

Être enseignant·e du primaire et du secondaire **dans le sup**

Les enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ESAS) sont depuis toujours essentiels pour assurer le bon fonctionnement des enseignements dans les établissements. Si, pendant de longues années, enseigner à l'université pouvait attirer les collègues du secondaire, c'est de moins en moins le cas aujourd'hui. La dégradation des conditions de travail à l'université touche aussi les ESAS. En effet, malgré des obligations réglementaires de service n'imposant que de l'enseignement, les tâches annexes ont explosé. Par ailleurs, dans certaines composantes de l'université, le manque de personnel enseignant oblige les collègues à effectuer des heures supplémentaires lourdes et mal payées, surchargeant les services.

Dans ce dossier, nous vous proposons dans un premier temps de vous présenter les ESAS en chiffres dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR).

La suite du dossier s'intéresse aux composantes où les ESAS occupent une place prépondérante. Dans les IUT, historiquement, les ESAS ont toujours été indispensables et représentent en moyenne 38 % des effectifs d'enseignants. Très présents également dans les Inspé, les ESAS subissent depuis des années les réformes successives de la formation des enseignants, mettant à mal les collectifs de travail, et une reprise en main par l'Éducation nationale qui installe un sentiment de délégitimation chez les collègues. Les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) sont, quant à eux, très présents dans les Staps et les Suaps, où de nombreux collègues sont en souffrance faute de moyens.

Par ailleurs, les conditions d'exercice des ESAS dans les langues sont également très difficiles. En anglais, les ESAS représentent 61 % des enseignants titulaires, bien loin de la moyenne des 14 % dans l'ensemble de l'ESR, et ils doivent pour beaucoup multiplier les heures complémentaires et recruter les vacataires.

Enfin, ce dossier présente les nouveaux décrets ESAS publiés à l'été 2025. Nous vous proposons une analyse des nouveaux droits concernant les aménagements de service pour faire de la recherche. Malgré quelques avancées, le SNESUP-FSU continue de porter son mandat de création d'un dispositif d'intégration des ESAS docteurs qualifiés dans le corps des maîtres de conférences. Nous revenons également sur le décret relatif aux obligations réglementaires de service, pour lequel nous avons obtenu une reconnaissance plus explicite des activités hors enseignement exercées par les ESAS, avec l'obligation de faire l'objet d'un accord écrit de l'intéressé. ■

Dossier coordonné par **RAYMOND GRÜBER** et **EMMANUELLE NIGUÈS**

Baisse des recrutements chez les enseignants du second degré affectés dans le supérieur

Les enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur comptent pour 14 % de l'ensemble des enseignants au sein des établissements, tous corps confondus, le plus souvent dans les IUT et les Inspé, avec une répartition qui diffère en fonction des disciplines, et des inégalités de salaires persistantes entre les femmes et les hommes.

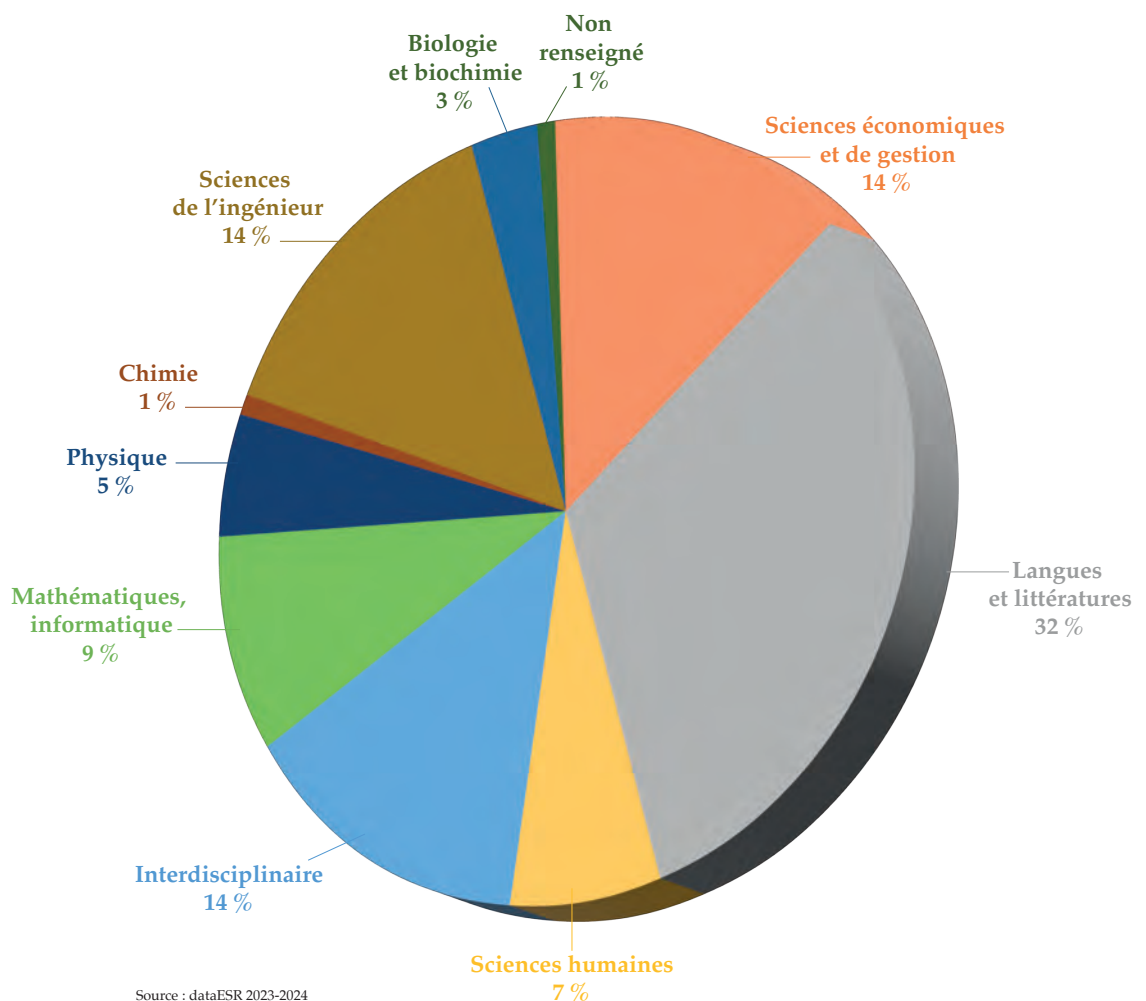
Par **EMMANUELLE NIGUÈS**,
responsable du secteur Second Degré

En 2023, sur les 93 000 enseignants en fonction dans les établissements sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR), 14 % sont des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS). Sur les 12 700 ESAS (données dataESR), 54 % d'entre eux appartiennent au corps des pro-

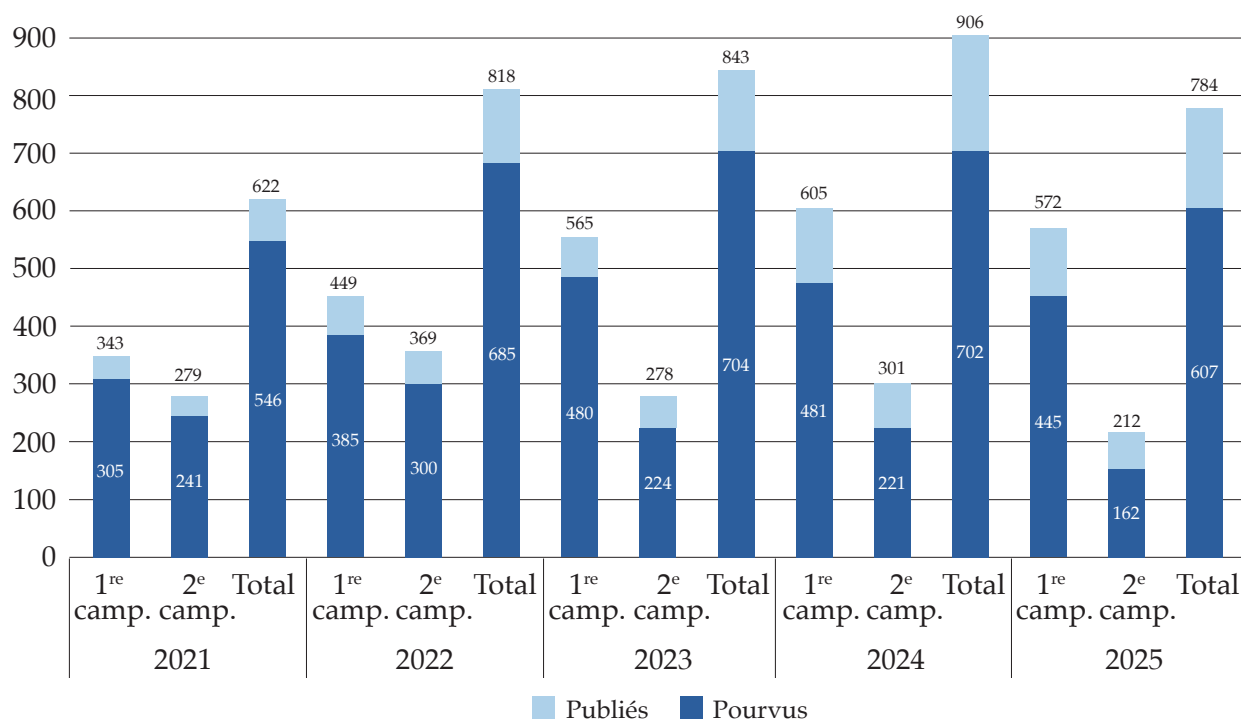
fesseurs agrégés, 45 % à celui des professeurs certifiés et 1 % à d'autres catégories (conseillers principaux d'éducation, enseignants de statut particulier, comme ceux de l'Ensam, etc.). Si les femmes représentent 48 % des ESAS, elles sont plus représentées dans les corps les moins bien rémunérés. Les enseignants du second degré sont majoritairement affectés dans les IUT et les Inspé, mais aussi dans les centres de langues et dans les Suaps pour les PEPS (professeurs d'éducation phy-

Les ESAS sont surreprésentés en lettres, en langues, en sciences de l'ingénieur, en Staps-Suaps et en éco-gestion.

RÉPARTITION DES ESAS PAR DISCIPLINES



ÉVOLUTION DU NOMBRE DE POSTES DES 1^{ER} ET 2^D DEGRÉS PUBLIÉS ET POURVUS PAR CAMPAGNE D'AFFECTATION



Source : DGRH A1-1/Galaxie, VEGA

sique et sportive) et ils sont moins nombreux dans les autres composantes de formation ou les écoles. Concernant la répartition des ESAS par discipline, ils sont surreprésentés en lettres, en langues, en sciences de l'ingénieur, en Staps-Suaps et en éco-gestion (cf. infographie ci-contre).

DEUX CAMPAGNES DE RECRUTEMENT

En 2023, la rémunération nette mensuelle moyenne des ESAS dans le supérieur varie de 3 740 euros à 3 790 euros. Cette moyenne est à pondérer en fonction des carrières des certifiés et des agrégés. On note que 42 % des certifiés (femmes et hommes) sont en classe exceptionnelle. Les professeurs agrégés sont pour leur part à 48 % en classe normale.

Enfin, les rémunérations moyennes des hommes sont supérieures à celles des femmes dans toutes les catégories de personnel enseignant, avec un écart de 8 % chez les ESAS, essentiellement dû aux primes et aux indemnités pour heures complémentaires. En effet, la part des primes et indemnités dans le salaire des ESAS atteint maintenant 18 % du salaire, avec 10 % du salaire total juste pour les heures complémentaires.

Le recrutement des enseignants du second degré se fait lors de deux campagnes, une à l'automne et une complémentaire au printemps. En 2025, au total, 784 postes d'enseignants des premier et second degrés

affectés dans le supérieur ont été publiés, et 607 ont été pourvus, soit un taux de 77 % de postes pourvus. Le nombre de postes publiés enregistre une baisse de 13 % par rapport à 2024, après une augmentation régulière entre 2021 et 2024 (de 622 à 906 postes). Le nombre de postes pourvus diminue de 14 % par rapport à 2024 (702 postes). Par ailleurs, les deux campagnes ont connu une baisse du nombre de postes publiés et de postes pourvus en 2025, mais cette baisse est plus importante pour la deuxième campagne que pour la première. En effet, par rapport à 2024, lors de la première campagne, le nombre de postes publiés a diminué de 5 % et celui de postes pourvus de 7 %, alors que ces baisses atteignent respectivement - 30 % et - 27 % pour la deuxième campagne (cf. infographie ci-dessus).

Ces données sont révélatrices à la fois de la réduction du nombre de postes en lien avec des campagnes d'emploi de plus en plus restreintes par les gels de poste, mais aussi des difficultés à pourvoir les postes qui s'expliquent par une baisse d'attractivité de l'enseignement à l'université. La moindre utilisation de la seconde campagne tire ses origines des refus d'affectation par les recteurs qui se sont multipliés lors des secondes campagnes de recrutement, les établissements privilégiant la première campagne, pour laquelle le recteur ne peut pas opposer de refus. ■

42 % des professeurs certifiés sont en classe exceptionnelle, tandis que 48 % des professeurs agrégés sont en classe normale.

Les enseignants de statut second degré indispensables dans les IUT

Sans les enseignants de statut second degré, les IUT ne pourraient pas proposer des formations de qualité, comportant un nombre d'heures d'enseignement important, notamment en travaux pratiques. Mais leurs conditions de travail et leur rémunération sont loin d'être à la hauteur de leur investissement.

Par **CAROLINE MAURIAT**,
membre de la commission administrative

Selon une publication du ministère de 2025¹, les enseignants de statut second degré (E2D) titulaires représentaient 14 % des enseignants dans l'enseignement supérieur en 2023, ce pourcentage n'ayant pas évolué depuis 2016². Cette même note précise que « les enseignants du second degré sont surreprésentés dans les IUT (29 %) et les ÉSPÉ (11 %) ». Par ailleurs, sur la base des éléments remontés par les IUT dans le cadre de leur évaluation par la commission consultative nationale pour les vagues D, E et A, il apparaît que sur les 47 IUT considérés, les E2D représentent en moyenne 38 % des effectifs d'enseignants, les enseignants-chercheurs (EC) comptant pour 47 %. Enfin, la dernière campagne de recrutement à l'automne 2025 montre que le besoin en E2D dans les disciplines des sciences de l'ingénieur et d'économie-gestion reste fort en IUT : la très grande majorité des publications de postes dans ces disciplines est en IUT, en cohérence avec le nombre important de départements qu'elles concernent.

RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES ET ADMINISTRATIVES

Cette part importante des E2D dans les IUT se répercute sur le nombre d'heures d'enseignement qu'ils réalisent dans les formations, leur statut leur imposant 384 HETD par an, soit le double d'un EC. Par ailleurs, du fait de l'organisation des IUT en départements de spécialité, les E2D – tout comme les EC – sont amenés à assumer, en plus de leur service d'enseignement, des responsabilités pédagogiques et administratives lourdes. Ainsi, alors que dans les UFR les E2D sont rarement en direction de composante, ils représentent, en 2025, la moitié des chefs de département et 18 % des directeurs d'IUT (28 % en 2016). Cet investissement dans les tâches collectives est généralement sous-rémunéré au vu du travail réalisé et, faute de volonté du ministère d'harmoniser les pratiques, il existe une multiplicité de systèmes de rémunération de ces tâches pour les E2D : prime pour respon-

sabilités pédagogiques, prime pour charges administratives ou référentiel des tâches. Enfin, ces dispositifs étant gérés au niveau de chaque établissement, et pour la plupart dans la plus grande opacité, il est difficile de comparer les pratiques entre IUT.

ÉPUISEMENT GÉNÉRALISÉ

Il faut ajouter à ce contexte le déploiement du BUT, qui a augmenté la charge de travail des équipes pédagogiques par la mise en place de l'approche par compétences, impliquant de nouveaux enseignements et la multiplication du suivi d'étudiants en stage ou en projet. Objet emblématique du BUT, le portfolio est par exemple une activité qui incombe souvent aux enseignants de langue ou de communication, pour la plupart E2D. Ce surcroît de travail, sans reconnaissance, contribue à un épuisement généralisé des équipes, quel que soit le statut. À l'inverse, la réforme s'étant faite à moyens constants, certains enseignants ont vu le nombre d'heures allouées à leur discipline fortement réduit et doivent intervenir dans plusieurs départements ou encadrer plus de projets, parfois éloignés de la discipline pour laquelle ils ont été recrutés.

En réponse, certains collègues E2D affectés dans les IUT envisagent – ou passent le pas – de retourner dans le scolaire pour échapper à des conditions de travail qui se dégradent depuis des années. S'il est difficile de savoir s'il s'agit d'une tendance ou d'un épiphénomène, cela est révélateur d'une réelle démotivation des collègues. Le SNESUP-FSU y est attentif et encourage les collègues qui se questionnent sur leur évolution professionnelle à se rapprocher des sections locales, à même de les aider et de les accompagner. Enfin, 50 % des E2D ont plus de 50 ans en 2023, et les IUT n'échapperont pas aux départs à la retraite massifs dans les années à venir. Dans le contexte de rigueur budgétaire et de campagnes d'emploi réduites dans les universités, leur renouvellement – indispensable ! – est loin d'être assuré. D'autant plus que les dernières sessions de recrutement d'E2D montrent que de nombreux postes en IUT n'ont pas été pourvus. ■

Certains collègues E2D affectés dans les IUT envisagent de retourner dans le scolaire pour échapper à des conditions de travail qui se dégradent.

1. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/1-etat-de-l-enseignement-superieur-de-la-recherche-et-de-l-innovation-en-france-2025-99292.

2. publication. enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/10/EESR10_ES_04-les_personnels_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_sous_tutelle_du_menesr.php.

Les ESAS en Inspé : entre injonctions paradoxales et déni de compétences

Les ESAS jouent un rôle essentiel dans la formation des enseignant·es et CPE, à l'interface entre la culture scolaire et universitaire. Pourtant, ils se sentent délégitimés depuis la réforme voulue par le ministère de l'Éducation nationale, qui marginalise l'expertise des formateur·rices affecté·es en Inspé.

Par **MURIEL CORET**, Inspé de Poitiers, et **STÉPHANE COUTELLIER-MORHANGE**, Inspé de Paris

La formation des enseignant·es et des conseiller·ères principaux·ales d'éducation repose depuis la création des IUFM sur le caractère pluricatégoriel et pluridisciplinaire des équipes¹. Enseignant·es-chercheur·ses (EC), enseignant·es du second ou du premier degré affecté·es dans le supérieur (ESAS : PRAG, PRCE, PREC), collègues en services partagés ou déchargé·es y collaborent et enrichissent la formation par la complémentarité des regards, disciplines, domaines d'expertise.

Dans ce contexte, les ESAS jouent un rôle majeur, tant par leur nombre que par la spécificité de leurs apports, à l'interface entre culture scolaire et universitaire, et entre recherche et terrain. De culture scolaire la plupart du temps, ils doivent acquérir une culture universitaire en tant que formateur·rices d'adultes. Cela induit le passage d'une posture d'enseignant·e à celle de formateur·rice d'enseignant·es dans un contexte universitaire, au sein d'un collectif.

GESTION DE FLUX HORAIRES

Mais, aujourd'hui dans les Inspé, ces équipes font l'objet de multiples injonctions qui transforment la notion même d'équipe en gestion de flux horaires, au fil de réformes précipitées et non financées dont l'objectif est de donner toujours plus la main au ministère de l'Éducation nationale (MEN) dans la formation.

Les ESAS subissent de plein fouet la dégradation des conditions de travail commune à tous les acteurs et actrices de la formation :

- **l'explosion des tâches.** Au-delà des cours, l'accompagnement des étudiant·es et des stagiaires, les jurys, la direction de mémoires et les responsabilités administratives (UE, mentions) saturent les services sans reconnaissance suffisante ;
- **le mépris du cadre réglementaire.** Sous la pression des calendriers de stages et des concours, les semaines dépassent réguliè-

ment les dix-huit heures de face-à-face, épuisant les collègues ;

- **l'instabilité pédagogique.** Les changements incessants de maquettes imposent une réorganisation permanente des contenus et des services, maintenant les équipes dans une insécurité chronique ;

- **le verrou des carrières.** Malgré un investissement fréquent dans la recherche, l'accès au corps des maître·sses de conférences après obtention d'un doctorat est très difficile, compte tenu de l'austérité budgétaire et de la réduction du nombre de postes.

POLITIQUE DE RECRUTEMENT DÉLÉTÈRE

Ce tableau est noirci par un sentiment de délégitimation. En imposant dans la réforme que désormais 50 % de la formation soient assurés par des collègues EN « non universitaires » (donc hors ESAS), le MEN marginalise l'expertise des formateur·rices affecté·es en Inspé. Pour beaucoup, cela sonne comme une éviction et un déni de leurs compétences. Dans la rivalité université-terrain voulue par le MEN, être à l'interface, c'est aussi être écartelé·e entre des injonctions parfois paradoxales, ce qui entraîne une difficulté à comprendre où est sa place : trop ou pas suffisamment universitaire/trop ou insuffisamment de terrain ? Cette reprise en main se traduit dans le même temps par une politique de recrutement délétère : le remplacement des postes ESAS pérennes par des services partagés ou des décharges précaires, renouvelés tous les un à trois ans – ce qui ne permet pas de construire cette acculturation universitaire nécessaire à la cohérence des équipes.

Pour le SNESUP-FSU, les équipes plurielles ne sont pas la juxtaposition d'intervenants de différents statuts, mais un collectif de travail qui doit se penser comme tel. Il est temps d'inventer un modèle qui (re)donne toute leur place aux ESAS : du temps pour se former², un accès facilité à la recherche, une meilleure reconnaissance des missions assurées et des possibilités d'évolution de carrière et de poste. ■

Les équipes plurielles ne sont pas la juxtaposition d'intervenants de différents statuts, mais un collectif de travail qui doit se penser comme tel.

1. Cf. *Former des enseignants*, n° 737, novembre 2025 : www.snesup.fr/publications/revues/revue-fde/fde-ndeg-737-novembre-2025.

2. À l'Inspé de Paris par exemple, les ESAS et PREC bénéficient de trente-deux heures de formation durant la première année de recrutement. À Poitiers et ailleurs, par le passé, des heures de co-intervention étaient prévues dans les services pour les collègues récemment recruté·es, leurs services comprenaient aussi des heures de concertation.

En EPS, des spécificités mais des enseignant·es à part entière

Elles-ils remplissent des fonctions et des missions diverses, indispensables dans l'enseignement supérieur et la recherche, avec des conditions de travail qui se dégradent, pourtant, elles-ils ne sont pas toujours considéré·es comme des enseignant·es à part entière.

Par **PASCAL ANGER**, SNEP-FSU

Mille cinq cents collègues d'éducation physique et sportive (EPS) sont affecté·es dans les différentes structures de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), principalement dans les Staps, les Inspé, les Suaps et les écoles. Leurs missions diffèrent selon les structures¹.

Les ESAS EPS sont une composante essentielle des Staps – environ 700 éducateur·rices des activités physiques et sportives et environ 850 enseignant·es-chercheur·ses (EC). En Inspé, ils-elles sont avec toutes et tous leurs collègues formateur·rices ESAS et EC. En Suaps, ce sont en majorité des ESAS EPS, qui représentent le cœur du fonctionnement de ce service commun liant formation et animation (décret 2018 sur les huit missions des Suaps).

Les ESAS EPS, comme leurs autres collègues, sont « fatigué·es ». Le manque de moyens pour remplir leurs missions, le « new management » public, ainsi que la déconsidération en matière de revalorisation salariale et de carrière usent et désabusent.

HEURES COMPLÉMENTAIRES

Dans les Staps, nos collègues sont surchargé·es de travail. Ils-elles effectuent souvent beaucoup d'heures complémentaires pour répondre aux besoins de formation des étudiant·es, et pour les préparations aux concours. Ils-elles sont également souvent associé·es aux travaux de recherche. Il arrive fréquemment aussi que nos collègues EPS titulaires de thèse soient utilisé·es pour remédier au manque d'enseignant·es-chercheur·ses dans les disciplines scientifiques. En outre, concernant les ESAS EPS titulaires de thèse, l'activation du concours 26-1-2 réservé aux ESAS est ridicule en termes d'offres de postes de maître·s·ses de conférences.

Dans les Inspé, les enseignant·es sont usé·es, désabusé·es par les réformes non concertées, sans moyens et qui transpirent le mépris des acteur·rices de la formation.

Dans les Suaps et les écoles, les collègues, dont les directeur·rices, doivent pallier l'insuffisance criante de postes d'EPS, compensée par un nombre de vacations anormal, et celle

d'équipements sportifs. Ils-elles doivent éviter que les Suaps s'éloignent des missions du service public de l'université et ne se transforment en prestataires de services ou uniquement d'animation. Ce contexte ne permet pas de répondre aux besoins immenses de pratique universitaire des étudiant·es.

DÉVALORISATION

Ajoutons, enfin, que les enseignant·e d'EPS dans l'ESR ne sont pas toujours considéré·es comme des enseignant·es à part entière. Cela renvoie à une dévalorisation de la valeur universitaire de l'enseignement et de la pratique du sport ou des APSA, qui sont des objets d'enseignement et des moyens de formation singuliers. L'alinéa du décret ESAS du 31 juillet 2025 spécifie ainsi que, hors enseignement d'APSA (TP et TD), l'organisation, l'encadrement et/ou l'animation de pratiques (compétitions FFSU, événements tels que la Soirée du sport, stages d'APSA, etc.) ne sont « pris en compte [que] pour les deux tiers de leur durée dans le calcul des obligations de service d'enseignement ». Or ces aspects de la pratique d'APSA renvoient à notre qualification EPS² (avec ses concours de Capeps et d'agrégation) et impliquent des compétences dans des contextes et activités très variés au service des missions de formation globale. Celles-ci renvoient à des contenus de formations explicites, à une préparation et à une évaluation, un bilan. Le SNEP, avec la FSU, continue à demander la suppression de cet alinéa. ■

Le manque de moyens, le « new management » public et la déconsidération en matière de revalorisation salariale et de carrière usent et désabusent.

1. Pour rappel, les Staps dispensent la formation aux métiers du sport par et dans les activités physiques, sportives et artistiques (APSA), la formation en EPS ; les Insep, avec les ESAS EPS, proposent la suite de la formation des enseignant·es EPS et des professeur·es des écoles (PE) ; les Suaps et les écoles démocratisent les APSA, contribuent par l'enseignement de celles-ci à la formation universitaire et participent à la vie de campus et étudiante dans tous ses aspects (lien social, événements, contribution à la santé globale...).

2. Le Code du sport, pour les enseignants d'EPS, quel que soit leur statut, met au même niveau l'animation, l'encadrement et l'enseignement (soit une heure = une heure).



Les difficiles conditions de travail des enseignant·es de langues et littératures

Les enseignant·es du second degré représentent une part importante du personnel enseignant en langues et littératures, majoritairement en anglais, une discipline qui reflète particulièrement le sous-investissement de plus en plus criant dans l'enseignement supérieur.

Par le secteur **SECOND DEGRÉ**

Les enseignant·es du second degré (ESAS) en langues et littératures représentent le tiers du personnel enseignant titulaire et contractuel dans ce groupe disciplinaire, alors que les ESAS ne comptent que pour 14 % des enseignant·es toutes disciplines confondues*. L'anglais est largement en tête, puisque cette discipline emploie 60 % des ESAS en langues et littératures, loin devant le français (cf. *infographie*), et 61 % des enseignant·es titulaires sont des enseignant·es du second degré, soit les trois quarts des 1,2 million d'heures statutaires.

Autant dire que l'État ne donne pas les moyens de fonctionner au regard du nombre d'étudiant·es inscrites à l'université en France (1,6 million en 2024-2025) et que cela a des conséquences directes sur les conditions de travail des enseignant·es d'anglais. Beaucoup enseignent dans plusieurs UFR et n'ont pas de lien avec le reste de l'équipe pédagogique, et dans certaines universités multisites, ils-elles doivent courir d'un site à l'autre.

MULTIPLICITÉ D'INTERLOCUTEUR-RICES

Pour faire tourner les formations, les ESAS acceptent de multiplier les heures complémentaires et se retrouvent chargées de recruter et de gérer de nombreux vacataires. Cela entraîne des changements d'équipe enseignante chaque année et une multiplicité d'interlocuteur·rices, ce qui rend quasi impossible le suivi pédagogique des étudiant·es au fil des années. Dans de trop nombreux établissements, cette gestion administrative lourde ainsi que la gestion de la certification ne sont pas rémunérées à leur juste valeur, voire ne sont pas rémunérées du tout.

Face à cette pénurie, l'autonomie des établissements permet d'adopter des stratégies contraires à l'acquisition d'une langue. Ainsi, des ESAS doivent donner des cours en visioconférence à des groupes de plus de 50 étudiant·es ou alors font face à une réduction drastique de l'horaire par étudiant·e, au mépris des maquettes de formations. Des établissements franchissent même la limite de la légalité en rémunérant les cours magistraux de langues en travaux dirigés, ou même en appliquant un coefficient de deux tiers. Le SNESUP-FSU a

obtenu en justice l'annulation de certains de ces abus, mais l'idée refait régulièrement surface.

Alors que certains collègues ont choisi l'affectation dans le supérieur pour la liberté pédagogique et le lien avec le monde académique, les enseignant·es en langues se voient régulièrement opposer la notion administrative de « nécessité de service » comme raison de refus d'un congé pour projet pédagogique ou d'un aménagement pour recherche. Alors que de nombreux ESAS participent aux activités de laboratoires de recherche en dehors de leurs obligations de service et que beaucoup sont titulaires d'un doctorat, les établissements refusent de convertir leurs supports en postes d'enseignant·es-chercheur·ses et de rémunérer ainsi leur temps de recherche.

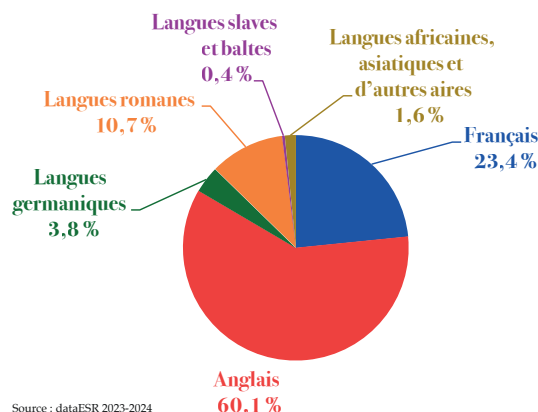
À l'opposé, les ESAS des autres langues étrangères voient leurs formations fermées ou leurs enseignements disparaître des maquettes en vue de faire des économies. Ils-elles se retrouvent même parfois en sous-service et obligé·es d'intervenir dans des activités largement éloignées de leurs disciplines, comme l'encadrement de projets ou le tutorat.

Ce n'est donc pas une surprise si on observe une baisse d'attractivité des postes d'ESAS en langues dans le supérieur, et de nombreux postes restent non pourvus. Il arrive aussi que le recteur refuse l'affectation dans le supérieur en raison du déficit d'enseignant·es dans le secondaire et il faut alors se battre pour en obtenir l'autorisation. Certains collègues reviennent actuellement en arrière, pour retrouver des conditions d'exercice du métier en adéquation avec leurs aspirations. ■

On observe une baisse d'attractivité des postes d'ESAS en langues dans le supérieur, et de nombreux postes restent non pourvus.

* Toutes les données sont issues de dataESR pour l'année 2023-2024.

RÉPARTITION DES ESAS DE LANGUES ENTRE LES DISCIPLINES



ESAS et recherche : des nouveautés

En 2020*, nous avons déjà fait un bilan des possibilités offertes aux enseignants du second degré désirant faire de la recherche. Un bref rappel de ces droits va permettre de présenter les nouveautés résultant du décret sur les aménagements de service publié durant l'été 2025.

Par **SYLVIE BÉPOIX**,
membre de la commission administrative

Les enseignants des premier et second degrés affectés dans le supérieur (ESAS) peuvent bénéficier d'aménagements de service tels que définis par le décret n° 2000-552 du 16 juin 2000 afin d'effectuer de la recherche, notamment pour préparer un doctorat. La durée du service assuré durant l'aménagement ne peut être inférieure à la moitié, ni supérieure aux deux tiers des 384 heures correspondant au service des ESAS. Le nouveau décret de 2025 étend à cinq années la durée possible d'aménagement là où auparavant elle ne pouvait excéder quatre ans. Il faut cependant souligner qu'auparavant, un contingent d'aménagement était octroyé par le ministère. Cette disposition a disparu, signifiant donc une complète liberté d'attribution par le chef d'établissement, mais aussi la complète liberté de n'attribuer aucun aménagement. Il n'y a pas de modification concernant les décisions d'attribution ou de renouvellement d'aménagement de service prises chaque année par le chef d'établissement – à l'université, le président –, sur proposition du conseil académique et avis du directeur de l'école doctorale où est inscrit le doctorant, ainsi que sur celui du directeur de la composante où l'ESAS assure son service. Chaque renouvellement fait l'objet d'une demande de l'intéressé accompagnée d'un rapport sur l'état d'avancement de ses travaux.

JUSQU'À TROIS ANS D'AMÉNAGEMENT

Jusqu'à-là, les enseignants déjà détenteurs d'un doctorat n'avaient qu'une possibilité réduite d'aménagement de service. C'est une autre nouveauté issue du décret de 2025. Auparavant, une seule année d'aménagement était permise, suivant une démarche d'obtention similaire à celle prévue pour une inscription en doctorat. Le nouveau décret autorise désormais jusqu'à trois ans d'aménagement de service. L'objectif est de donner l'occasion de préparer un concours d'accès à un corps enseignant (par exemple, l'agrégation pour les PE et PRCE) ou à un corps d'enseignant-chercheur ou de chercheur, ou de poursuivre des



© fernandozaminatel/Pixabay

travaux de recherche antérieurement engagés ; le nouveau décret ajoute la préparation à une habilitation à diriger des recherches (HDR). L'aménagement de service prévu dans ce cadre peut être attribué aux enseignants qui ont déjà bénéficié d'un aménagement pour réaliser une thèse, sous réserve que la durée totale des aménagements de service n'excède pas cinq années universitaires. En cas de deux refus successifs d'aménagement de service, il reste possible de saisir le conseil d'administration de l'établissement.

MESURES SPÉCIFIQUES

Le SNESUP-FSU demande toujours que l'accès à la recherche soit facilité par la possibilité de participer aux travaux de recherche dans un laboratoire et par une décharge d'un demi-service pour tout collègue préparant un doctorat ou une HDR, ou effectuant une recherche attestée en vue d'une qualification ou d'un recrutement en tant qu'enseignant-chercheur.

Enfin, si l'article 26-2 du décret de juin 1984 est toujours en vigueur – la possibilité du deuxième concours sur poste de maître de conférences (MCF) ouvert préférentiellement aux ESAS doctorants qualifiés exerçant dans le supérieur depuis au moins trois ans –, le dispositif est peu utilisé : seulement 19 postes en 2025, soit 1 % des postes publiés. Le SNESUP-FSU demande depuis longtemps des mesures spécifiques de transformation de postes pour ce personnel et continue de porter devant le ministère son mandat de création d'un dispositif d'intégration des ESAS docteurs qualifiés dans le corps des MCF. ■

Le SNESUP-FSU continue de porter son mandat de création d'un dispositif d'intégration des ESAS docteurs qualifiés dans le corps des MCF.

* Cf. *Le Snesup*, n° 680-681, décembre 2019-janvier 2020, p. 32 : www.snesup.fr/article/mensuel-nddeg-680-681-decembre-2019-janvier-2020.

Le nouveau décret fixant les conditions d'exercice des ESAS

Proposé dans le cadre de la revoyure de la loi de programmation de la recherche, le nouveau décret qui remplace le décret Lang de 1993, s'il introduit une reconnaissance des activités exercées par les ESAS au sein des établissements d'ESR, ne répond pas aux demandes légitimes des collègues.

Par **RAYMOND GRÜBER**,
responsable du secteur Situation du personnel

Le décret n° 2025-742 redéfinit le cadre statutaire des enseignants des premier et second degrés affectés dans le supérieur (ESAS), jusque-là régis par le décret de 1993, dit « décret Lang ». Il introduit une reconnaissance plus explicite des activités exercées par les ESAS dans les établissements d'enseignement supérieur, et élargit le périmètre du personnel concerné en incluant dorénavant les enseignants, notamment du premier degré. Cette avancée reste cependant uniquement formelle, les ESAS effectuant déjà ces tâches administratives et pédagogiques avant leur introduction dans le décret. À la suite des demandes de la FSU, le ministère a consenti à indiquer de manière explicite que les tâches ne relevant pas directement de l'enseignement doivent faire l'objet d'un accord écrit de l'intéressé. Le SNESUP-FSU invite les collègues qui se verraient contraints de prendre des tâches administratives de se saisir de ce nouveau décret pour faire valoir leurs droits. Ils pourront utilement s'appuyer sur la circulaire disponible sur le site Internet du SNESUP-FSU, qui a été envoyée à tous les établissements et qui précise de manière explicite que les missions d'enseignement annexes au service d'enseignement ne revêtent pas un caractère obligatoire.

RÉFÉRENTIEL D'ÉQUIVALENCE DES TÂCHES

Le nouveau décret tient compte également de la jurisprudence obtenue par le SNESUP-FSU concernant la surveillance d'examens, puisqu'il précise que ne fait partie du service que le contrôle des connaissances portant sur leurs enseignements. Il est donc exclu de demander à un ESAS de préparer un examen pour un enseignement auquel il n'a pas participé, de prendre part à une soutenance de projet ou de mémoire sans rémunération complémentaire, comme prévu dans le référentiel d'équivalence des tâches.

Si de nombreux établissements appliquent déjà le référentiel aux ESAS, le texte ne règle en rien le problème principal qui est la flexibi-

lité laissée aux établissements de fixer les fourchettes de rémunération pour les différentes tâches annexes accomplies par les ESAS. Seule une définition au niveau national de ce référentiel permettrait de lutter contre les inégalités entre établissements, les pressions locales et les dérives managériales. Peut-on vraiment parler de rémunération lorsqu'une tâche de plus d'une journée est rémunérée à hauteur de 1 heqTD ?

CADRE STATUTAIRE PROTECTEUR

Enfin, le décret ne répond pas aux revendications légitimes portées depuis des années : revalorisation salariale, reconnaissance du travail invisible, réduction de la charge administrative, des heures complémentaires imposées par le sous-encadrement. En l'état, il s'agit une fois encore d'une réforme à moyens constants, sans amélioration des conditions de travail des collègues. Le ministère reste également arc-bouté sur la différence des primes entre les ESAS et les enseignants-chercheurs et refuse toujours d'aligner le montant des primes statutaires qui étaient avant la création du Ripéc alignées au même montant.

Si la pugnacité du SNESUP-FSU lors de l'élaboration de ce texte a permis d'échapper au pire, au vu du projet initialement prévu par le ministère, la FSU continuera de porter, dans toutes les instances, l'exigence d'un cadre statutaire protecteur, d'une véritable reconnaissance des activités des enseignants des premier et second degrés affectés dans le supérieur et d'une politique ambitieuse pour les formations universitaires. ■

* www.snesup.fr/actualites/lettre-flash/assemblee-generale-des-enseignantes-de-statuts-second-degre-affectees-dans.



Le nouveau décret tient compte de la jurisprudence obtenue par le SNESUP-FSU pour la surveillance d'examens.