étudie avec le rectorat d'académie les modalités de titularisation possibles, du fait des missions d'enseignement confiées.

## 3<sup>ème</sup> partie - Mobilité des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques (BIATSS)

La politique de mobilité des personnels BIATSS de l'université de Rennes 1 a pour objectif de favoriser la construction de parcours professionnels tout en répondant à la nécessité de pourvoir les postes vacants afin d'obtenir la meilleure adéquation possible entre les souhaits de mobilité des agents et les besoins des établissements, dans le respect des priorités légales prévues par l'article 60 et de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.

La politique de mobilité prend en considération les compétences requises pour l'exercice de certaines fonctions afin de garantir la bonne adéquation entre les exigences du poste et le profil du candidat. Elle s'inscrit en outre dans le respect des dispositions de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, et en particulier l'article 4 selon lequel la mobilité est un droit reconnu à chaque fonctionnaire.

L'université fait connaître au personnel toutes les vacances d'emplois, via une publication sur le site de l'établissement

Cette politique contribue à mettre en œuvre le plan d'action ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

### I. Procédures de gestion de la mobilité

En matière de mobilité « entrante », dans le cadre de sa politique de gestion des emplois, l'université de Rennes 1 peut être amenée à recourir à la mobilité « entrante » de personnels pour pourvoir un besoin permanent de l'établissement selon les principales modalités suivantes : campagne de mobilité annuelle à date (personnels des filières AENES, BIB et certaines catégories de personnels de la filière ITRF) et/ou mobilité au fil de l'eau (personnels des filières AENES et ITRF).

En matière de mobilité « sortante », les personnels titulaires de l'Université de Rennes 1 disposent de plusieurs modalités : mutation externe, détachement, mise à disposition, disponibilité.

La mobilité interne est ouverte aux personnels titulaires et aux personnels en CDI.

Pour les personnels BIATSS, l'université de Rennes 1 préconise une stabilité sur poste de trois ans sauf situations particulières.

#### 1. Campagnes annuelles de mutation à date

Pour les campagnes annuelles de mutation à date, l'université de Rennes 1 s'inscrit dans les principes repris dans les lignes directrices de gestion ministérielles.

Les personnels de la filière AENES et certaines catégories de personnels de la filière ITRF exerçant dans les établissements d'enseignement supérieur peuvent participer aux campagnes annuelles de mutation organisées par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. Dans ce cas de figure, ce sont les LDG du MENJS (Annexe 1) et les LDG académiques qui leur sont applicables.

S'agissant des campagnes annuelles de mutation de l'enseignement supérieur pour personnels de la filière bibliothèque, la procédure est définie dans les LDG du MESRI (Annexe 2).

#### 2. Mobilité au fil de l'eau

Pour les personnels de la filière AENES, les mutations au fil de l'eau permettent, au moyen des postes publiés sur la place de l'emploi public (PEP) de répondre au besoin de recrutements sur des profils particuliers et/ou urgents tout en garantissant la bonne adéquation entre les exigences du poste et les

compétences du candidat. Les principes, les critères ainsi que les modalités de mise en œuvres sont précisés dans les LDG du MENJS.

S'agissant des personnels ITRF, les agents peuvent être amenés à effectuer au sein du MESRI une demande de mutation en candidatant sur des postes publiés. L'établissement portera une attention particulière aux motivations exprimées par les agents candidats à la mutation.

Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 pose le principe de l'obligation de publier les créations ou vacances d'emplois permanents à temps complet ou non complet pourvues par des fonctionnaires, ainsi que les créations ou vacances d'emplois de contractuels de droit public d'une durée indéterminée ou déterminée, sachant que dans ce dernier cas, seuls sont soumis à l'obligation de publicité les contrats conclus pour une durée égale ou supérieure à un an.

Tous les personnels BIATSS de l'Université de Rennes 1 titulaires (à l'exception des fonctionnaires stagiaires) ainsi que ceux employés en Contrat à Durée Indéterminée peuvent candidater sur les emplois proposés à la mobilité interne.

Les agents peuvent effectuer une mobilité thématique en postulant sur un emploi relevant de leur Branche d'Activité Professionnelle (BAP) actuelle ou d'une autre, différente de celle sur laquelle ils sont actuellement positionnés, dès lors qu'ils disposent ou peuvent acquérir les compétences indispensables à l'exercice de leurs nouvelles fonctions. Ils peuvent postuler sur un emploi correspondant au corps dont ils relèvent ou d'un corps immédiatement supérieur. Dans ce dernier cas, si la candidature est acceptée, l'agent change de fonctions sans toutefois changer de corps.

A l'exception des emplois temporaires ou financés sur des ressources contractuelles, l'ensemble des emplois vacants ou créés sont ouverts à la mobilité interne.

Les personnels fonctionnaires en situation de réintégration, ainsi que ceux (titulaires ou CDI) accompagnés par la DRH dans le cadre d'un repositionnement, reclassement ou en difficultés professionnelles font l'objet d'une attention toute particulière et peuvent être prioritaires sur les emplois ouverts à la mobilité.

Les agents candidats à une mobilité formalisent leur démarche par le dépôt d'un CV accompagné d'une lettre de motivation sur l'adresse mail dédiée au profil d'emploi publié.

La DRH effectue un 1<sup>er</sup> niveau de sélection des candidatures. Cette sélection s'effectue au regard d'une part de la recevabilité des candidatures en référence aux conditions de mobilité définies et d'autre part, d'une adéquation minimale du cursus des agents avec le profil de poste. La composante/le service examine les candidatures et propose une sélection des candidats à auditionner.

Chaque agent bénéficie d'un entretien (audition ou à minima échange téléphonique).

Les auditions des candidats sont menées conjointement par les services concernés et par la DRH. L'évaluation des candidats auditionnés se base sur les compétences, les qualifications, le parcours antérieur, l'expérience acquise au sein de l'établissement, les motivations et aussi sur le savoir-être. Le choix final du/de la candidat/e retenu/e est soumis à la validation de la Direction Générale des Services.

Le processus de recrutement s'exerce dans le respect des principes de transparence, d'égalité et d'équité de traitements des candidats. Aucune distinction ne s'effectue entre les candidats en raison de leurs opinions politiques, syndicales, religieuses, philosophiques, de leur origine, de leur sexe et orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, ou de leur appartenance ou non, vraie ou supposée à une origine ethnique.

La date de prise de fonctions est déterminée conjointement entre les 2 composantes/services impactés (actuelle et future de l'agent) et validée par la DRH. Cette date doit être fixée au mieux, en veillant aux nécessités de service et dans un délai maximum de 3 mois.

La loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction Publique permet aux candidats de postuler sur un emploi permanent ouvert à la mobilité sans condition d'ancienneté. Toutefois pour veiller aux parcours cohérents et limiter les effets de désorganisation de services, le principe d'une ancienneté minimum de 3 ans sur le poste est fixé.

### 3. Mobilité UNIR

En complément des mouvements collectifs de gestion des personnels et des publications sur la place de l'emploi public, les établissements du Projet UniR<sup>1</sup> peuvent décider de l'organisation d'une bourse à la mobilité pour faciliter la mobilité des personnels BIATSS entre ces établissements, ou à l'intérieur même de ces établissements.

Trois séries de critères sont prises en compte pour permettre ces mobilités :

- la volonté des agents : nul ne peut être contraint à la mobilité,
- l'adéquation entre le profil de poste et les compétences du candidat,
- la recherche d'un maximum de mobilités.

Le détail des opérations organisées fait l'objet d'une communication adaptée et relayée par les établissements et leurs composantes.

Les vacances d'emplois, ayant vocation à être pourvues via la bourse à la mobilité, font l'objet d'une information aux personnels de chaque établissement dans le cadre des dispositions de l'article 61 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.

A l'issue du processus de mobilité, les postes restés vacants seront publiés selon les pratiques de chaque établissement.

Le cas échéant, les établissements, ensemble ou séparément, peuvent mettre en place des mécanismes d'accompagnement de la mobilité (entretiens blancs, formations) ou à la prise de fonction."

### 4. Autres mobilités

Les agents BIATSS titulaires de l'Université de Rennes 1 peuvent également effectuer une mobilité au sein d'autres ministères de la fonction publique d'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière. Le site Internet Place de l'Emploi Public a vocation à diffuser l'ensemble des offres d'emploi.

La mobilité des agents titulaires peut s'effectuer dans le cadre d'une position normale d'activité, d'un détachement ou d'une mise à disposition (Annexe 3). Les personnels BIATSS peuvent également, du fait de projets professionnels ou personnels, opter pour une disponibilité.

Les agents en CDI peuvent être mis à disposition, bénéficier d'un congé de mobilité, de la portabilité de leur CDI ou d'un congé non rémunéré selon les conditions définies dans les textes.

Les agents ont également la possibilité d'effectuer une mobilité au sein du secteur privé à travers plusieurs dispositifs :

- mise à disposition auprès d'une entreprise publique, d'un groupement d'intérêt public, d'une association ou d'une société privée dans certaines conditions,
- détachement auprès d'organismes privés d'intérêt général,
- disponibilité.

## II. Information et accompagnement des agents BIATSS

Les campagnes annuelles de mutation à date font l'objet d'une communication par les ministères, relayée pas la DRH auprès des personnels.

Les emplois ouverts à la mobilité interne font l'objet d'un affichage systématique sur le site internet de l'Université accompagné des profils de poste correspondants. Les personnels remplissant les conditions peuvent candidater via une adresse mail dédiée à chaque emploi.

Une attention particulière est portée aux agents ayant formulé successivement plusieurs demandes de mutation infructueuses. Par ailleurs, une réponse argumentée est apportée à tous les candidats non retenus.

Les personnels peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé par le pôle Développement et Accompagnement des RH. En particulier ils peuvent solliciter un échange individualisé avec le/la conseillère en mobilité carrière pour les guider dans leur choix et les accompagner dans leur démarche de mobilité (*interne ou externe*). Ils peuvent également bénéficier de formations (*rédaction de CV et de lettre de motivation, préparation à un entretien, acquisition de compétences spécifiques en lien avec l'emploi visé, ...*).

<sup>1</sup> *Etablissements membres d'UNIR : Rennes 1, Rennes 2, EHESP, ENS, ENSCR, IPE, INSA*

Dans le cadre d'un éventuel recours administratif formé sur les décisions individuelles défavorables prises en application de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, les personnels peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister. L'organisation syndicale doit être représentative :

Au niveau du comité social d'administration du Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation pour une décision relevant de la compétence de la ministre.

Au niveau du comité social d'administration de l'université de Rennes 1 pour une décision d'affectation relevant de la compétence du Président de l'université de Rennes 1.

Le mandat donné par l'agent au représentant qui a été préalablement désigné par l'organisation syndicale représentative est transmis à l'administration à l'appui du recours.

-----

## Annexes

1. LDG mobilité MENJS
2. LDG mobilité MESRI
3. LDG mobilité Académie de Rennes
4. Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif aux positions administratives, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions dans la FPE