



MISE EN ŒUVRE DE LA GAMH METHODOLOGIE

I - MODALITES POSSIBLES	
Plusieurs modalités peuvent être initiées pour mettre en œuvre la nouvelle Grille d'attribution des Moyens Humains (GAMH), l'enjeu est d'identifier celle la plus à même d'accompagner ce changement et de maintenir le fonctionnement	
1- Mise en œuvre au fur et à mesure des départs	
Une modalité consisterait à ne faire bouger les curseurs qu'au moment des départs en retraite ou des mobilités des agents sur postes vacants , avec l'inconvénient du temps, potentiellement long, qui s'écoulerait entre le début et la fin de mise en œuvre, puisqu'étroitement lié au rythme des départs en retraite.	
2- Mise en œuvre mixte	
Une seconde modalité intermédiaire viserait à faire évoluer les postes au gré des mouvements classiques (départs à la retraite, mobilité...) et au gré des négociations et de dialogue que pourrait mener la DFE et DRH en collaboration	
II – PROPOSITIONS SOUMISES A ECHANGE	
Modalités :	Proposition de mettre en œuvre les modalités décrites en point trois
III – MISE EN PLACE D'UNE EXPERIMENTATION	
Objectifs de l'expérimentation	<ul style="list-style-type: none"> - Confronter les critères définis à la réalité de fonctionnement des établissements - Tester les questionnaires qui ont été définis sur les missions de veille de nuit et de magasinage pédagogique - Tester les modalités de mise en œuvre de la GAMH et notamment le dialogue avec les établissements et les agents dans le cadre d'opportunités de mobilités

Périmètre de l'expérimentation	27 établissements ont été sélectionnés couvrant l'ensemble des missions pour lesquels des critères ont été définis. 89 postes vacants (tous postes confondus) dont l'ouverture sera à analyser au regard des nouveaux critères GAMH.
Evaluation	-Réalisation d'un bilan intermédiaire présenté en CT en juin / juillet 2023, ce bilan intermédiaire viendra acter les transferts de poste réalisés dans le périmètre de l'expérimentation et les éventuelles transformations -Réalisation d'un bilan de l'expérimentation après 6 mois de mise en œuvre en mars/avril 2024
Points de vigilance spécifiques à l'expérimentation	Les effets attendus de la GAHM ne pourront s'apprécier qu'après identification des postes vacants, et mobilités volontaires des agents. Ce n'est pas tant le résultat de la GAMH qui sera testé que le processus.

IV - MODALITES DE RECRUTEMENT DANS LE CADRE DE L'EXPERIMENTATION

A la prochaine Bourse à l'emploi (ouverture des postes début 2023), 209 postes seront ouverts à la prochaine bourse à l'emploi (BE), répartis de la manière suivante :

- 89 postes constituant la phase expérimentale de mise en œuvre de la GAMH au sein des 27 établissements expérimentaux sur tout poste confondu ;
- 120 postes d'agents d'entretien et d'agents de restauration dans les établissements qui aujourd'hui sont déficitaires et équilibrés sur ces missions, hors expérimentation

De même et dans l'attente du déploiement de la GAMH, pour les postes à spécialités (**96 postes**) il est proposé la même logique, à savoir le principe d'ouverture des postes dans les établissements déficitaires et équilibrés et le remplacement des postes dans les établissements excédentaires par des contractuels.

Points de vigilance :

L'expérimentation va mettre en place progressivement la GAMH. Ainsi, le nombre de déprécarisation augmentera au fur et à mesure de la mise en œuvre de la GAMH (après expérimentation)

VI – Validation