

Intervention Sud éducation & Sud Recherche sur le bilan des LDG « carrières » (point 4 pour débat)

Merci pour les documents, qui se sont améliorés mais vous ne vous étonnerez pas que nous ne sommes pas encore satisfait-es.

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 ?

D'autre part, pourquoi n'y a-t-il les données des examens professionnels que pour les ATRF et pas pour les autres corps ?

On regrette aussi l'absence de bilan sur le repyramidage ITRF, alors qu'on a ces données pour les enseignantes et enseignants chercheurs.

Et, p27 il y a toujours une erreur.

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

Sur la carrière sur deux grades pour laquelle une attention devrait être faite, le fait que 30% de maîtres et maitresses de conférence partent à la retraite en étant encore classe normale, nous laisse penser que la carrière sur 2 grades ce n'est pas pour tout le monde. Se cacher derrière les 71% qui ne candidateraient pas n'est pas une excuse. Il faudrait se poser la question du pourquoi ? Et surtout aussi pourquoi près d'1/4 ont candidatés parfois plusieurs fois sans être promu-es...

Comme les autres syndicats, nous déplorons la diminution des taux de pro-pro pour l'accès à la HC des MCF. Surtout qu'en se référant aux promouvables au 31/12 de l'année n-1, le véritable taux pro-pro est encore plus défavorable.

Et comme d'autres syndicats, Sud éducation et Sud Recherche réclament aussi le décontingement de l'accès à l'échelon exceptionnel pour les MCF HC, mais aussi pour les CRHC.

Sur le repyramidage des EC : Avec ces 380 promotions, la part de PR parmi les enseignants-chercheurs de la filière universitaire atteint 34% en 2023, soit 2,4 points de plus par rapport à 2020. Il en manque encore un bout pour atteindre l'objectif de 40% annoncé dans le cadre de la LPR...

Concernant les Biatss :

Dans le document il est écrit : « *La campagne des promotions 2023 s'est déroulée conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation* ». Comme on l'a dit en introduction, on n'en sait rien en fait...

Il est aussi écrit : « *Chaque établissement public a déterminé ses propres LDG, dans le respect des principes des LDG ministérielles.* » Comment cela a-t-il été déterminé ? Quel contrôle du Ministère ?

Concernant les critères pris en compte pour les promotions en matière de valeur professionnelle, lors de discussion sur les LDG nous avons dénoncé la présence de critères qui pour nous posent problème : par exemple, prendre en compte les publications est problématique tant les pratiques en la matière divergent en fonction des disciplines, voire même entre laboratoires ou 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* », est totalement inacceptable vu l'absence de possibilité de

mobilité au sein de ce ministère.

Dans le document, il est écrit : « *Pour les promotions prononcées par la DGRH, la situation des agents depuis plus de 3 ans en bout de grade est systématiquement examinée* », mais quelle est la prise en compte de ce critère pour les classements des agent-es au sein des établissements ? Pourtant le poids des localismes reste important. La preuve en est la survalorisation de la Bap J. Vous le dites vous-même : « *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 d'un rang de classement non prioritaire.* »

Sur la question de la parité et le « volontarisme » affiché, nous aussi trouvons l'expression un peu optimiste. Effectivement, au titre de la liste d'aptitude IGR, 50 % des promus et promues sont des femmes alors qu'elles représentent 49 % des promouvables ; c'est donc juste 1% de plus. Mais surtout, les femmes représentent 53% parmi les IGE ! Idem pour l'accès au corps des IGE par liste d'aptitude qui a permis de promouvoir 48 % de femmes pour 47 % de promouvables, mais elles représentent 53% parmi les ASI.

Enfin, si l'on compare les filières bibliothèques et ITRF, on constate qu'il y a des différences notables en terme de carrière, avec des ratios pro-pro et des anciennetés moyennes qui sont très différents.