



CSAMESR du 30 janvier 2024

Commentaires FSU sur le bilan des LDG mobilité

Pour les EC

La FSU regrette que les données sur les enseignants-chercheurs soient lacunaires, même si un bilan des délégations CNRS a été fourni. Nous rappelons que ce bilan doit être un bilan des LDG mobilités. Or nous constatons que les données concernant les mobilités par détachement, disponibilité ou mise à disposition ne sont pas fournies. La FSU renouvelle sa demande pour avoir accès à ces données, de manière genrée.

En ce qui concerne la mobilité entre établissements, nous pouvons déplorer que certains établissements refusent toujours de mettre en œuvre le dispositif de mutation prioritaire des EC en envoyant de manière systématique au comité de sélection les demandes de mutation. Malgré nos multiples signalements, aucune action n'a été mise en œuvre par le ministère et il est nécessaire de faire systématiquement un recours au tribunal administratif ou au conseil d'état pour faire respecter la réglementation avec des conséquences désastreuses à la fois pour la personne qui a vu sa mutation prioritaire refusée mais également pour la personne recrutée qui voit son poste annulé par la juridiction administrative. Nous rappelons notre demande d'avoir accès aux nombres de mutations prioritaires demandées et acceptées par établissement, données pouvant être facilement extraites de Galaxie par les services de la DGRH.

Nous regrettons également qu'aucun bilan n'ait été fait sur les critères permettant de départager deux candidats à la mutation prioritaire. La FSU rappelle que dans l'état de la jurisprudence actuelle, un établissement est obligé de départager deux candidatures à la mutation prioritaire et ne peut renvoyer vers le COS pour qu'il départage. Nous souhaiterions également savoir si les statistiques présentées dans le bilan, ne concernent que les mutations prioritaires validées par le CAC ou est-ce qu'elles intègrent également les demandes qui ont été renvoyées vers le COS. Notons la schizophrénie de la réglementation et des CAC des établissements qui arguant que le candidat n'est pas en adéquation avec la fiche de poste renvoie l'examen au COS pour ensuite réexamine une nouvelle fois l'adéquation du candidat et valide finalement le recrutement de l'enseignant-chercheur.

Nous renouvelons également notre demande afin de pouvoir avoir accès aux circulaires fournies aux établissements concernant les campagnes de recrutement et de la gestion des mutations. Nous souhaitons notamment savoir si ces circulaires précisent bien l'obligation de départage par le CAC des établissements, la date à laquelle est appréciée la condition de mutation prioritaire ainsi que l'obligation de fournir la déclaration d'imposition commune pour les candidats pacsés.

Pour les BIATSS

Nous voulons saluer la qualité des données pour les ITRF, en particulier l'intégration des BAP et le détail dans l'analyse des mobilités ITRF.

La mutation reste très faible et retrouve son niveau pré-pandémie. Environ 0,9%.

Ce bilan des LDG mobilité est une illustration parfaite des raisons pour lesquelles nous nous opposons à ce que la mobilité fasse partie des éléments de départage pour les promotions ITRF.

C'est parce que

1/ la mobilité est **marginale** dans la filière (807 personnes concernées en 2022 sur près de 33 000 agents), 2/ elle se solde tous les ans par une **perte de personnels** (plus de départs que d'entrées) et 3/ parce que les mutations n'y représentent que 38% des mouvements, concernant seulement 0,9 % des personnels de la filière en 2022.

Quant à la question de la diversité des **métiers représentés** par la mobilité, le constat qui s'impose c'est qu'il vaut mieux occuper un emploi des BAP J et E pour avoir cette infime possibilité de mouvement. Ensemble, ces 2 BAP représentent autour de 3 mouvements sur 4 (mutation, détachements entrants et sortants).

Ce **bilan démontre donc ce que donne l'absence d'organisation d'une mobilité** : très très peu de possibilités pour quelques métiers généraux (administration et informatique).

Nous revendiquons mieux pour la filière : une **mobilité à date comme celle de la filière BIB**, seule à même de permettre une dynamique de mobilité collective importante.

Exemple pédagogique 58 postes BAS publiés... 4% environ de la filière dans le SUP. Rapporté à l'effectif de Technicien-nes, cela ferait 545 postes Technicien-nes publiés...

Pour les personnels des Bibliothèques, les résultats des priorités légales ne nous paraissent pas complètement satisfaisants. Un détail par académie permettrait de mieux percevoir les réalités.

Nous aurions aussi besoin de détails concernant les fils de l'eau qui nous paraissent très nombreux. Enfin nous nous étonnons de l'absence de recours.