

PRAG-PRCE ET ASSIMILÉ·ES : où en sommes-nous ?

Dossier coordonné par le **SOUS-SECTEUR SECOND DEGRÉ**

Face aux dernières évolutions et menaces qui pèsent sur le statut d'enseignant, la rémunération, le recrutement et l'affectation, le cadre réglementaire des services, l'avancement de carrière sont des sujets qui suscitent de multiples interrogations et préoccupations chez les collègues. Dans ce dossier de quatre pages, nous faisons un état des lieux, présentons les évolutions récentes et nos revendications, en rappelant les combats que nous devons mener toutes et tous ensemble pour défendre nos statuts et améliorer nos conditions d'exercice. ■

Rémunération des PRAG-PRCE : le déclassement se poursuit

La perte colossale de pouvoir d'achat des fonctionnaires, qui ont perdu l'équivalent de trois mois de salaire au cours du dernier quart de siècle, continue de s'accroître en 2024, contraignant les PRAG-PRCE à accepter de plus en plus d'heures complémentaires, très mal rémunérées.

Par **HEIKE ROMOTH**,

coresponsable du sous-secteur Second Degré

En raison du gel de la valeur du point d'indice, les fonctionnaires ont perdu, ces vingt-cinq dernières années, l'équivalent de trois mois de salaire. Rien que pour le dernier quinquennat, la perte s'élève à 10 %. Pour un PRAG en fin de classe normale par exemple, cela représente un manque à gagner de plus de 1 000 euros par mois. Le refus de compenser intégralement les pertes salariales causées par l'inflation récente (4,9 % en 2023, selon l'Insee) a encore accentué le déclassement salarial : 1,5 % en 2023 et l'ajout de 5 points d'indice en 2024* sont des mesures dérisoires qui traduisent le mépris du gouvernement à l'égard des personnels.

Pour faire face à cet appauvrissement orchestré par l'État, les PRAG-PRCE se voient contraints d'accepter de plus en plus d'heures complémentaires, rémunérées à un taux tellement bas que, en prenant en compte le temps de préparation et de correction, il est inférieur au smic horaire. Le constat est le même en ce qui concerne la rémunération des responsabilités pédagogiques et tâches diverses par le biais du référentiel d'équivalences horaires (REH) variant d'un établissement à l'autre malgré un REH dit « national ».

La prime d'enseignement supérieur (PES), dorénavant

versée mensuellement, a été augmentée en 2024 pour atteindre désormais 3 142,75 euros – et 4 200 euros à l'horizon 2027. Le MESR persiste dans son refus de la porter à 6 400 euros en 2027, pour qu'elle soit de nouveau égale à la prime de la composante C1 du Ripec, perçue par les enseignants-chercheurs.

Ce décrochage salarial, auquel s'ajoute la dégradation des conditions de travail, conduit à une perte d'attractivité des postes de PRAG-PRCE, se traduisant par des campagnes de recrutement infructueuses, particulièrement dans les IUT.

La mise en place d'une prime « au mérite » au niveau local comme mesure de compensation serait inégalitaire ; elle contribuerait non seulement à la mise en place d'une rémunération au mérite, promue par le ministre de la fonction publique, mais aussi à la concurrence entre les collègues pour la percevoir, sans rendre le métier plus attractif. ■

REVENDEICATIONS DU SNESUP-FSU

Le combat du SNESUP-FSU continue pour :

- l'augmentation de la rémunération indiciaire à hauteur des pertes subies ;
- l'égalité de la PES avec la partie C1 du Ripec ;
- l'intégration des primes dans la rémunération indiciaire, ouvrant droit aux cotisations sociales et à la prise en compte pour le calcul du montant de la pension de retraite ;
- l'augmentation du taux de l'heure complémentaire à 125 euros ;
- la réduction des obligations de service à 250 heures par an, en application des différentes mesures de réduction du temps de travail des fonctionnaires.

Le refus de compenser les pertes salariales causées par l'inflation récente a encore accentué le déclassement salarial.

* Grilles indiciaires des PRAG-PRCE : www.snesup.fr/article/grilles-et-remunerations-des-prag-prce.

Recrutement et affectation des enseignants du second degré dans le supérieur

Le taux de recrutement et l'attractivité des postes d'enseignants dans le supérieur a chuté sur ces dernières années, avec une part grandissante d'enseignants contractuels. Les ESAS, qui représentent 23 % des personnels enseignants titulaires, n'échappent pas à cette baisse.

Par **EMMANUELLE NIGUES**,
coresponsable du secteur Second Degré

La part des enseignants titulaires diminue inexorablement dans l'enseignement supérieur depuis 2015 ; l'effectif des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS) n'échappe pas à cette baisse (-3,1 % entre 2015 et 2022) avec un effectif de 12 673 en 2022¹. Les établissements recrutent sur les supports vacants des enseignants contractuels dont le nombre a, lui, plus que doublé sur la même période pour s'établir à plus de 1 683 en 2022, dont plus de 59 % en lettres-sciences humaines.

Les ESAS représentent 23 % des personnels enseignants titulaires – hors hospitalo-universitaires – dans l'enseignement supérieur avec de grandes inégalités sur le territoire : ils ne représentent que 16 % des enseignants en Île-de-France alors qu'ils représentent plus de 45 % en Corse². Les professeurs agrégés sont les enseignants les plus représentés au sein de l'enseignement supérieur.

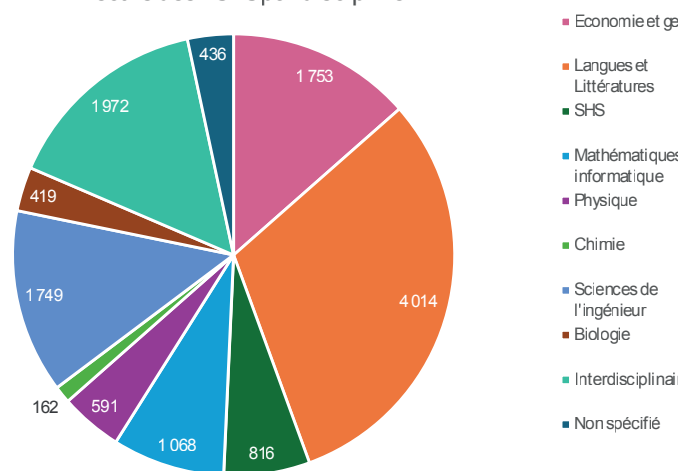
FÉMINISATION DU RECRUTEMENT

En 2022 et 2023, pour les ESAS, 818 et 843 emplois ont été respectivement publiés, ce qui marque une hausse par rapport aux 700 postes en moyenne publiés sur la période 2017-2021. En 2022, 49 % sont des professeurs certifiés ou assimilés et 51 % sont des professeurs agrégés, et 53 % des professeurs certifiés et des professeurs agrégés recrutés sont des femmes, ce qui marque une féminisation du recrutement car seulement 47,6 % des ESAS en fonction sont des femmes.

Le taux de pression, c'est-à-dire le nombre de candidats par poste, est en chute libre. Il est ainsi de 4,2 en 2022, alors qu'il était de 5,2 en 2021, et de 7 en 2015. Cette diminution du nombre de candidats pour les postes publiés est révélatrice de la baisse de l'attractivité du métier dans l'enseignement supérieur et de manière plus globale.

L'affectation des enseignants du second degré dans l'enseignement supérieur est régie par une note de service publiée chaque année début juillet. Les postes sont publiés sur Galaxie lors de deux campagnes, la campagne principale qui se tient entre septembre et novembre et la campagne complémentaire entre mars et juin. Nous conseillons aux collègues de candidater lors de la cam-

Effectifs des ESAS par discipline

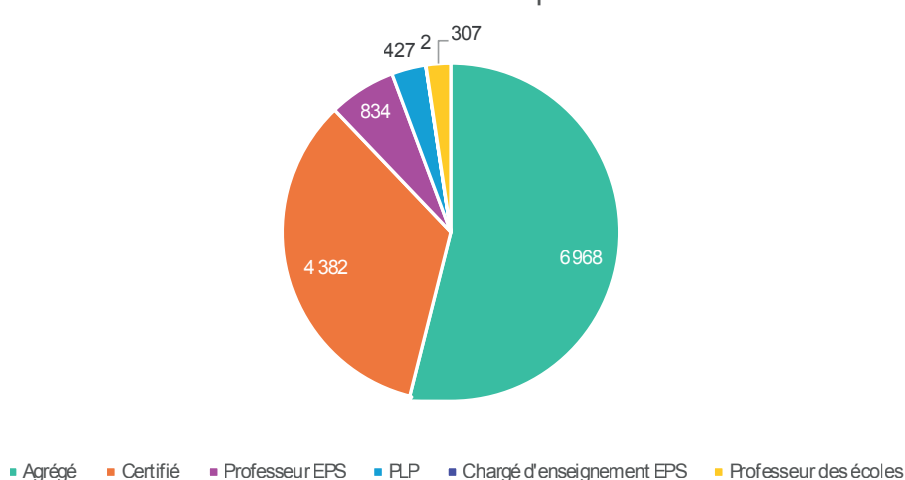


Les ESAS sont les plus nombreux en langues et littératures, ainsi qu'en économie-gestion, sciences de l'ingénieur et pluridisciplinaire (dont Staps).

pagne principale, pour laquelle l'avis du recteur n'est pas nécessaire, contrairement à la campagne complémentaire. Chaque année, des collègues se voient refuser leur affectation par les recteurs lors de la campagne complémentaire, et pas uniquement dans les académies dites « en tension ». Le SNESUP-FSU intervient pour aider ces collègues auprès des rectorats afin de leur permettre d'être affectés sur les postes pour lesquels ils ont été recrutés. Face aux refus de plus en plus nombreux des rectorats, les établissements se sont largement tournés vers la première campagne lors de la campagne 2023, qui a représenté plus de deux tiers des postes publiés alors qu'elle ne représentait qu'environ la moitié des postes en 2021 et 2022. ■

1. Panorama des personnels enseignants dans l'enseignement supérieur.
2. Cf. dossier *Le Snesup* n° 721, février 2024 : snesup.fr/article/mensuel-ndeg-721-fevrier-2024.

Effectifs des différents corps des ESAS



Les carrières des enseignants affectés dans le supérieur

Les carrières des enseignant-es ont connu des modifications récentes, en particulier le rôle des CAP et dans les changements de grade. On constate la persistance de grandes inégalités de traitement parmi le personnel.

Par **LIONEL DUTHEIL**,
membre de la commission administrative

Les carrières des enseignant-es du supérieur se déroulent naturellement sur deux grades (classe normale et hors-classe) mais l'accès au troisième grade (classe exceptionnelle) reste un point de blocage dans l'avancement des carrières (cf. tableau).

Ainsi, même si le barrage d'accès à la hors-classe a été levé puisque tous les collègues ayant atteint le dernier échelon de la classe normale passent désormais à la hors-classe, il n'en demeure pas moins que le rythme de passage reste corrélé à l'avis pérenne émis lors du troisième rendez-vous de carrière. S'il existe une possibilité de recours sur cet avis à l'issue du troisième rendez-vous de carrière, le maintien de cet avis et la non-possibilité d'un recours dans le temps restent problématiques pour nombre de collègues. Sans compter que les rendez-vous de carrière ne sont toujours pas mis en place dans toutes les universités ! Si le SNESUP-FSU a pu débloquer certaines de ces situations par des courriers au président, via la section locale ou le secteur Situation des personnels national, il persiste de grandes inégalités de traitement parmi les collègues.

Les évolutions de carrière se font également par concours et il est important d'indiquer à tous nos collègues ayant réussi un concours que l'année de stage se fait en situation sur le poste initial et qu'il n'y a pas de nécessité de faire des vœux dans le secondaire.

CLASSE EXCEPTIONNELLE

La fin du contingentement permet désormais un nombre de promotions annuelles non assujéti à celui des départs à la retraite des collègues de la classe exceptionnelle. Comme pour

l'accès à la hors-classe, ce nombre de promotions sera calculé à partir d'un taux qui devrait être plus favorable que le système antérieur. Toutes et tous les collègues ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe sont promouvables. Pour les certifiés, l'échelon spécial de la classe exceptionnelle a été linéarisé en échelon normal, accessible à toutes et tous les collègues ayant atteint trois ans d'ancienneté dans l'échelon 4 de la classe exceptionnelle, sans avoir ni à candidater ni à être évalué.

Toutefois, un barème semblable à celui utilisé pour la hors-classe n'a pas été retenu par le ministère, et par conséquent la prise en compte de l'affectation dans le supérieur. Le SNESUP et la FSU dénoncent des modalités opaques et discrétionnaires.

Le nouveau système se décompose en deux étapes. Une évaluation primaire, avec un avis, est émise : « très favorable », qui sera pérenne et motivé, « favorable », non pérenne et non motivé, « défavorable », non pérenne et motivé. Ces avis ne pourront faire l'objet de recours et il faut donc que l'avis soit connu par ces collègues avant sa transmission au rectorat pour qu'il puisse être contesté ou révisé en interne. Dans un second temps, des critères de départage relevant d'une politique RH s'applique. Les consignes ont été passées aux rectorats et indiquent quand les collègues du supérieur seront interclassés avec les collègues du secondaire qui ont, eux, deux avis avec une équivalence : TF = 2 TF sco, F = 2F sco... Pour départager les collègues à avis équivalent, les critères d'équilibre femmes-hommes et supérieur-scolaire (poids de chacun au niveau académique) seront appliqués dans un premiers temps, puis, dans un second temps, des critères d'avancement de carrière hiérarchisés.

Localement, avis sur les promotions sont laissés au choix discrétionnaire de la hiérarchie et la plupart du temps dans une totale opacité. Académiquement et nationalement, l'ensemble du processus de promotion échappe complètement au CAP et prive les collègues de recours mais également de transparence quant à l'application homogène dans toutes les académies de ces critères. Le SNESUP-FSU demande que les CAP retrouvent leur pleine et entière prérogative et il s'oppose à toute gestion déconcentrée des corps au niveau des établissements du supérieur. ■

Le SNESUP et la FSU dénoncent des modalités opaques et discrétionnaires.

GRADE PAR CORPS DES ENSEIGNANTS DU SUPÉRIEUR

AGRÉGÉ	Classe exceptionnelle	1 537 (22,1 %)
	Hors-classe	1 788 (25,7 %)
	Classe normale	3 644 (52,3 %)
CERTIFIÉ	Classe exceptionnelle	2 300 (40,7 %)
	Hors-classe	986 (17,5 %)
	Classe normale	2 359 (41,8 %)

Le cadre réglementaire de service des ESAS

Les obligations réglementaires de service (ORS) des enseignants du second degré affectés dans le supérieur sont régies par le décret n° 93-461, dit « décret Lang », qui va faire l'objet de modifications substantielles cette année.

Par **RAYMOND GRÜBER**,
coresponsable du secteur Situation des personnels

Le décret n° 93-461, relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur, fixe les obligations horaires des ESAS à 384 heures annuelles et à un maximum de 15 heures pour les agrégés et de 18 heures pour les certifiés. Si le calendrier de l'établissement ne permet pas d'atteindre les 384 heures sur l'année universitaire en raison de ces maxima, le service est réputé fait.

À défaut de disposition prévue dans le décret Lang, c'est le chef d'établissement qui fixe le prévisionnel des ESAS, dans la plupart des établissements sur proposition de la composante d'affectation. Malheureusement, de nombreux établissements ne fournissent pas aux collègues leur prévisionnel en début d'année, voire fixent l'emploi du temps uniquement une semaine en avance. Cette absence de prévisionnel entraîne de nombreuses difficultés pour les collègues, notamment en cas d'absences, qui sont alors décomptées de manière proportionnelle à la période d'enseignement. Même lorsqu'un prévisionnel a été adopté par le chef d'établissement en début d'année, la circulaire sur les congés de 2012, prévoyant que tous les cours prévus durant une absence légale (arrêt maladie, congé maternité...) sont considérés comme faits, n'est que rarement appliquée. De nombreux établissements demandent aux collègues de reporter les cours, sans les payer en heures complémentaires comme cela devrait être le cas.

MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES

Comme tous les fonctionnaires titulaires, les ESAS ont le droit au détachement, à la disponibilité ou la mise à disposition. Les lignes directrices de gestion prévoient dans ce cas que les collègues doivent participer au mouvement dans le scolaire à la fin du détachement afin de retrouver une affectation dans le second degré. Les établissements possèdent toutefois la possibilité de recruter à nouveau les collègues sur leur poste. Nous invitons les collègues souhaitant obtenir une disponibilité à se rapprocher de leur établissement avant leur demande afin d'obtenir la garantie de garder leur poste lors de leur réintégration.

Les modifications du décret Lang prévues par le ministère concernent notamment l'inté-



gration réglementaire des ESAS dans le référentiel d'équivalences horaires, qui, même s'il est étendu aux ESAS dans une majorité d'établissements, n'est pas appliqué dans certains établissements. Le SNESUP-FSU a marqué sa vive opposition, lors des groupes de travail, aux volontés du ministère de toucher aux maxima horaires ou d'ajouter des missions obligatoires aux ESAS. D'autres modifications réglementaires sont également prévues, comme l'augmentation à trois ans de la durée possible de la décharge pour poursuivre des activités de recherche, ou le doublement du plafond d'heures des primes pour responsabilité pédagogique. ■

Le SNESUP-FSU a marqué sa vive opposition aux volontés du ministère de toucher aux maxima horaires des ESAS.

INTÉGRATION DES PROFESSEURS DES ÉCOLES

À la suite d'une modification de leurs décrets statutaires en juin 2022, les professeurs des écoles (PE) peuvent maintenant être affectés à titre définitif dans l'enseignement supérieur sans avoir à être détachés sur un corps d'enseignant du second degré. Cette modification sécurise le parcours des PE dans l'enseignement supérieur, le retour dans le premier degré ne pouvant se faire que de manière volontaire, contrairement à un détachement, auquel il peut être mis fin à tout moment par l'administration*.

Cette modification statutaire nécessite l'intégration des PE dans le décret Lang, afin de fixer leurs ORS et leur maximum hebdomadaire. Le SNESUP-FSU a revendiqué que les ORS soient fixées à 384 heures et le maximum hebdomadaire à 18 heures comme lorsqu'ils étaient détachés dans le corps des certifiés.

* <https://www.education.gouv.fr/bo/2023/Hebdo21/MENH2311260N>.