



CSA-MESR du 1^{er} avril 2025

Déclaration liminaire Sud éducation & Sud Recherche

Puisqu'il est question ces derniers temps d'une revoyure de la Loi de programmation de la recherche, nous ne pouvons pas nous empêcher de revenir sur le contexte budgétaire et notamment sur les crédits des programmes du Ministère qui ne peuvent que nous éloigner toujours plus d'une trajectoire que Sud Recherche et Sud éducation avait dès le départ identifiée comme insuffisante : insuffisante non seulement par rapport aux besoins, mais même par rapport aux objectifs régulièrement affichés par nos gouvernants de 1% de PIB consacré à la recherche publique. Et la LPR ce n'était pas seulement quelques moyens insuffisants, mais c'était aussi et surtout des choix en terme de financement de la recherche, de recrutement - avec notamment les chaires de professeurs juniors -, de développement de l'emploi contractuel plutôt que titulaire, d'individualisation des rémunérations, de cadeaux au secteur privé, etc... Des choix que nous avons alors largement dénoncés. Nous doutons hélas que la revoyure sera l'occasion de remettre en cause tout cela...

Pour revenir au budget, nous l'avons déjà dit, il ne fait aussi que conforter une situation catastrophique pour les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche et leur personnel, ainsi que pour les conditions d'étude et de vie d'étudiantes et étudiants toujours plus précaires. C'est pourquoi avec l'intersyndicale Sud éducation Sud Recherche appellent à se mobiliser dans la continuité des mobilisations précédentes, avec l'ensemble de la fonction publique le 3 avril.

b

Intervention Sud éducation - Sud Recherche sur le bilan 2023 des lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du MESR

Nous vous remercions pour ces données, même s'il y a des manques. Globalement, on peut dire que la mobilité tient du mirage au sein de ce ministère.

Concernant les enseignant-es chercheur-es :

On part d'une situation déjà catastrophique et on a des résultats qui baissent chaque année : Par exemple, la part des postes ouverts exclusivement à la mutation passe de 4,2% en 2021 à 3,2% en 2022 à 2,8% en 2023... Soit un tiers en moins en 2 ans ! Le taux de mobilité pour les femmes professeures baissent aussi : 2,8% en 2021, 2,2% en 2022 et 1,9% en 2023.

À noter aussi que concernant les recrutements d'enseignantes-chercheuses et d'enseignants-chercheurs, en 2022, il y en avait 12% de plus...

Concernant les personnels de bibliothèque :

Même si ça ne concerne pas directement la mobilité, les données montrent une baisse des effectifs plutôt inquiétante : 2,4% en moins en 2 ans et cela concerne surtout des collègues affecté-es dans le sup, conservateurs et magasiniers. Sur la mobilité, on note la faiblesse des mobilités prioritaires. On note aussi que les détachements entrants seraient plus favorables aux hommes qu'aux femmes ; c'était déjà le cas en 2022, même si c'était moins franc.

Concernant les Ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens recherche et formation :

Une fois de plus nous déplorons l'absence de données concernant les adjointes et adjoints techniques. Concernant les données fournies, on ne peut hélas que constater la faiblesse des mobilités... Si le nombre de mobilité au fil de l'eau de 2023 reste similaire à celui de 2022, ce nombre est extrêmement faible (moins de 1%) et de plus, la part des mutations répondant à des priorités légales a fortement diminué en 2023 par rapport à 2022 (7 possibilités en 2023 vs 89 en 2022). En l'absence de campagne, nous ne

connaissions pas le nombre d'agents et d'agentes qui souhaiteraient une mobilité. L'absence de ces données est problématique car il est impossible de déterminer un taux de satisfaction permettant des comparaisons avec d'autres corps ou d'autres administrations. On peut aussi légitimement se demander vu la faiblesse des possibilités quelle est la part d'autocensure (et ce point peut concerner les différentes filières). Le fait que des collègues se trouvent obligé de repasser le concours pour bénéficier d'une mobilité montre bien qu'ils et elles ont conscience de combien la porte est bouchée. Mais il serait intéressant de savoir à quel point !

Les avis votés

Avis n°1 : sur la situation des ATER

Les conditions de rémunérations des ATER ont été sérieusement dégradées avec l'inflation de ces dernières années (12,6 % d'inflation en 3 ans). La rémunération indiciaire des ATER est seulement de 2 196€ brut / mois (IM=446) soit 22 % au-dessus SMIC, et pour les ATER à mi-temps de 1 575€ brut / mois (IM=320) soit 13 % en-dessous du SMIC. La Prime de recherche et d'enseignement supérieure reste bloquée pour les ATER à environ 110€ brut / mois (payée semestriellement). Les ATER n'ont pas non plus bénéficié de la prise en compte égale des TP et des TD dans leur service.

Ces rémunérations sont tout à fait incompatibles avec leur niveau de qualification (doctorat, ou bac+5 en finalisation de thèse). La rémunération des ATER à mi-temps – emploi qui en pratique ne permet absolument pas d'avoir un autre contrat pour le compléter – ne permet pas de vivre dignement. À tel point que les doctorants contractuels qui ont un niveau de qualification inférieur ou égal, ont à présent une rémunération équivalente (2 200€), voire supérieure (avec les heures d'enseignement) à celle des ATER. Cette situation va s'aggraver en 2026.

Par conséquent, le CSA-MESR demande la revalorisation immédiate de la rémunération indiciaire des ATER, et que ce soit complété par une revalorisation de la PRES pour tous ses bénéficiaires. Le CSAMESR demande également l'application de l'équivalence entre les TD et les TP pour les ATER.

Vote : unanime **pour**

Avis n°2 : pour des systèmes de mutation nationaux pour les corps ITRF et enseignants-chercheurs

Le CSA-MESR constate année après année le très faible taux de mobilité des personnels ITRF et enseignants-chercheurs. Faute de procédure, il est extrêmement compliqué pour ces collègues de muter. Cette situation ne s'améliore absolument pas. Le droit à mutation des fonctionnaires d'État ne s'applique pas dans la pratique aux ITRF et aux enseignants-chercheurs. Pire, les priorités légales (rapprochement de conjoints, handicap, zones sensibles, outre-mer) sont mises en œuvre de façon marginale.

En conséquence, pour éviter que perdure cette situation anormale, le CSA-MESR demande l'ouverture de négociations pour la mise en place d'un système de mutation nationale pour les personnels des corps ITRF, et d'un système de mutation nationale distinct de la phase de recrutement pour les corps des enseignants-chercheurs.

Vote :

11 Pour : CGT FSU CFDT FO **Sud**

4 Abs : Unsa