

## Intervention Sud éducation & Sud Recherche sur le bilan 2024 des lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du MESR

La présentation introductive est quelque peu positiviste par rapport à la réalité... Mais on remercie l'administration pour ses efforts pour améliorer les données qu'elle a fournies.

Globalement, on peut dire que la mobilité tient du mirage au sein de ce ministère.

### Concernant les enseignant-es chercheur-es :

Avec un taux de mobilité inférieur à 1%, on est dans une situation catastrophique. En plus certains résultats baissent chaque année : par exemple, la part des postes ouverts exclusivement à la mutation est passée de 4,2% en 2021 à 1,9% en 2024... C'est plus que divisé par 2, en 4 ans ! Le taux de mobilité pour les femmes professeuses reste plus faible qu'en 2021, celui des hommes professeurs a lui légèrement augmenté, malgré la mise en place des lignes directrices.

Concernant les mutations prioritaires, le taux de candidatures acceptées pour rapprochement de conjoint ou de conjointe est systématiquement inférieur au taux obtenu pour les mutations non prioritaires, ce qui est vraiment problématique.

Le taux de CRCT obtenues par rapport aux demandes diminue aussi : de 75% de demandes obtenues en 2022 on passe à 62% en 2024, suggérant la nécessité d'augmenter le nombre de possibilités.

Concernant les mutations des personnels de bibliothèque le taux global de satisfaction des demandes est relativement stable. Il est de 54,8% en 2024. Mais sur les 4 dernières années on observe tout de même une baisse de ce taux de satisfaction pour les femmes et une hausse pour les hommes (-4,8 point pour les femmes et +12,6 points pour les hommes). De manière assez récurrente, le taux de satisfaction est supérieur à la moyenne pour les bibliothécaires et pour les conservateurs et conservatrices. Par contre, il est nettement inférieur à la moyenne pour les magasiniers et magasinnières, ainsi que pour les Bibas, même si l'écart est moindre pour ces derniers et dernières. Cette année, toutes les demandes de mutations prioritaires ont été satisfaites excepté pour les magasiniers et magasinnières (seulement 2 pourvues pour 5 demandes), soit en proportion un peu moins que les mutations non-prioritaires, ce qui là encore est problématique. Ces données montrent qu'un effort doit être fait pour favoriser la mobilité de ces agents et agentes de catégorie C. Globalement sur l'ensemble de la filière, le taux de mobilités rapporté aux effectifs est de 3,7% et de 2,6% si l'on ne considère que les mutations, des pourcentages nettement supérieurs à ceux des ITRF comme nous allons le voir.

Concernant les Ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens recherche et formation (ITRF), le nombre de mobilités reste particulièrement faible par rapport aux effectifs : 1,6% en incluant les détachements entrants et les intégrations directes ; ce pourcentage tombe à 0,7% si on ne regarde que les mutations ; le nombre total de mutations, 227, est d'ailleurs le plus faible depuis 2021 ! Le nombre de mutation prioritaires, 23, même s'il a augmenté par rapport à 2023, reste ridiculement faible ; en 2022, il était de 89 soit près de 4 fois supérieur. Les mutations se concentrent essentiellement dans la Bap J et un peu la E. Lorsque l'on rapporte aux effectifs respectifs, il y a un peu plus de mobilité dans le corps des ASI que dans les autres corps de catégorie A et B. En l'absence de campagne, nous ne connaissons 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 effectivement concerner les différentes filières). Le fait que des collègues se trouvent obligés de repasser le concours pour bénéficier d'une mobilité montre bien qu'ils et elles ont conscience de combien la porte est bouchée. Par rapport à l'ensemble des mobilités, les mutations prioritaires ne représentent que 10% des mutations (à noter que chez les enseignant-es chercheur-es elles représentent près d'un tiers des mutations).

Concernant les adjointes et adjoints technique recherche et formation, le volume global de mutations (181) ramené aux effectifs donne un taux là encore ridiculement faible de 0,9%. Le taux de satisfaction est de 55% pour les mutations inter-académiques et de 48% pour les intra-académiques, mais inférieur dans les deux cas pour ce qui est des mutations prioritaires, ce qui est une fois de plus problématique.

En conclusion il est globalement essentiel de penser de nouveaux processus pour améliorer la mobilité au sein du Ministère ; on voit bien par exemple qu'avoir des campagnes à date pour les personnels de bibliothèque donne de meilleurs résultats. Des efforts doivent aussi être faits pour que la mobilité devienne un outil pour pourvoir les postes vacants.

### **Intervention Sud éducation & Sud Recherche sur le bilan 2024 des lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du MESR**

Merci encore aux équipes qui ont travaillé sur ce document et pour l'amélioration des données ; il en manque encore, mais on tient à saluer les efforts.

Parmi les grands principes rappelés dans l'introduction, certains semblent difficiles à caractériser en l'absence de données : Il s'agit de la carrière sur 2 grades et de l'attention sensée être portée aux collègues depuis plus de 3 ans au dernier échelon de leur grade. Comment suivre cela sans avoir les données ?

Deuxième point de vigilance : c'est la promotion des collègues en situation de handicap, pour lesquels nous n'avons aucune donnée malgré des demandes répétées. Comment dans ces conditions savoir s'il n'y a pas de discrimination ?

On regrette aussi l'absence dans le cadre de ce bilan des données sur le repyramidage ITRF, alors qu'on les a pour les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs.

Enfin, une annexe avec la répartition genrée dans les grades de chaque corps apporterait un éclairage utile pour caractériser les plafonds de verre ou les planchers collants.

Concernant les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs (EC) :

Les avancements au grade HC ainsi qu'à l'échelon exceptionnel pour les maîtres et maîtresses de conférence, sont plutôt favorables aux femmes si l'on se réfère à la répartition des promouvables. Par contre, le passage à la 1<sup>ère</sup> classe des PR leur est plutôt défavorable : l'indice d'avantage masculin est de 1,08 et aussi, le taux de femmes promues est de 2 points inférieur au taux de femmes PR2. Comme les autres syndicats, nous déplorons la diminution des taux de pro-pro pour l'accès à la HC des MCF. Le fait que 26% des MCF partent à la retraite en étant toujours classe normale montre la nécessité de réaugmenter ce taux, sinon comment répondre à l'exigence de la carrière sur au moins 2 grades.

Sud éducation et Sud Recherche réclament également le dé-contingentement de l'accès à l'échelon exceptionnel pour les MCF HC, ainsi que pour les CRHC.

Sur le repyramidage des EC : avec ces 388 promotions, la part de PR parmi les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs de la filière universitaire atteint 35% en 2024 ; on note qu'il en manque encore un bout pour atteindre l'objectif de 40% annoncé dans le cadre de la LPR... Un des intérêts de ce repyramidage est effectivement de permettre la féminisation du corps des PR. Et il serait vraiment dommage que ce gain, soit perdu avec la multiplication des chaires de professeur junior !

Quant à la possibilité de maintien en poste jusqu'à 70 ans (voire plus), que nous avons toujours dénoncée, voir dans ce document que 700 EC ont conservé leur poste au-delà de 67 ans, alors même qu'ils et elles - on n'a d'ailleurs pas d'éléments de parité sur le sujet – pourraient être émérités, nous met très en colère. C'est autant - voire plus, du fait du GVT – de postes manquants pour des jeunes en attente de recrutement.

Concernant les Biatpss :

Nous ne reviendrons pas sur l'absence des données permettant de caractériser la mise en œuvre de certaines orientations des LDG (handicap, blocages), mais nous souhaitons rappeler que certains critères pris en compte pour les promotions en matière de valeur professionnelle, nous posent toujours problème : par exemple, prendre en compte les publications est problématique tant les pratiques en la matière divergent en fonction des disciplines, entre laboratoires, voire au sein même des laboratoires. Pire, prendre en compte « les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles au sein des établissements d'enseignements supérieur et de recherche », n'est pas acceptable quand, comme on vient justement de le voir, les possibilités de mobilité au sein de ce ministère sont réduites à peau de chagrin.

Sachant le poids des localismes, on s'interroge aussi sur la réelle prise en compte des critères (notamment l'attention portée aux agent-es depuis plus de 3 ans en bout de grade ou l'équilibre entre les Bap) par les établissements eux-mêmes. Il est d'ailleurs écrit dans le document : « L'examen de la répartition des dossiers proposés fait apparaître que les BAP déficitaires en promotions sont le résultat d'un nombre réduit de propositions et de rangs de classement non prioritaires. »

Globalement les taux de femmes promues sont équivalents aux taux de femmes promouvables, il y a même un petit avantage pour l'accès aux corps des IGE et des technicien-nés, et aux grades HC pour les IGR et IGE, ainsi qu'aux grades TCS et ATP 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> classe.

Les comparaisons des filières bibliothèques et ITRF, font apparaître des différences notables en terme de carrière, avec des ratios pro-pro (particulièrement faibles concernant les changements de corps) et des anciennetés moyennes qui sont très différents entre les filières.

Enfin, il est vraiment dommageable de ne pas pouvoir basculer les examens professionnels non pourvu en cat B, vers les avancements au choix. On sait que c'est statutaire, mais c'est quand même problématique de perdre ainsi 132 possibilités pour passer technicien ou technicienne supérieure.

## **Intervention Sud éducation & Sud Recherche sur le plan national d'action handicap et inclusion professionnelle 2026-2031**

Sud éducation et Sud Recherche actent positivement que le ministère se dote d'un plan en faveur des conditions de travail des personnels en situation de handicap doté d'une ligne budgétaire ad hoc. Nous notons favorablement le fait que ce plan s'est amélioré au fur et à mesure des échanges avec les OS. On regrette tout même l'absence de féminisation de ce plan (on rappelle que cela fait partie des actions du plan égalité de notre ministère).

Nous notons bien le fait que ce plan s'applique à tous les établissements du Ministère, nous ne manquerons pas de le leur rappeler. Notre inquiétude principale est bien que sous couvert d'autonomie et en absence de contraintes, les établissements se dédouanent en évoquant leur propre plan, mais aussi qu'il soit difficile de suivre la mise en œuvre de ce plan. Comme nous l'avons souligné à maintes reprises, il est nécessaire que nous ayons des données permettant d'objectiver les éventuelles discriminations (répartition des agent-es et agents BOETH dans les différents corps et grades notamment, suivi des lignes directrices de gestion...). Et nous notons donc favorablement l'engagement à enrichir les données dans l'annexe MESR.

Des mesures sont proposées pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap ou pour mieux reconnaître la situation de handicap de personnes déjà en poste et la situation des proches aidants est reconnue, ce qui va dans le bon sens, mais, au-delà de ces mesures, il importe de prendre en

compte de manière plus suivie, sur le terrain, les conditions de travail de ces personnes ainsi que leurs évolutions professionnelles : trop souvent, nos retours vont dans le sens d'un blocage dans la progression de carrière des personnels en situation de handicap alors même qu'ils et elles occupent parfois des postes surqualifiés par rapport à leur niveau de recrutement. Il nous paraît aussi très important d'insister sur la nécessité de mettre en place de réelles mesures de reclassement, qui sont quasi inexistantes pas dans nos établissements. Sachant que la mobilité au sein de l'ESR est particulièrement difficile, alors lorsqu'il s'agit de personnes en situation de handicap autant dire que c'est catastrophique. On se trouve donc régulièrement confronté à trop de mises à la retraite pour invalidité, sans que l'administration n'ait jamais cherché à reclasser les collègues.

Ce plan ne pourra pas porter ses fruits sans une politique volontariste en matière de formation de tous les agents et agentes, et en matière de vigilance, à tous les niveaux, sur les conditions de travail et les carrières : les demandes et les besoins des personnels en situation de handicap sont encore trop souvent peu prises au sérieux et les mesures d'aménagement de postes sont loin d'être toujours mises en œuvre. Le contexte de l'ESR avec des laboratoires dépendant de multiples employeurs, est souvent propice à ce que chacun se renvoie la balle pour échapper à ses engagements et c'est pourquoi nous avons demandé que soient intégrées dans les conventions de sites ou de partenariat des clauses concernant la prise en charge des aménagements nécessaires à l'accueil de personnes en situation de handicap. D'autre part, nous avons aussi souligné lors des échanges la nécessité de prise en charge des aménagements nécessaires pour les déplacements dans le cadre de missions ou de formations pour les personnels en situation de handicap, indispensable pour une politique réellement non discriminatoire, car par exemple participer à des conférences, à des formations, fait partie des éléments pris en compte pour la carrière. Enfin l'accès aux informations nécessaires dans les bilans pour juger de la mise en œuvre effective de ce plan sera vraiment indispensable.

Nous ne souhaitons pas que la mise en œuvre de ce plan, qui affiche des ambitions louables, souffre d'un décalage entre la communication publique et la traduction concrète sur le terrain, où le manque de formation et le manque de moyens sont criants ; à ce titre, nous pensons en particulier à la situation de la médecine de travail dont la crise de recrutement structurel compromet la bonne mise en œuvre d'une partie des mesures.