

## Propositions de Sup'Recherche-UNSA sur le dossier « ESAS »

### Exposé des motifs

Le ministère doit se saisir pleinement de la situation des enseignants de l'éducation nationale affectés dans le supérieur. Il s'agit historiquement d'agrégés (PRAG) détachés ou affectés dans un établissement d'enseignement supérieur, au cours du temps des enseignants relevant d'autres catégories de personnels s'y sont vus affectés<sup>1</sup> : PRCE, PLP...

Nous avons alerté depuis longtemps, et notamment pendant les négociations de la LPR et du protocole d'accord qui lui est associé, sur la nécessité d'une loi de programmation pour les missions d'enseignement et de formation afin de permettre une amélioration des conditions de rémunération de l'ensemble des personnels.

**À l'origine les montants de la PES et PRES étaient analogues. À l'horizon 2027, même avec les annonces de début septembre il devrait y avoir une différence de 30 % entre la prime C1 de la RIPEC et la PES.**

Aujourd'hui les ESAS ne sont pas concernés par les mesures de revalorisation des enseignants du secondaire et sont mal reconnus par les textes issus de la LPR. Le RIPEC (décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021) qui définit un nouveau régime indemnitaire des enseignants et enseignants-chercheurs et ne s'applique pas à eux. Les responsabilités fonctionnelles prises par les ESAS sont reconnues essentiellement sous la forme de PRP ou PCA. Le référentiel d'équivalence national ne s'applique pas pour eux, même si localement, ils peuvent souvent en bénéficier. Enfin, ils n'ont pas accès à un volet indemnitaire individuel (C3 du RIPEC).

Cependant, le problème d'accès à un régime indemnitaire n'est que la partie émergée de l'iceberg. En effet, si les textes disent des agrégés qu'« *Ils peuvent également être affectés dans des établissements d'enseignement supérieur.* » (article 4 du décret n° 72-580 du 4 juillet 1972) et qu'ils assurent « *un service d'enseignement en présence des étudiants de 384 heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques.* » (article 2 du n° 93-461 du 25 mars 1993), ils ne précisent pas à quelles missions de l'enseignement supérieur les ESAS concourent. On peut penser que cette réduction à un nombre d'heures d'enseignement sans autre mention de missions est aussi un élément qui explique le malaise de nos collègues qui en réalité assurent bien d'autres fonctions (responsables d'enseignements, chef.fe.s de départements, suivis d'alternants, lien second degré – universités...) ainsi qu'un sentiment de manque de considération et de reconnaissance.

---

<sup>1</sup> Voir page 46 du *Bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation — 2019-2020*. Tableau 1.4 *Effectifs physiques et ETP des agents titulaires répartis par catégorie de personnel et ventilés par filière et par sexe*

## Nos propositions

### Réécrire le décret de 93

La réécriture de ce décret, ou l'écriture d'un nouveau décret analogue au décret n° 84-431 concernant les enseignants-chercheurs est indispensable. Cela permettra de déterminer et de reconnaître les missions exercées par les ESAS. Au regard de ces missions, on pourra alors de travailler à un volet fonctionnel d'un régime indemnitaire.

Sans préjuger de ce qui pourra être acté en fin de négociation entre le ministère et les organisations syndicales, on peut estimer que les ESAS exercent en partage avec les enseignants-chercheurs un certain nombre des missions que l'on trouve mentionnées dans le décret [n° 84-431 du 6 juin 1984](#) fixant les dispositions statutaires des enseignants-chercheurs.

Il conviendra aussi de s'appuyer notamment sur les articles suivants du code de l'éducation : [L951-1](#), [L952-1](#), [L952-2](#), [L952-3](#).

### Établir un référentiel national d'équivalences horaires

On ne peut se satisfaire d'un double système de prise en compte des responsabilités fonctionnelles qui dépend du statut des personnels qui les assurent. Aujourd'hui, un référentiel national, défini par l'arrêté du 31 juillet 2009, concerne uniquement les enseignants-chercheurs. Pour le moins, il conviendrait que ce référentiel puisse aussi s'appliquer aux ESAS, car, aujourd'hui, un grand nombre d'entre eux exercent des fonctions décrites dans la partie « activités pédagogiques » de l'annexe.

Cela aurait comme conséquence la modification des référentiels votés dans les universités qui adaptent le référentiel national aux particularités des établissements, sachant que ces adaptations ne peuvent être moins-disantes que le référentiel national.

### Mettre en place un régime indemnitaire

Nous proposons la création d'un régime indemnitaire des personnels enseignants du supérieur (RIPES) analogue au RIPEC en trois volets :

- Une part statutaire liée à l'exercice des missions du grade (montant identique au C1 du RIPEC) ;
- Une part fonctionnelle liée à la tenue d'un emploi à responsabilité ou d'une mission particulière sur laquelle l'agent s'engage pour une durée déterminée ;
- Une part individuelle permettant de reconnaître la manière de servir et notamment l'investissement pédagogique.

Il conviendra de définir, pour ce dernier volet, une procédure et des critères d'évaluation spécifiques. Certains établissements ont d'ores et déjà mis en place des dispositifs spécifiques pour les ESAS. Il faudra les recenser et les analyser pour viser à une généralisation des pratiques pertinentes à l'ensemble des établissements.

## Reconnaître les ESAS qui s'impliquent dans une activité de recherche

Un certain nombre d'ESAS ont fait le choix du supérieur en raison de la proximité avec le monde de la recherche et, pour certaines et certains, la volonté de faire un doctorat. Sup'Recherche-UNSA souligne qu'« À côté des enseignants-chercheurs l'Université a recours à des enseignants titulaires d'un concours du second degré dans des domaines fort divers dont certains préparent une thèse. Ils participent à la vie intellectuelle de l'Université. **L'implication de ces enseignants dans ce qui relève de la recherche devra être considérée lors de leur évaluation.** » (*Motion de congrès Sup'Recherche-UNSA — 2023, p.7*)

Lors de notre dernier congrès le mandat suivant a été donné aux instances dirigeantes de notre syndicat, en gras ci-dessous nos propositions dans ce domaine :

« Les PRAG et PRCE sont nombreux à s'impliquer dans la recherche, en plus de l'enseignement. Pour Sup'Recherche-UNSA, **le fait de publier, de communiquer, de participer à l'organisation de colloques ou de rencontres entre chercheurs, etc., d'être actif en recherche, doit être pris en compte. Cela doit avoir des incidences sur l'évolution de leur carrière.**

(...)

Sup'Recherche-UNSA milite pour que les **PRAG et PRCE qui s'impliquent dans une recherche tangible voient cet engagement reconnu** et que **ces personnels comptent parmi les membres des unités de recherche. Pour les PRAG et PRCE qui préparent une thèse, Sup'Recherche-UNSA exige que soient appliqués les textes permettant d'accorder un horaire aménagé, notamment par des possibilités de décharge.**

(...) **Sup-Recherche-UNSA invite les établissements à mettre en œuvre et promouvoir la procédure de deuxième concours aux fonctions de MCF (article 26-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984) pour permettre aux PRAG/PRCE dont l'engagement dans la recherche, validée par une qualification au CNU, d'accéder à cette fonction.** »

(*Motion de congrès Sup'Recherche-UNSA — 2023, p.9*)

Sur ce dernier point le nombre de postes au concours types 26-1 2° doit permettre répondre aux nombreux ESAS docteurs et qualifiés souhaitant devenir enseignants-chercheurs.

En résumé, nous demandons que :

- l'activité de recherche des ESAS soit reconnue par un allègement de leurs obligations d'enseignement ;
- les ESAS puissent être membres d'une unité de recherche ;
- soient appliqués les textes permettant d'accorder une décharge de service pour les ESAS préparant une thèse ;
- soit mis en œuvre et promue la voie de concours 26-1 2° du décret n° 84-431 ;
- la participation à une activité de recherche soit reconnue et prise en compte dans l'évolution des carrières.

## Améliorer le déroulement des carrières

Le déroulement de carrière des enseignants du second degré et assimilés affectés dans l'enseignement supérieur est aujourd'hui moins favorable que celui d'un certain nombre d'enseignants exerçant en écoles, collèges ou lycées. Cela pose un problème pour l'attractivité de ces postes au regard des affectations surtout en classe de BTS, CPGE et chaires supérieures. C'est pourquoi nous demandons plus fluidité, notamment pour ce qui concerne :

- les changements d'échelon (rendez-vous de carrière) ;
- les changements de grade.

Aujourd'hui, le fait d'avoir une « *affectation dans un établissement de l'enseignement supérieur (sur un poste du premier ou du second degré)* » est un des 17 critères qui donnent accès au vivier n° 1 pour les promotions à la classe exceptionnelle. Les autres critères comme être formateur, exercer des fonctions de direction, conseil pédagogique, etc. sont souvent cumulatifs. Ainsi, nombre de fonctions exercées par les ESAS ne sont pas prises en compte lors des promotions (direction de département, suivis d'alternants...), ils sont donc pénalisés.

Aussi, Sup'Recherche-UNSA demande :

- de meilleurs taux de promotion ;
- le rétablissement au sein du vivier n° 1 du vivier réservé aux collègues affectés dans le supérieur pour l'accès à la classe exceptionnelle ;
- un cadrage national pour les rendez-vous de carrière.
- un dispositif permettant la prise en compte du parcours et de l'affectation dans le supérieur (à l'image du corps de chaire supérieure qui existe pour les professeurs de CPGE)

Cela permettra de réduire, le traitement moins favorable qui est fait aux ESAS lors de leurs demandes d'avancement et permettra de mieux valoriser et reconnaître les fonctions et missions spécifiques des ESAS doivent lors de l'accès à la classe exceptionnelle.

## Revaloriser la rémunération des heures complémentaires

Le premier frein à l'attractivité des postes, mais aussi de l'embauche de vacataires dans les établissements est le fait que le taux de rémunération de l'heure complémentaire est en deçà du SMIC horaire. En effet, si on prend en compte le fait que statutairement, une heure équivalent TD d'enseignement, rémunérée 43,50 € brut, représente 4,2 heures de travail effectif (préparation du cours et des contrôles de connaissance, corrections...).

Cette problématique concerne l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, mais devient particulièrement prégnante quand on compare les montants de rémunération des HSA, HSE et les différentes mesures de nature analogue telles que la prise en compte de l'engagement des collègues à effectuer des remplacements dans le dispositif PACTE. Ainsi, la rémunération d'une HSE est de plus de 50 € pour un agrégé, le MEN annonce sur son site que

« L'heure supplémentaire sera rémunérée 69 € brut » et que les enseignants qui cumulent plusieurs « unités PACTE » cumulent autant de fois 269 €/bruts par mois.

Pour renforcer l'attractivité des postes d'ESAS et faire en sorte que non seulement il y ait des candidatures sur ces postes, mais aussi que les collègues ESAS ne choisissent pas de retourner dans le premier ou second degré, **Sup'Recherche-UNSA demande donc une réévaluation notable du taux de rémunération de l'heure complémentaire dans le supérieur.** Lors de rencontres bilatérales avec la DGRH lors de la mandature précédente, multiplier par 3 ou 4 le taux actuel ne semblait pas inconvenant.

### Références législatives :

Décret n° 93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000347402>

Décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000500138>

Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000520453>

Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020974583/>