



Charleville-Mézières, le 27 mai 2022

Monsieur **Mickaël ADAMKIEWICZ**,
Secrétaire Académique - A&I UNSA Reims

à

Monsieur le Recteur de l'Académie de Reims
Chancelier des Universités
1 rue Navier
51082 REIMS Cédex

Madame Isabelle AVIGLIANO,
Cheffe de bureau des relations sociales et de
l'accompagnement des personnels (BRSAP)

Objet : Mouvement 2022 ; poste d'adjoint gestionnaire SAENES profilé sur AMIA

Monsieur le Recteur,

Bien que le syndicat A&I UNSA ne soit pas en totale opposition sur l'utilisation de postes profilés pour les recrutements quand ces derniers sont justifiés par des compétences spécifiques, il est fait le constat que depuis la deuxième année consécutive, les postes d'adjoint.e.s gestionnaires de catégorie B sont systématiquement étiquetés en poste profilé lors des campagnes de mouvements sur AMIA.

La section A&I UNSA de Reims exprime son incompréhension à cette pratique de mise en profilage systématique des postes d'adjoint.e.s gestionnaires de catégorie alors que rien ne le justifie dans les fonctions d'un.e adjoint.e gestionnaire classique B. En effet, l'académie de Reims semble être très engagée dans ce processus de sélection à l'instar d'un agent qui sollicite un poste en REP+ ou d'un comptable qui postule sur un poste profilé. Par ailleurs, notre académie fait figure d'exception dans cette pratique de PRP.

Rien ne démontre la pertinence d'un traitement aussi particulier du recrutement pour des postes classiques d'adjoint.e.s gestionnaires en collège même si ces derniers sont plus souvent isolés en comparaison avec les lycées qui eux/elles sont entouré.e.s d'une équipe plus conséquente. D'autant plus qu'ils ne font pas partie des postes nécessitant des compétences spécifiques comme énoncés en première page des LDG académiques (annexe 1) Au contraire, certains postes (notamment sans restauration par exemple) pourraient être attribués à des adjoint.e.s gestionnaires débutant.e.s dans le métier sans avoir de pression du SRH et de la gestion de ses agents.

Pour la section A&I UNSA de Reims cette pratique va scléroser le peu de mouvement qu'il reste dans l'académie de Reims. La règle devrait être d'abord le mouvement dans son ensemble puis les situations particulières ensuite. Le syndicat A&I UNSA vous interpelle sur le risque que des postes d'adjoint.e.s gestionnaires non pourvus se retrouvent sur la place de l'emploi public (PEP) par exemple.

Réglementairement, d'une part, le syndicat A&I UNSA rappelle que « la politique de mobilité du MENJS 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 services, **dans le respect des priorités légales prévues par l'article 60 et de la loi 84-16 du 11 janvier 1984** » (Annexe 2). Or, le profilage de poste généralisé ne permet pas de respecter les mesures de priorités légales pourtant énoncés dans les lignes directrices de gestions académiques. Certes dans les LDG académiques il est stipulé au point II.1.2 (annexe 3) intitulé « les priorités légales » que « dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies par l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites qu'elles portent sur des postes non profilés ou des postes profilés » Cependant « dans ce dernier cas, parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des agents relevant d'une priorité légale seront jugées prioritaires. » **La section A&I UNSA de Reims** entend par là que l'employeur choisit donc le/la candidat.e qui bénéficie d'une priorité légale uniquement dans le cas d'une candidature égale. Cependant si les candidatures ne sont pas égales, la priorité légale ne sera pas privilégiée alors que dans le cadre des postes fléchés, il y aurait eu avantage de la candidature ayant une priorité légale. Il en va de la crédibilité et de la transparence du recrutement sur entretien.

D'autre part, pour le syndicat A&I UNSA il n'est pas concevable que le/la chef.fe d'établissement puisse ainsi choisir son/sa adjoint.e gestionnaire, alors qu'il/elle ne peut choisir ni ses enseignant.e.s, ni ses CPE, ni même ses adjoint.e.s pédagogiques. Autrement dit, on considère ici que les gestionnaires sont des adjoint.es de « seconde zone » puisque l'employeur leur imposent des règles qui ne s'appliquent à personne d'autre. Quant au fait que le/la chef.fe d'établissement choisisse un.e gestionnaire qui serait également son comptable, cela est encore plus déroutant au vu de la séparation des pouvoirs réglementairement en vigueur.

La section A&I UNSA de Reims espère que vous prendrez en compte nos remarques et nos alertes d'autant plus que ce processus de sélection pose plusieurs questions :

- **Qu'advient-il d'un agent qui aura inscrit sur sa liste de vœux un « poste fléché » à défaut de pouvoir l'inscrire en « poste profilé » dans AMIA ? Cet agent sera-t-il convoqué ?**
- **Que deviendront les postes libérés après mouvement ou réussite à un concours, seront-ils étiquetés « poste fléché » comme auparavant ?**
- **À quel titre le/la chef.fe d'établissement aurait la possibilité de choisir un.e gestionnaire qui serait également son comptable, au vu de la séparation des pouvoirs réglementairement en vigueur.**

Les représentant.e-s élu.e-s du personnel du syndicat Administration et Intendance de l'UNSA section académique de Reims vous prient de croire, Monsieur le Recteur, à notre indéfectible attachement aux valeurs du service public de l'Éducation nationale.

Le Secrétaire Académique,
A&I UNSA académie de Reims

Mickaël Adamkiewicz



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION POUR LA MOBILITE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, DES SERVICES SOCIAUX, DE SANTE, D'ENCADREMENT, DES ENSEIGNANTS DES 1^{er} ET 2nd DEGRES, DES CONSEILLERS PRINCIPAUX D'EDUCATION ET DES PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE

2019-2022

Rectorat-DRH

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'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité.

Ainsi, dans le cadre de la stratégie de pilotage des ressources humaines, les présentes lignes directrices de gestion fixent pour l'académie de Reims les orientations générales en matière de mobilité. Elles sont définies dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles. Elles sont soumises, pour avis, au comité technique académique.

Ces lignes directrices de gestion académiques sont établies pour 3 ans. Elles feront l'objet d'un bilan et d'un réexamen à l'issue de leur première année de mise en œuvre et, en tant que de besoin, les années suivantes. En complément, chaque année les agents seront informés des modalités précises et des calendriers de mise en œuvre des différentes opérations les concernant relatives à la mobilité ainsi que des documents de référence à compléter le cas échéant.

Les orientations générales relatives à la mobilité des personnels

La politique de gestion qualitative des ressources humaines développée par l'académie de Reims vise à atteindre les objectifs suivants :

- La continuité et la qualité du service public en couvrant tous les besoins,
- L'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers de l'Administration,
- La diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels,
- Le développement de l'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

⇒ Les enjeux de la mobilité pour l'académie de Reims

Les affectations des personnels doivent garantir, au bénéfice des élèves et de leurs familles, l'efficacité, la continuité et l'égalité d'accès au service public de l'éducation nationale en restant vigilant à la qualité de vie au travail des agents et à leurs conditions de vie personnelle.

L'académie de Reims veille à assurer la couverture la plus complète des besoins en moyens et en ressources humaines nécessaires dans les différentes fonctions, au bénéfice de tous les élèves et sur l'ensemble des territoires qui la composent. Elle s'attache à développer une réflexion pour favoriser les zones ou territoires connaissant des difficultés particulières de recrutement. Une attention particulière est donnée aux établissements et écoles de l'éducation prioritaire ou situés en zone rurale isolée et aux personnels qui y sont affectés.

Par ailleurs, afin de couvrir parfaitement les besoins nécessitant des compétences spécifiques, une procédure de sélection est mise en œuvre dans le cadre des postes spécifiques académiques et départementaux. Les postes ainsi profilés font l'objet d'une définition précise des missions et des exigences particulières au travers d'une fiche de poste. L'académie organise la publicité de ces recrutements avec la volonté d'assurer la plus grande attractivité de ces postes.

ANNEXE N°2 : Extrait de la 1^{ère} partie des LDG académiques présenté au CTA du 22/02/2022 et au CTA VDU du 08/03/2022.

1^{ère} partie : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION POUR LA MOBILITE DES ATSS

Cette première partie concerne les personnels des filières administrative, technique, sociale et de santé.

I. Une politique visant à favoriser la mobilité des personnels tout en garantissant la continuité du service

La politique de mobilité du MENJS 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 services, dans le respect des priorités légales prévues par l'article 60 et de la loi 84-16 du 11 janvier 1984. 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.

Cette mobilité peut néanmoins être encadrée par des règles restrictives prévues dans un nombre limité d'hypothèses, notamment lorsqu'il s'agit du premier emploi de l'agent. C'est pourquoi, pour l'ensemble des personnels ATSS, le ministère préconise une stabilité sur poste de 3 ans sauf situations particulières, ces dernières faisant l'objet d'un examen particulier notamment lorsqu'elles relèvent de priorités légales.

Cette politique de mobilité s'inscrit également dans le cadre des dispositions de l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, et du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 pris pour son application, qui dispose que les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel toutes les vacances d'emplois.

ANNEXE N°3 : Extrait du II.1.2.A des LDG académiques présenté au CTA du 22/02/2022 et au CTA VDU du 08/03/2022.

II.1.2.A - Les priorités légales

Dans toute la mesure du possible et en fonction de l'intérêt du service, les priorités de traitement des demandes de mobilité définies par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 seront satisfaites qu'elles portent sur des postes non profilés ou des postes profilés. Dans ce dernier cas, parmi les profils en adéquation avec le poste offert, les demandes des agents relevant d'une priorité légale seront jugées prioritaires.

Et l'administration doit, pour écarter une priorité légale, justifier d'un intérêt du service pertinent, faute de quoi la décision prise encourrait, en cas de recours, la censure du tribunal administratif et le risque d'une condamnation financière à indemnisation du préjudice de l'agent non muté. Dans le cadre des campagnes de mutation à 2 phases, toute situation jugée prioritaire, au sens de la loi susmentionnée, à l'occasion des opérations de la phase inter-académique, sera également reconnue comme telle dans la phase intra-académique.