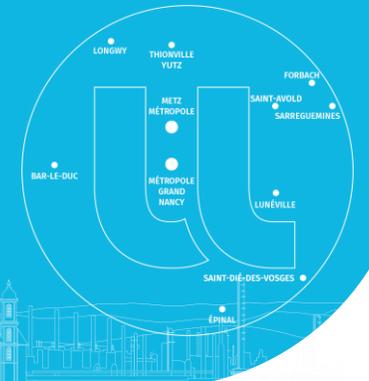


Lignes directrices de gestion

Mobilité

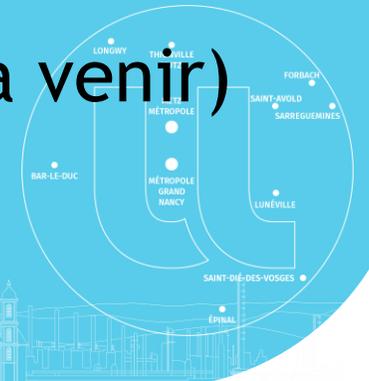


LDG Mobilités Université de Lorraine

- Dans les principes des LDG du MESRI
- En précisant les principes et procédures UL
- En s'inscrivant dans le code et la charte du Label HR

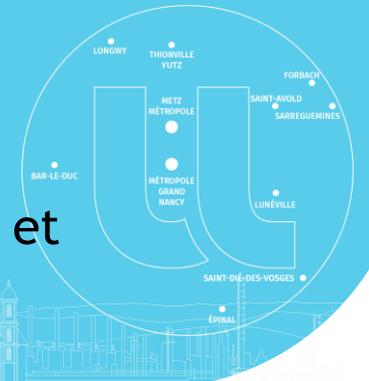
Excellence et dans le plan d'égalité professionnelle (à venir)
de l'UL

- Dans le cadre de la GPEC développée par l'UL
- Avec l'accompagnement individuel des personnels



LDG Mobilités Université de Lorraine

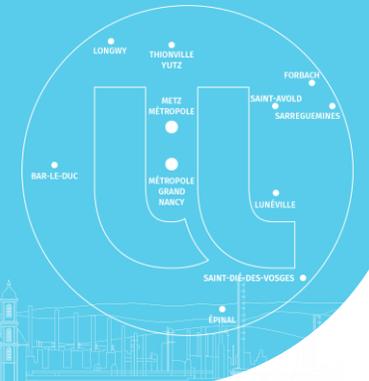
- établies pour 3 ans (avec bilan la première année de mise en place)
- rédigées autour de principes communs :
 - Transparence des procédures
 - Traitement équitable des candidatures
 - Prise en compte des priorités légales de mutation
 - Recherche adéquation entre les exigences du poste et les profils et compétences



LDG Mobilités Université de Lorraine

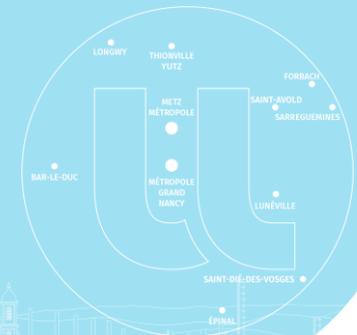
Méthodologie:

- Parangonnage: retour précieux des universités qui ont adopté ou en cours d'adoption des LDG
- Travail pluridisciplinaire des personnes ressources RH au sens large en 2019
- Présentation pour débats en CT de janvier 2020
- Groupe de travail mixte associant les OS et des encadrants
- Avis favorable CT et adoption par le CA en juillet



Le document est rédigé en 3 chapitres :

1. Orientations générales de la politique de mobilité de l'Université de Lorraine
2. Procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité
3. Accompagnements des agents



Chapitre 1 : Orientations générales de la politique de mobilité de l'UL

- Favoriser la mobilité et la construction des parcours professionnels
 - Accompagnement des agents dans la construction de leur parcours professionnel
- Rechercher l'adéquation entre le poste et le profil
 - Définition du profil : savoir, savoir-faire, savoir-être, aptitude à « monter en compétences » notamment grâce à des formations, motivation
- Transparence des procédures et information
 - Diffusion large des informations relatives à la mobilité : divers canaux de diffusion internes et externes
- Traitement équitable des candidatures et prise en compte des priorités légales
 - Transparences des procédures, règles de départage fondées sur des critères objectifs



Chapitre 2 Procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité

➤ Opérations permettant la mobilité des BIATSS:

➤ Campagne intra-académique : dispositifs déjà existants; Campagne de mobilité nationale (filière Bibliothèque)

➤ Mobilité au fil de l'eau :

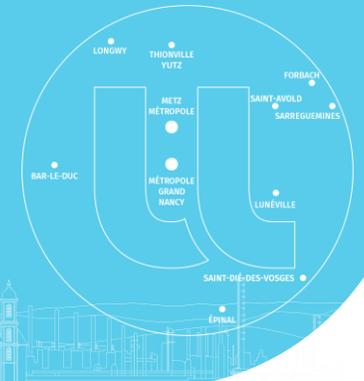
- **Publication** :

- NB: délai de publication d'un mois pour les postes vacants pourvus par des fonctionnaires ou emplois contractuels de droit public d'une durée égale ou supérieur à un an.

- **Traitement des candidatures**

- **Conduite des entretiens**

- **Priorités légales**



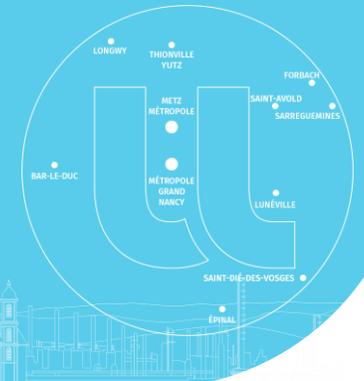
Chapitre 2 Procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité

➤ Opérations permettant la mobilité des BIATSS:

- Mobilité hors établissement grâce à plusieurs dispositifs : mutation, détachement, mise à disposition ou disponibilité.

➤ En annexe du document : la charte de recrutement qui énonce les grands principes que l'Etablissement entend respecter :

- Non-discrimination et égalité de traitement
- Information et transparence
- Confidentialité
- Bienveillance et accompagnement



Chapitre 3 : Accompagnements des agents

- **Information des personnels sur la mobilité** : Les supérieurs hiérarchiques et la DRH se tiennent à disposition des agents. Les éléments relatifs à la mobilité sont accessibles sur l'intranet RH de l'ENT de l'Université de Lorraine (LDG, campagnes annuelles mobilité, newsletter RH - recrutement, fiches de postes).
- **Accompagnements des personnels à la mobilité** : L'Établissement propose différents dispositifs de conseil, d'appui et d'orientation aux agents qui envisagent une mobilité.
- **Accompagnement à la prise de poste** : actions de formation, journée d'accueil, tutorat.

