

Paris, le



DIRECTION GENERALE DELEGUEE
AUX RESSOURCES
Direction des Ressources Humaines
Service du Développement
Professionnel IT

3, rue Michel-Ange
75794 PARIS CEDEX 16

<http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/>

Circulaire relative à l'évolution des modalités de mobilité interne des Ingénieurs et Techniciens

A l'attention de Mesdames et messieurs les directeurs d'institut
Et de Mesdames et Messieurs les délégués régionaux

**Objet : Evolution des modalités de mobilité interne IT : les fonctions
susceptibles d'être pourvues (FSEP)**

N/Réf. : DRH/SDPIT/D-

Le régime des NOEMI a été mis en place au CNRS en 2002. Il s'agit du troisième dispositif de mobilité interne depuis la création des corps de fonctionnaires du CNRS en 1984. À compter de l'automne 2014, il est complété par le dispositif des « FSEP » (fonctions susceptibles d'être pourvues).

La présente circulaire a pour objet d'en préciser les nouvelles modalités et de présenter les évolutions du système actuel.

1. Objectifs et grands principes des FSEP (fonctions susceptibles d'être pourvues)

L'évolution proposée a pour but de maintenir un nombre suffisant d'affichages de postes offerts à la mobilité, tout en préservant autant que possible les principes sur lesquels est fondé le dispositif NOEMI.

Les FSEP font l'objet d'une publication annuelle en même temps que les affichages des NOEMI d'hiver. À chaque campagne NOEMI d'hiver sont proposées aux agents souhaitant effectuer une mobilité interne au CNRS :

1. des fonctions dites « NOEMI » qui présupposent la disponibilité d'une ressource et sont ainsi liées *in fine* aux possibilités de recrutement externe (système actuel pérennisé) ;
2. des fonctions susceptibles d'être pourvues (FSEP) qui impliquent le transfert d'ETPT entre entités¹ de départ et d'accueil (le cas échéant entre instituts).

¹ Il s'agit des structures pour lesquelles un plafond d'emplois en ETPT a été identifié, comme les délégations régionales au sein des ressources communes.

Comme pour les NOEMI, le dispositif des FSEP reste fondé sur l'identification des besoins prioritaires des unités et sur la politique scientifique des instituts et plus largement du CNRS.

Par nature, les FSEP ne peuvent être pourvues que par des agents du CNRS rémunérés par lui.

II. De l'expression des besoins à la publication des offres.

Les directeurs de structures expriment leurs besoins pluriannuels en ressources humaines pendant la campagne DIALOG en s'appuyant, dans une logique de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), sur les cartographies des compétences, leurs organigrammes cibles, préparés avec les services ressources humaines des délégations régionales, et sur les perspectives métiers des instituts. Ils priorisent leurs demandes, sur une période pluriannuelle au besoin.

Tout au long de l'année, les SRH recueillent par ailleurs les souhaits de mobilité des IT qui les leur expriment. Un vivier de candidatures, non exhaustif, est ainsi constitué et partagé par l'ensemble des délégations régionales. A ce stade, ces souhaits restent confidentiels.

Avant l'ouverture de la campagne d'hiver, le Président du CNRS fixe le volume de fonctions FSEP à afficher, en complément des NOEMI.

La répartition des affichages de FSEP par institut est arrêtée en collège de direction, en même temps qu'un taux minimum global d'acceptation des mobilités sur FSEP, qui sert de référence pour chaque institut. Il est tenu compte du bilan de l'année n-1.

Dans ce cadre, les affichages en fonctions support dans les instituts prennent la forme, de manière privilégiée, de NOEMI ; dans les ressources communes, les affichages de fonctions support prennent la forme, soit de NOEMI si le niveau d'emploi le permet, soit de FSEP selon le volant arbitré.

Chaque institut examine les besoins exprimés et priorisés par les structures et établit, en fonction de ses priorités scientifiques, la liste des affichages NOEMI et des affichages FSEP. Ces FSEP correspondent aux fonctions pour lesquelles des ressources en ETPT n'ont pu être dégagées mais qui restent prioritaires pour la réalisation des programmes scientifiques, en cohérence avec la politique de site.

Les instituts notifient leurs décisions aux directeurs de structures et en informent les délégations régionales.

III. De l'affichage des FSEP à l'arbitrage des fonctions pouvant être pourvues

Les FSEP sont publiées en même temps que les NOEMI de la campagne d'hiver.

Les candidats manifestent leur intérêt sur ces FSEP auprès des directeurs de structures bénéficiaires. Les directeurs de ces structures examinent ces candidatures,

reçoivent puis sélectionnent les candidats, avec l'aide des SRH des délégations. Plusieurs candidats peuvent être sélectionnés pour une même fonction : ils sont alors classés par ordre de préférence par le directeur de structure.

À la fin de la campagne des FSEP, toutes les candidatures sélectionnées par les directeurs de structures sont transmises aux SRH qui analysent les possibilités de mobilité au sein de leur territoire et les incidences sur les structures concernées par les éventuels départs. Les SRH dressent un bilan des FSEP avec et sans candidats sélectionnés et transmettent l'ensemble des informations aux instituts.

Avec leur regard territorialisé et disciplinairement neutre, les délégations régionales apportent ici tous les éléments susceptibles d'éclairer les instituts dans leur examen des demandes des structures.

Les instituts² examinent les bilans des délégations régionales et les fonctions sur lesquelles des candidatures ont été sélectionnées.

- Si l'agent sélectionné sur une fonction FSEP d'un institut est affecté dans une structure relevant du même institut, celui-ci apprécie les conséquences de ce départ pour son laboratoire d'origine et décide de donner ou non son accord.
- Si l'agent sélectionné sur une fonction FSEP d'un institut est affecté dans une structure relevant d'un autre institut, l'institut d'accueil peut donner son accord sous réserve de celui de l'institut d'origine sur le transfert de l'ETPT.

Une réunion de coordination entre instituts est organisée avant que leurs décisions soient notifiées. Elle s'attache notamment à vérifier leur équilibre global et le respect du taux minimum global d'acceptation.

IV. De la décision de pourvoir une FSEP à la prise de fonctions

Les décisions prises sont communiquées par les instituts aux directeurs de structures et aux délégations régionales. Les SRH informent les agents concernés.

Lorsque la décision consiste à pourvoir la FSEP, les délégations régionales fixent avec l'ensemble des acteurs la date de prise de fonctions, en général le 1^{er} juin de l'année.

Les instituts et les délégations régionales, chacun à leur niveau, assurent les accompagnements nécessaires à la poursuite des activités des structures et des agents.

Une FSEP non pourvue peut, si l'institut décide d'y affecter ultérieurement une ressource, être affichée notamment à la campagne de NOEMI de printemps qui suit la fin de la campagne FSEP.

² Pour les Ressources communes, la décision est prise respectivement par le DGDR, le DGDS et la directrice de cabinet du président

Une note détaille annuellement les modalités et le calendrier de la campagne des FSEP.

Un bilan est effectué après chaque campagne annuelle et présenté à la Commission Nationale Mobilité.

Le Directeur Général Délégué aux Ressources

Xavier Inglebert

Copies :

Directrice de cabinet du Président

Direction générale déléguée à la science (DGDS)

Direction générale déléguée aux ressources (DGDR)

Direction de la stratégie financière, de l'immobilier et de la modernisation de la gestion (DSFIM)

Direction des Services d'Information (DSI)

Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts (MPR)



www.cnrs.fr

Évolution du dispositif de mobilité pour les ingénieurs et techniciens CNRS :

Les Fonctions susceptibles d'Être Pourvues (FSEP)

François GAUTRON

1 | Petit rappel historique



❑ Au CNRS, de 1984 à 1997 : Mobilitel

- Quatre sessions de six semaines par an
- Distinction des postes vacants et des postes susceptibles d'être vacants
- Depuis 1986: transfert du poste



Des vacances non maîtrisées, compensées par des CDD

❑ Au CNRS, de 1997 à 2002 : les AFIP

- Suppression des postes susceptibles d'être vacants
- Pas de garantie d'un concours pour remplacer un départ



Désorganisation résultant d'une mobilité permanente sans compensation par recrutement externe

❑ Le régime des NOEMI deux campagnes limitées dans le temps, possibilité de pourvoir par concours le poste non pourvu ou libéré



2 | Régime actuel

- ❑ Tout poste ouvert au recrutement doit être préalablement affiché en NOEMI

- ❑ Trois principes:
 - Confidentialité des candidatures
 - Décision prise par le directeur de l'unité d'accueil (pas d'opposition possible du directeur de l'unité d'origine)
 - Possibilité de combler la vacance par un recrutement externe

- ***Le volume des NOEMI dépend directement du nombre de recrutements externes***



3 | Problématique

- ❑ **La baisse des recrutements depuis plusieurs années, liée à la baisse des départs à la retraite, engendre mécaniquement une baisse du volume des NOEMI.**
 - Entre 2010 et 2013, on passe de 1058 affichages à 660, soit une baisse de 37%.
 - La campagne d'hiver 2013-2014 est en baisse de 29% par rapport à la campagne d'hiver 2012-2013, malgré la possibilité de « surbooking » dans la limite de l'ensemble des ETPT disponibles.

- ❑ Cette tendance n'est pas compensée par une baisse à due proportion du nombre de candidats ou par une hausse symétrique de la proportion de postes pourvus pour maintenir constant le volume de mobilités effectives.

4 | Principes de l'évolution du dispositif de mobilité interne



**AUX POSTES GAGÉS PAR DES RECRUTEMENTS EXTERNES SONT AJOUTÉES
DES FONCTIONS PRIORITAIRES À POURVOIR PAR TRANSFERT D'ETPT AVEC
L'ACCORD DES PARTIES PRENANTES**

- *se fonder sur l'identification des besoins prioritaires des unités pour lesquels des ressources en ETPT n'ont pu être dégagées suite à l'analyse des demandes DIALOG.*
- *arbitrer au préalable en CD un volume de postes prioritaires impérativement limité, calculé pour maintenir globalement un niveau total de mobilité suffisant.*

4 | Principes de l'évolution du dispositif de mobilité interne



- ❑ Pour ces fonctions « susceptibles d'être pourvues » (FSEP), **une campagne sera organisée annuellement.**
 - Le directeur d'unité reçoit des candidatures comme aujourd'hui et effectue son choix.
 - Celui-ci, entraînant le transfert de l'ETPT correspondant, ne prend effet qu'après validation par l'institut de rattachement de l'agent et de l'institut d'accueil.
 - La délégation régionale, avec son regard territorialisé et disciplinairement neutre, apporte tous éléments susceptibles d'éclairer la décision.

5 | Conditions de succès



❑ L'obligation d'identifier des priorités claires

- Identifier en amont les postes à pourvoir avec transfert d'ETPT, mais aussi apprécier les conséquences du départ de l'agent pour son laboratoire d'origine.
- Faire intervenir les DR et leurs SRH afin d'éclairer la décision des instituts, en cohérence avec la GPEEC et la politique de site

❑ Une nécessaire logique de coopération entre les acteurs

- Admettre dans chaque institut que des agents aillent pourvoir des postes dans des unités jugées plus prioritaires au niveau national, sans remplacement immédiat dans leur unité de départ.
- Cette problématique peut être gérée au sein de chaque institut pour les mouvements internes (de l'ordre de 30%).



Un point de vigilance: *les ressources communes constatent généralement beaucoup de départs en NOEMI dans les fonctions support vers les unités.*

6 | Calendrier général



Tout au long de l'année ----> recueil par les SRH des souhaits de mobilité des agents

- Avril, mai, Juin ----> les directeurs d'unités & SRH :
 - ✓ prospective métiers et GPEC (organigrammes cibles)
 - ✓ priorisation des besoins pluriannuels
- Mi novembre ----> les SRH : saisie des profils de postes dans l'application NOEMI
- Fin novembre à mi-janvier ----> affichage des FSEP et candidatures
- Mi-janvier à mi-février ----> les SRH : analyse et avis sur les candidatures retenues sur les FSEP par les directeurs d'unités
- Mi-février ----> les SRH : transmission aux Instituts du bilan des FSEP avec un avis (copie DRH)
- Fin-février à mi-mars ----> les Instituts : examen des candidatures et décision des mobilités FSEP

1^{er} juin ----> date de prise de fonctions des FSEP



www.cnrs.fr

En pratique...

1 | La communication sur le dispositif



- Information dans CNRS Hebdo (agents et directeurs d'unités)
- Information dans la note Dialog aux directeurs d'unités (si le calendrier le permet)
- Information détaillée dans la note d'ouverture de la campagne FSEP & NOEMI d'Hiver 2014/2015

2 | La volumétrie et la répartition des FSEP



- ❑ Un volume de poste prioritaires :
 - ✓ fixé par le président du CNRS au moment de l'arbitrage des fonctions NOEMI d'hiver
 - ✓ tenant compte du bilan de l'année N-1
 - ✓ arrêté pour la première campagne dans une logique d'expérimentation (une centaine de postes?)

- ❑ Une répartition par institut équilibrée, arbitrée dans le cadre d'une réunion préalable à la campagne où sont articulées priorités scientifiques et sites (CD?)

- ❑ Pour garantir le bon fonctionnement du dispositif: fixation d'un taux minimum d'acceptation des départs sur FSEP (40% par exemple?) au niveau global, servant de référence pour chaque institut

- ❑ Pour les fonctions support: dans les unités, affichage de manière privilégiée en NOEMI; dans les ressources communes, affichage en NOEMI si le niveau d'emploi le permet ou en FSEP selon le volant arbitré

3 | Les candidats à la mobilité interne



- ❑ Introduction de la possibilité officielle pour les agents CNRS de signaler auprès de leur SRH, tout au long de l'année, leur souhait de mobilité
- ❑ Constitution d'un vivier de candidatures (intégrant les agents ayant formulé une demande de réintégration) partagé entre les SRH avec une garantie de confidentialité
- ❑ Meilleure connaissance des compétences disponibles au niveau régional et conseil auprès des unités lors des demandes d'allocation des ressources

4 | Les candidatures aux fonctions FSEP



- ❑ Affichage des profils FSEP dans l'application actuelle NOEMI en même temps que la campagne d'hiver
- ❑ Déclaration de candidature sur FSEP au SRH via l'application dédiée; l'agent est informé par l'application que l'accord entre les instituts est requis et que la confidentialité de sa candidature ne peut être garantie compte tenu des possibles contacts entre instituts et directeurs de structures
- ❑ Entretiens avec les directeurs de structures, qui font connaître leurs choix aux SRH (classement des candidatures retenues par ordre de préférence)
- ❑ Analyse des SRH et transmission aux Instituts du bilan des candidatures :
 - ✓ mobilités qui pourraient se réaliser au sein de la même région (exploitation du vivier)
 - ✓ conséquences pour l'unité concernée du départ d'un agent de cette unité sur une FSEP

5 | Les arbitrages des candidatures



- ❑ Si l'agent sélectionné sur une fonction FSEP d'un institut est affecté dans une structure relevant du même institut, celui-ci apprécie les conséquences de ce départ pour son laboratoire d'origine et décide de donner ou non son accord.

- ❑ Si l'agent sélectionné sur une fonction FSEP d'un institut est affecté dans une structure relevant d'un autre institut, l'institut d'accueil peut donner son accord sous réserve de celui de l'institut d'origine. Il y a alors transfert d'ETPT

- ❑ Une réunion de coordination entre les instituts est organisée avant la décision. En l'absence d'accord, l'arbitrage du CD est sollicité.

6 | L'accompagnement des directeurs de structures et des agents en cas de refus du transfert ETPT



Pour les SRH :

Accompagner les directeurs de structures

- ✓ Assurer à l'agent des activités valorisantes et examiner avec lui les possibilités d'évolutions professionnelles au sein de l'unité
- ✓ Aider à la réflexion sur l'organisation des activités des agents de l'unité

Accompagner les agents

- ✓ Confirmer que le refus de transfert du poste ne contient aucun jugement sur les compétences de l'agent
- ✓ Mettre en place toute action de valorisation des compétences (*formation, nouvelles activités...*)