

# CTMESRI du 14 novembre

## Déclaration liminaire

“L’Unsa-Éducation, interviendra sur deux points : les lignes directrices de gestion qui mettent en œuvre la loi de transformation de la fonction publique et l’impatience des personnels quant à leur revalorisation conjuguée à leurs inquiétudes sur la réforme des retraites.



**Les lignes directrices de gestion (LDG)** qui sont examinées aujourd’hui déclinent la loi du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique. Indépendamment de la qualité du travail et de la qualité d’écoute des services du ministère, la philosophie des lignes directrice de gestion, celles-ci et celles qui viendront pour les promotions, demeure inchangée. **Elle met à distance les partenaires sociaux et cultive l’isolement des agents publics.**

Aujourd’hui se matérialise une position dogmatique de l’exécutif qui a choisi résolument d’enfermer les personnels dans une relation individuelle et vulnérable avec leur employeur. Le seul moyen pour les agents de faire valoir leurs droits sera désormais une démarche de recours individuel. Ce choix politique est porteur de dégradations rapides pour l’ensemble d’un système qui va emmagasiner les amertumes et les colères. Ce choix par la loi, nous le dénonçons et nous le

contestons.

Par ailleurs ces LDG ne font que constater l'échec de l'Agenda social de 2016 sur la mobilité des personnels. Par exemple, pour les ITRF de catégories C et B, il n'existera de transparence des postes que lorsque les établissements auront l'obligation de publier l'ensemble des postes vacants sur AMIA. Il n'existera de transparence de recrutement lorsque les entretiens se feront de manière réellement collégiale. Pour les EC nous rappelons les faits : 247 mobilités suite à une demande de mutation pour l'ensemble du corps soit moins de 1 % ! Nous rappellerons nos propositions plus tard lors de cette réunion.

L'autre point que nous souhaitons aborder dans cette déclaration liminaire, c'est **l'impatience des personnels quant à la revalorisation de leurs salaire, conjuguée à leurs inquiétudes sur la réforme des retraites.** Dans le cadre des négociations engagées sur la mise en place d'un système universel de retraites et son corollaire, la revalorisation des rémunérations ne peut pas seulement attendre l'aboutissement des discussions autour de la loi pluriannuelle de la Recherche, projet qui ne répond pas forcément à l'inquiétude de toutes les catégories de personnels de notre ministère. Nous attendons que le MESRI nous présente des scénarios de revalorisation permettant de garantir a minima le maintien des niveaux de retraite des agents de l'ESRI au regard des corps équivalents de la fonction publique.

En conséquence, même si l'Unsa Éducation réaffirme sa volonté de négocier, elle souhaite pouvoir s'appuyer sur des éléments concrets au-delà des déclarations de principe. **C'est la raison pour laquelle l'Unsa-Éducation a lancé hier un appel à la grève pour la journée du 5 décembre prochain afin d'appeler l'ensemble des personnels qu'elle représente, à exprimer sa détermination à obtenir une revalorisation et une restructuration des carrières qui reconnaissent leurs métiers et garantissent le maintien des niveaux de pension."**

# Lignes directrices de gestion (LDG) concernant la mobilité des BIATSS et EC

Comme nous l'avons déjà souligné lors de la réunion de préparation qui s'est tenue la semaine dernière. Ce document a l'intérêt de rappeler l'ensemble des possibilités de mobilité des personnels : enseignants-chercheurs et assimilés et des personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) dans les établissements d'enseignement supérieur. En cela il est un outil utile pour les collègues. Mais, car il y a un « mais », il ne fait que le constat de l'existant et ne permet pas d'entrevoir des avancées.

La procédure actuelle conduit dans les faits les candidats à la mutation à repasser le concours puisque leur candidature est examinée en même temps que celle des candidats au recrutement. Comment un comité de choix peut-il arbitrer entre un candidat au recrutement qui a soutenu sa thèse ou son HDR dans les 4 années qui précèdent et un candidat MCF ou Pr depuis 20 ans ?

Nous tenons à le rappeler, et les chiffres du dernier Bilan social (2018) le montrent : **les possibilités de mutation sont quasi-inexistantes pour les enseignants-chercheurs**. Cela conduit à des situations de séparation familiale et la multiplication de nombreux cas de souffrance.

**Tant que le choix de pourvoir des postes par la voie du recrutement ou de la mutation est dans les mains des établissements, rien ne changera !** Ecrire que les « *enseignants-chercheurs permanents ont la possibilité d'effectuer une mobilité* » restera donc un vœu pieux. **Il faut que le ministère aille au-delà de la simple recommandation de**

**pourcentages de la part des recrutements par mutation mais qu'il fixe des objectifs qui, pour nous, ne doivent pas être inférieurs à 10% des postes publiés.**

Nous rappelons que depuis plusieurs années Sup'Recherche – UNSA demande :

- **la création d'un mouvement spécifique pour les mutations** avec un calendrier distinct de la campagne synchronisée de recrutement ;
- **une plateforme nationale dédiée aux mutations** pour faire connaître aussi largement que possible la liste des postes à pourvoir par cette voie.

Sans ces dispositions la mobilité restera très faible et c'est une mauvaise gestion des ressources humaines que de ne pas permettre aux agents qui le souhaitent de changer d'établissement.

**Nous avons voté contre ce texte** qui a été rejeté par le CENSER avec 7 voix contre (SUD-Éducation, Unsa, FSU, FO et CGT), 4 pour (SNPTES) et 3 abstentions (Sgen-CFDT).