

Charte de la mobilité interne

Université Grenoble Alpes

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels reconnaît le droit à la mobilité des agents et leur permet de construire un parcours professionnel cohérent et enrichissant qui réponde à leurs aspirations personnelles et aux besoins des services. L'université Grenoble Alpes a fait le choix de la mobilité interne au fil de l'eau afin de favoriser une employabilité durable et de ne pas constituer un vivier d'emplois précaires.

La présente charte vise à définir les règles inhérentes à la démarche de mobilité interne.

Au sein de l'université Grenoble Alpes, pour bénéficier de la mobilité interne il faut remplir une des conditions suivantes :

- Etre un agent titulaire de l'UGA
- Etre en CDI au sein de l'UGA
- Etre en CDD au sein de l'UGA et avoir fait l'entretien bilan des 4 ans

Les agents éligibles peuvent bénéficier de la mobilité interne au fil de l'eau, c'est-à-dire qu'ils peuvent changer de poste tout au long de l'année.

Il existe deux types de mobilité interne :

- la mobilité sur poste vacant : le poste est disponible suite au départ d'un agent
- la mobilité organisationnelle : mobilité induite par la réorganisation d'un ou plusieurs services

La présente charte ne s'applique qu'au dispositif de mobilité interne sur poste vacant.

Quel que soit le type de mobilité, elle se construit dans le respect de trois principes fondamentaux :

- La mobilité ne peut être considérée comme une fin en soi, elle répond à une attente de l'agent et à un besoin du service ;
- La mobilité constitue une opportunité d'enrichissement et de progrès pour l'agent et pour le service, elle est le levier d'une dynamique « gagnant-gagnant » ;
- La réussite d'une démarche de mobilité repose sur un partage de responsabilités :
 - o L'agent est acteur de son évolution professionnelle ;
 - o L'UGA propose des parcours professionnels valorisants.

Droits et devoirs de l'agent et de l'université :

LA MOBILITE, UN DROIT ET DES DEVOIRS

Si un agent s'inscrit dans une démarche de mobilité, son supérieur hiérarchique ne peut s'y opposer dans la mesure où il est en fonction sur son poste depuis au moins 2 ans (sauf situations particulières).

FAIRE DE L'AGENT UN ACTEUR DE SA MOBILITE

L'agent est au cœur du dispositif de mobilité. Il prend l'initiative de sa mobilité en répondant à une offre d'emploi, il dispose d'une autonomie dans ses choix de postes, il est de sa responsabilité de valoriser son expérience et ses compétences.

Pour être en cohérence avec le déroulement de son parcours professionnel, après l'acceptation de sa mobilité, l'agent s'engage à rester sur son poste pour une durée minimale de 2 ans.

L'agent peut faire part de son souhait de mobilité au cours de son entretien professionnel annuel.

VISER L'ADEQUATION ENTRE LE PROFIL DU CANDIDAT ET LE POSTE

Les postes ouverts à la mobilité interne doivent faire l'objet d'une définition précise des compétences requises et du profil recherché. C'est le gage d'une adaptation réussie de l'agent, d'une implication et d'une motivation forte.

Le service recrutement doit motiver la décision de recrutement par référence aux compétences et au profil du candidat, retenu ou pas.

L'adéquation parfaite n'est pas une fin en soit, une mobilité peut s'accompagner de formations, en effet, lors de sa prise de poste, l'agent peut bénéficier, pour son adaptation ou en cas de difficultés, de formations, ou d'autres moyens proposés par la DGDRH (parrainage, tutorat, etc.).

ACCOMPAGNER ET VALORISER LES PARCOURS ET LES PROJETS PROFESSIONNELS

Tout au long de sa carrière, l'agent a la possibilité de changer d'emploi ou de métier dans la perspective de valoriser son parcours, en termes d'activités et/ou de responsabilités, afin de diversifier ou élargir ses compétences.

Chaque agent doit pouvoir bénéficier de mesures d'accompagnement aux différentes étapes de son parcours et tout au long de sa carrière pour élaborer ou travailler sur son projet professionnel.

L'UGA dispose, au sein de la direction générale déléguée aux ressources humaines, d'un espace d'accompagnement des parcours professionnels. Les agents peuvent bénéficier de l'appui d'une conseillère afin de préparer une mobilité ou de concrétiser une réorientation ou une évolution de carrière. Les agents peuvent également bénéficier d'un accompagnement pour accéder au dispositif de VAE (validation des acquis de l'expérience) ou valoriser leur diplôme.

L'accompagnement à la mobilité est accordé à tout agent qui en fait la demande.

CONCILIER TRANSPARENCE ET CONFIDENTIALITE

Tout poste à pourvoir en mobilité interne fait l'objet d'une publication de la part du service recrutement à destination de tous les personnels de l'UGA pendant 10 jours minimum.

L'agent devra, lors de sa convocation à l'entretien, informer le service recrutement s'il a prévenu son supérieur hiérarchique de sa candidature. S'il a fait le choix de ne pas en parler il pourra en expliciter les raisons.

Le service recrutement ainsi que les responsables des services recruteurs doivent respecter la confidentialité des contacts pris lors de la prospection de poste.

Tout agent doit pouvoir obtenir une réponse motivée à sa candidature, qu'elle soit positive ou négative.

ORGANISER LE CHANGEMENT DE POSTE

La mise en œuvre d'une mobilité interne doit être organisée entre les services concernés et l'agent. Les responsables des services d'origine et d'accueil s'engagent à organiser le changement d'affectation d'un commun accord.

La prise de poste de l'agent qui fait une mobilité devra se faire au plus tard dans les 3 mois suivant sa notification. Elle pourra s'organiser de la façon suivante :

- un mois et demi à 100% sur l'affectation actuelle
puis un mois et demi à 50% sur l'affectation actuelle et 50% sur la nouvelle affectation
- ou selon tout accord respectant le délai maximum de 3 mois.

Le responsable hiérarchique du service d'origine informe le service recrutement des modalités retenues conjointement.

Un avis d'acceptation de mobilité formalise le changement de poste et d'affectation, il sera signé par l'agent pour accord.