Interventions Sud éducation & Sud Recherche au CSA MESR du 23 octobre 2026

Déclaration liminaire de Sud éducation & Sud Recherche

Depuis plus d'un mois les lycéennes et lycéens se mobilisent pour réclamer des conditions d'étude dignes. Elles et ils dénoncent aussi les politiques autoritaires et le danger que représente l'extrême droite. En réponse, le ministère de l'Éducation nationale travaille de concert avec celui de l'Intérieur pour organiser une répression à grande échelle : aux violences policières, aux poursuites judiciaires, s'ajoutent les poursuites disciplinaires.

Depuis plusieurs semaines, des étudiantes et étudiants portent ces mêmes revendications et rencontrent aussi une violente répression policière. Les présidences d'universités multiplient les fermetures administratives et les injonctions à passer aux enseignements à distance.

Depuis une dizaine de jours, ce sont les personnels des universités qui portent à leur tour les revendications qu'ils et elles partagent avec les lycéennes, lycéens, étudiantes et étudiants en répondant aux appels intersyndicaux à manifester. Ainsi, à travers les campus, des Assemblées générales de personnels sont organisées, débouchant parfois sur des initiatives qui cherchent à réinventer l'université par la mise en place d'universités populaires ou ouvertes en autogestion avec les étudiantes et étudiants mobilisé-es.

Pour beaucoup de collègues enseignantes et enseignants, les injonctions au passage aux enseignements à distance, qui ne reposent sur aucun cadre légal, augmentent la charge de travail et les isolent en entravant leur capacité à se mobiliser collectivement. Ces pressions viennent directement du ministère, comme en témoigne la dernière circulaire de Ph. Baptiste.

Les personnels BIATSS, de leur côté, sont placé-es en travail à distance exceptionnel ou contraints à poser des congés forcés, là encore sans aucun cadre réglementaire, dans le flou et l'hétérogénéité de consignes qui tombent au compte-goutte et parfois à la dernière minute, avec d'importantes variations d'un service à un autre.

Les personnels des CROUS quant à eux font les frais d'un échec sciemment organisé par le ministère qui généralise le menu à 1€ sans octroyer de moyens financiers et humains supplémentaires. Le sous-dimensionnement des services génère de la souffrance au travail pour les personnels et une dégradation de l'accès pour les étudiantes et étudiants, dont la précarité alimentaire est déjà forte.

Pour SUD éducation et Sud Recherche, les personnels ne sont plus en capacité de remplir leurs missions dans un ESR public exsangue. Ce constat ne peut rester sans réponse : c'est pourquoi face à ce gouvernement qui emploie la force plutôt que de répondre à nos revendications légitimes, nous continuerons de nous mobiliser et de mobiliser les collègues, aux côtés des étudiantes et étudiants. Le mépris affiché du Ministre lors de la prétendue concertation flash - flash elle fût, concertation pas du tout, le ministre n'ayant même pas daigné écouter les lycéens, lycéennes, étudiantes et étudiants mobilisés - nous incite à ne rien lâcher !

Et ce d'autant plus que pendant ce temps-là, et sûrement parce la casse du service public d'enseignement supérieur n'est pas encore suffisante, le ministère s'apprête à sortir un certain nombre d'articles du Code l'éducation, afin de permettre aux futurs grands établissements issus des EPE d'organiser sans contrainte leur gouvernance et de renforcer le poids d'une présidence toute puissante et à qui l'on va, en plus, donner la gestion "déconcentrée" des personnels ITRF et de bibliothèque.

Et pendant ce temps-là, à l'Europe on sacrifie le Pacte vert en votant « l'Omnibus » en cadeau à l'agro-industrie et on se prépare à casser massivement le droit du travail.

Alors, comprenez que nos colères sont multiples, mais elles ont un dénominateur commun : « Pas d'économie sur nos vies ! ».

Intervention Sud éducation & Sud Recherche sur le bilan 2025 des lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche

Nous remercions les services pour ce document de bilan qui s'étoffe et qui a le mérite de poser la situation. Mais une situation qui ne s'arrange pas puisqu'on constate chaque année que la mobilité reste un mirage au sein de ce ministère.

Dans ce contexte, la phrase de l'introduction « *Le ministère favorise la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble de ses personnels* » nous fait toujours réagir quand on sait que moins de 1% des effectifs obtiennent une mutation et que nombre de mutations prioritaires ne sont pas satisfaites...

Comme chaque année, nous regrettons aussi l'absence dans ce bilan des données concernant les EPST.

Concernant les enseignantes chercheuses et enseignants chercheurs : On constate que la part des mobilités des enseignant-es-chercheur-es consécutives à des demandes de mutation dans le total des recrutements décroit d'année en année.

En 2025, il y a eu 2,4% des postes qui ont été ouverts exclusivement à la mutation, c'est mieux qu'en 2024 où il n'y en avait que 1,8%, mais moins qu'en 2023 et 2022.

De la même façon, le taux de satisfaction des demandes de mutations prioritaires est supérieur en 2025 à celui de 2024, mais il reste inférieur à celui de 2022. Dans ce contexte nous regrettons que le GT sur les mutations prioritaires ait disparu de l'agenda social. D'autre part, globalement le taux de satisfaction est le plus faible de ces 4 dernières années, et pourtant le nombre de candidates et candidats à la mutation n'a fait que baisser sur la période, passant de 692 en 2022 à 629 en 2025.

Concernant les ingénieures ingénieurs et techniciennes et techniciens recherche et formation : 771 mobilités en 2025 c'est nettement moins qu'en 2023, où il en avait eu 998.

Cela représente 0,6% des effectifs qui mutent ce qui est très peu ; et pour les priorités légales ça tombe à 0,05% ! Le fait est que, vue la procédure, il est impossible de déterminer un taux de satisfaction, étant donné que nous n'avons aucune information concernant le nombre de demandes. Mais globalement on voit bien qu'il est extrêmement difficile de muter pour ces collègues. Le fait que certaines ou certains doivent repasser un concours dans leur propre corps pour obtenir une mutation le montre bien... Et cette année, deux ont dû le passer au sein même de leur établissement, ce qui est vraiment un comble ! Comment les établissements peuvent-ils justifier de telles pratiques ?

Ces données montrent aussi qu'appartenir au corps des ASI constitue du fait de son atypisme un frein à la mobilité.

Concernant les données genrées, on voit que globalement, la part des femmes parmi celles et ceux qui ont obtenu une mobilité est de 61% alors qu'elles représentent 54% des effectifs. Il y a donc en rapport plus de femmes qui effectuent une mobilité ; et cela est vrai dans tous les corps : le taux de femmes ayant effectué une mutation est supérieur au taux de femmes dans le corps. Mais l'analyse par Bap révèle des disparités : ainsi, en Bap J et A où les taux de femmes sont les plus élevés, en rapport elles obtiennent moins de mutation que les hommes : 83,5% de femmes en Bap J mais elles représentent 76,9% des mutations dans cette Bap. En Bap A, les femmes représentent 69,5% des effectifs mais seulement 40% des mutations ; un déficit en terme de mutation des femmes est aussi observé dans la Bap B, même si pour les Bap A et B le très faible nombre de mutations réalisées rend l'analyse moins solide. Par contre, en Bap F et G, ce sont plutôt les hommes qui ont moins muté en rapport à leur proportion dans les effectifs.

Concernant les adjointes et adjoint techniques recherche et formation, la faiblesse du nombre de demandes, notamment inter-académique suggère que les collègues n'essaient même plus de demander des mutations.

Concernant la filière bibliothèque, si la mutation y semble plus facilitée que dans les autres filières - la mise en œuvre de campagne de mutation à date étant certainement un facteur facilitant - il y a plus de possibilités de mutations en catégorie A qu'en B et surtout en C. D'autre part, chaque année, il existe un écart entre le nombre de postes affichés et celui de pourvus.

Intervention Sud éducation & Sud Recherche sur le bilan 2025 des lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

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.

Comme à chaque présentation du bilan de ces LDG, on tient à souligner que parmi les grands principes rappelés dans l'introduction, il en est certains pour lesquels il est impossible d'en objectiver la mise en œuvre puisque l'on ne dispose pas des données nécessaires : il s'agit d'une part de la carrière sur 2 grades et donc de l'attention censée être portée aux collègues depuis plus de 3 ans au dernier échelon de leur grade et d'autre part de la promotion des collègues en situation de handicap, dont on n'a aucune donnée qui nous permette de savoir s'ils et elles ne sont pas discriminé-es.

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-chercheures et enseignants-chercheurs.

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

Les avancements de grade sur cette campagne sont toujours plus favorables au femmes quel que soit le grade considéré ; les indices d'avantage masculin des promu-es par rapport aux promouvables sont toujours inférieurs à 1. Une fois de plus, nous déplorons la diminution des taux de pro-pro pour l'accès à la HC des MCF, il est maintenant inférieur à 10%. Le fait que le taux de MCF partant à la retraite en étant toujours classe normale reste élevé (28%) voire augmente (il était à 26% dans le bilan de la précédente campagne) montre la nécessité de revoir à la hausse 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 et des IRHC.

Sur le repyramidage des EC : avec ces 386 promotions, la part de PR parmi les enseignantes-chercheures et enseignants-chercheurs de la filière universitaire a progressé de moins d'1% par rapport à la dernière campagne ; on reste encore loin de 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 car ces promotions sont effectivement plus favorables aux femmes. 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 722 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, mais on suppose qu'il s'agit plus de « ils » – pourraient être émérites, 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 toujours sur la réelle prise en compte des critères par les établissements eux-mêmes : concernant l'équilibre entre les Bap, c'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. »

L'évolution majeure est la diminution du nombre de promotions d'années en années : on est passé de 5090 promotions toutes voies confondues en 2023 à 4595 en 2025, soit près de 500 promotions en moins, une perte de 10%. Dans un contexte de gel du point d'indice voilà qui n'est pas très attractif !

Globalement, les taux de femmes promues sont similaires aux taux de femmes promouvables (ou candidates pour les examens professionnels), voire même parfois plus favorables au femmes lors de cette campagne : dans la filière bibliothèque, c'est le cas pour les promotions par liste d'aptitude dans les corps de Cat A et B et des avancements par examen professionnel des BIBAS. Dans la filière ITRF, c'est le cas pour la promotion par liste d'aptitude vers le corps des IGE, des avancements en IGR HC par examen professionnel, de la promotion en TCS (que ce soit au choix ou par examen professionnel) et des promotions ATP 1et 2 au choix. Cependant l'analyse par Bap montre parfois des disparités.
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 des possibilités de promotion.