

Livre blanc

Reconnaissance des fonctions et des missions des enseignant.e.s du supérieur



Propositions de Sup'Recherche-UNSA



Banque de photos par Vecteezy

Introduction

Dès 2023, lors de la mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche (LPR), Sup'Recherche-UNSA a alerté le ministère sur le fait que les enseignantes et enseignants du secondaire affectés dans le supérieur **n'étaient pas concernés par les nouvelles mesures indemnitaires**. Par ailleurs, ils n'étaient pas **non plus visés par la revalorisation des enseignants du secondaire**, alors discutée au ministère de l'Éducation nationale.

Cette situation a engendré un fort mécontentement de la part de ces collègues. Pour Sup'Recherche-UNSA, cela 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 « *sont tenus d'accomplir, dans le cadre de l'année universitaire, 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), mais ils ne précisent pas à quelles missions de l'enseignement supérieur les ESAS concourent.

Pour Sup'Recherche-UNSA, les collègues ne peuvent être réduits à ces « 384 heures ». Notre syndicat a lancé une enquête afin de mieux connaître et faire reconnaître l'ensemble des missions qu'ils assurent. La direction des ressources humaines du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a convenu avec nous que ce texte est notoirement insuffisant au regard de la totalité des activités de ces collègues.

En 2025, un ensemble de textes réglementaires relatifs aux enseignant.e.s du secondaire affectés dans le supérieur devrait enfin voir le jour et être proposé au dialogue social dans le courant du premier semestre 2025. **Avec ce « livre blanc », Sup'Recherche-UNSA a pour objectif de contribuer à ce que ces collègues soient reconnus et respectés pour l'ensemble des missions qu'ils accomplissent au service de l'enseignement supérieur public.**

Le plan de notre rapport s'organise en deux parties. Nous allons tout d'abord présenter les résultats d'une enquête que nous avons conduite auprès d'un échantillon représentatif avec, en contrepoint, un état des lieux institutionnel. Dans un second temps, nous compléterons notre analyse syndicale par des propositions.

Contact : Sup'Recherche-UNSA : 87 Avenue Georges Gosnat, 94 200 Ivry-sur-Seine
<https://sup-recherche.org>

Résultat de l'enquête

Les résultats de notre enquête sont présentés sous un angle qualitatif. Au-delà des quelques pourcentages, nous avons analysé de façon détaillée les réponses aux questions ouvertes par le repérage de mots-clés, en utilisant la fonction statistique du logiciel Antidote ^(r).

Les 255 questionnaires exploitables correspondent à 2 % de la population globale dénombrée par le MESR en 2022¹.

Qui sont-ils et elles ?

Âge

• 25 à 30 ans :	5	1,6 %	[2,4 %] ²
• 31 à 40 :	29	11,4 %	[12,9 %]
• 41 à 50 :	74	29,0 %	[33,8 %]
• 51 à 60 :	99	38,8 %	[40,3 %]
• Plus de 60 ans :	15	5,9 %	[10,67 %]
• Non-réponse :	33	13,0 %	

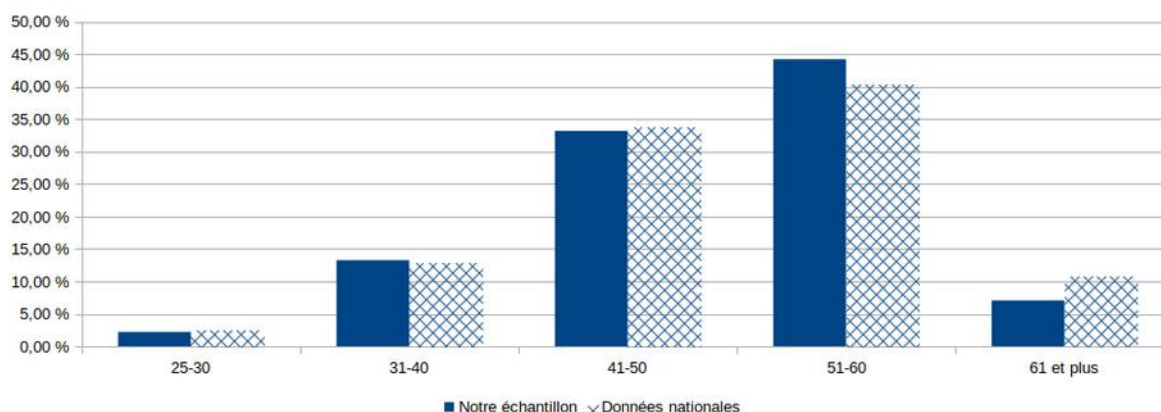


Figure 1: Répartition par classe d'âge

¹ État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n° 17, disponible en ligne : https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR17_ES_04/les_personnels_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_sous_tutelle_du_mesr/

² Les pourcentages nationaux sont entre crochets.

Genre

En ce qui concerne le genre déclaré, nous avons 115 femmes (48,3 %) [48 %] et 123 hommes (51,7 %) [52 %] hommes (17 non-réponses notées « ns » dans les exemples mentionnés).

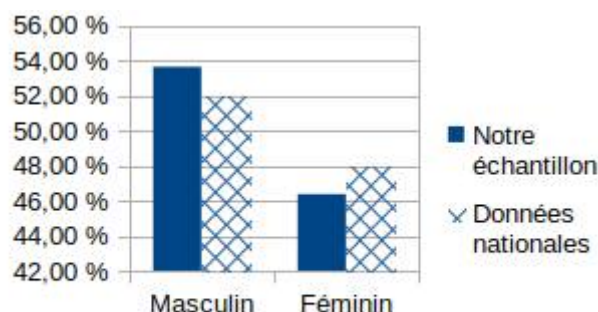


Figure 2: Répartition par genre

Corps

• 137 agrégés	52,9 %	[55 %]
• 95 certifiés	37,2 %	[44 %]
• 10 PLP	4 %	
• 10 autres	4 %	

Dans la rubrique « autre », nous avons 5 documentalistes, 2 professeurs des écoles, un kinésithérapeute, 1 ingénieur et 1 contractuel et un sans précision.

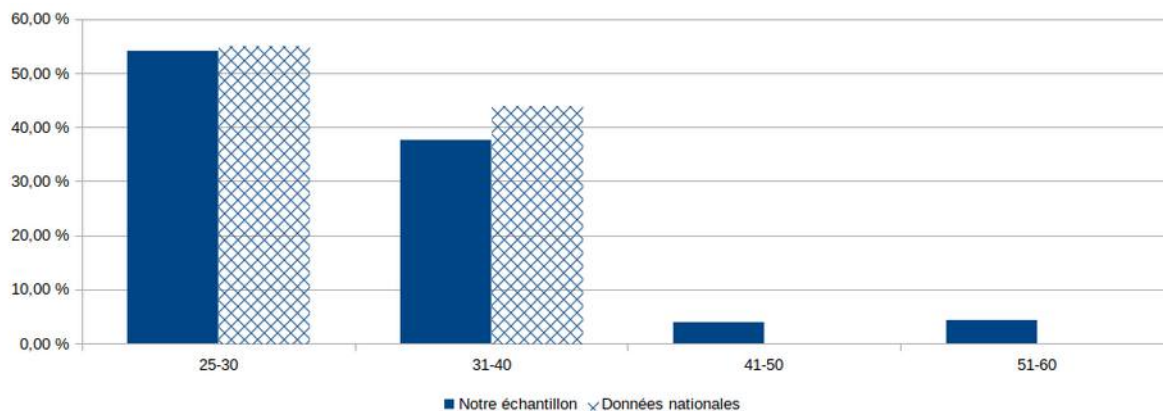


Figure 3: Répartition par corps

En ce qui concerne ces variables, notre échantillon est représentatif de la population globale, telle que les services de la DGRH la décrivent.

D'où viennent-ils et elles ?

L'enseignement supérieur était la première affectation de 17,2 % (44) d'entre eux.

Avant d'être affectés dans le supérieur,

- 42,75 % (108) exerçaient dans un lycée général et technologique,
- 22 % (55) en collège.

Les autres travaillaient dans des secteurs divers : entreprises (6), formation continue (2), CDI (4), écoles primaires (4), établissements d'enseignement supérieur (5).

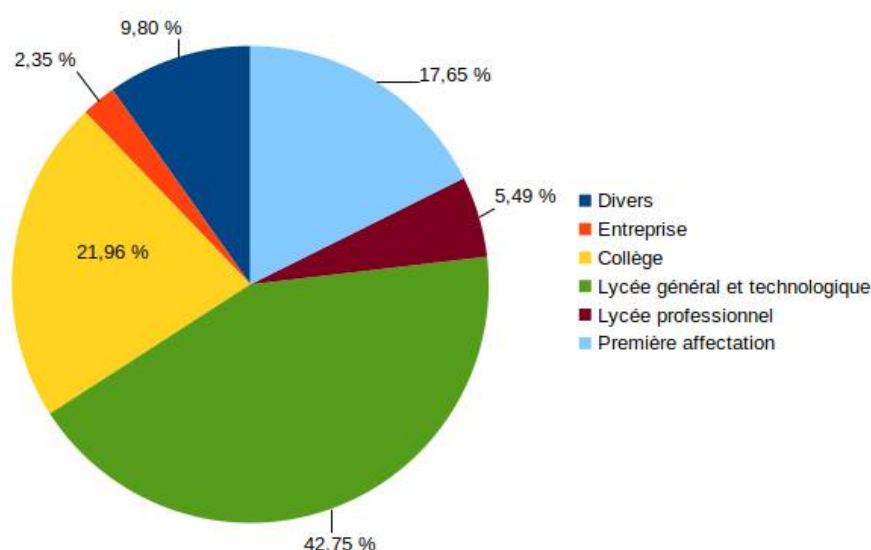


Figure 4: Affectation antérieure

Leurs motivations

Pour quelles raisons avez-vous demandé une affectation dans le supérieur ?

- | | | |
|---|--------|-------|
| • Les contenus disciplinaires : | 71,3 % | (182) |
| • Dispenser des enseignements à un public âgé : | 61,5 % | (157) |
| • Vous rapprocher du monde de la recherche : | 30,9 % | (79) |
| • Accéder à un poste d'enseignant-chercheur : | 10,1 % | (26) |
| • Raisons personnelles | | |
| • (rapprochement de conjoint, commodité géographique) : | 18,4 % | (47) |

Les principales motivations pour candidater à un poste dans l'enseignement supérieur sont relatives à l'intérêt pour les contenus disciplinaires et au désir d'enseigner à un public plus âgé. D'autres réponses aux questions ouvertes vont dans le même sens, notamment quand elles manifestent un rejet des conditions de travail en collège ou en lycée, ou le fait d'apprécier le public et le niveau d'enseignement (voir pages 8, 19 et 19).

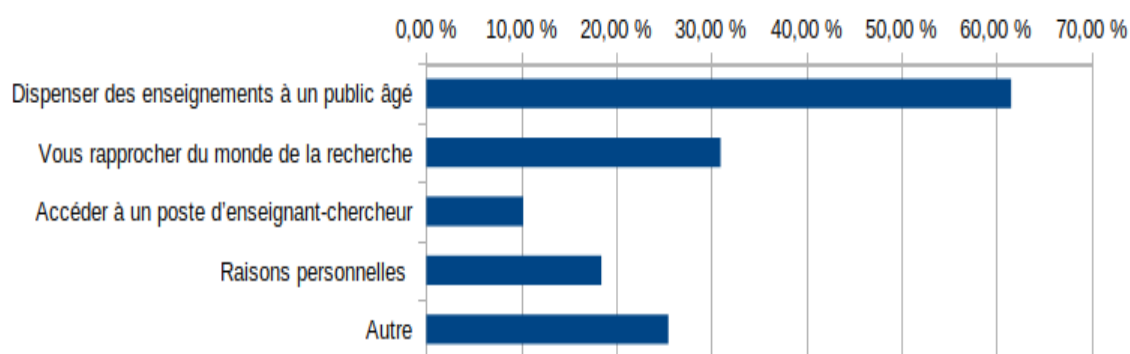


Figure 5: Motivation pour rejoindre un poste dans l'ESR

Un tiers des sujets ont répondu qu'ils avaient demandé une affectation dans l'enseignement supérieur en raison des contacts qu'ils peuvent avoir avec le monde de la recherche, soit simplement pour s'en rapprocher, soit dans la perspective de devenir enseignant-chercheur. Nous retrouverons ces résultats dans les réponses des sujets qui ont fait une thèse, qui représentent environ 23,5 % de notre échantillon.

Aspects qualitatifs

Les réponses « autres » sont très enrichissantes. Nous les trions à partir de quelques mots-clés :

- **Personnel** (15) : *Évolution de carrière, progression personnelle, besoin de changer, émancipation personnelle, pérennité dans un établissement, possibilité de s'investir autrement qu'à travers l'enseignement, reconnaissance, possibilité de choisir sa localisation sans être tributaire du mouvement national. C'est en IUT que j'ai commencé à être passionné par mes études. J'ai souhaité enseigner dans cet environnement*
- **Compétences** (10) : *Mettre à profit mes compétences spécifiques ; transmettre mon expérience professionnelle.*
- **Liberté** (9) : *avoir une liberté pédagogique ; notamment, pour me libérer de la tutelle exigeante de la direction de mon ancien lycée ; envie de changer, loin des pesanteurs administratives du second degré*
- **rejet des conditions de travail du lycée** (9) : *je ne me sentais pas à l'aise d'enseigner à un niveau collège/lycée ; la dégradation des conditions de travail en lycée, même en classes de BTS ; la possibilité d'avoir un bureau pour travailler*
- **Poste** (8) : *je ne trouvais pas de poste d'EC après ma thèse ; ils avaient besoin d'un PRAG et j'étais là ; le poste initial comportait la responsabilité de la préparation du CAPES documentation, pour lequel j'intervenais déjà*
- **Entreprise** (7) : *Relation avec le monde professionnel ; me rapprocher du monde réel (industrie).*
- **Professeurs des écoles** (5) : *Participer à la formation initiale et continue des enseignants et tenter de l'améliorer ; enseigner ce qui constituait mon premier métier (enseignant du 1er degré).*

Combien de docteurs ?

Le rapport n° 2016-053. *La place des agrégés dans l'enseignement universitaire* proposait d'« affiner la connaissance qu'ont le ministère et les établissements de cette population » (p.62) et notamment « aux établissements de veiller à mettre à jour l'indication du plus haut diplôme possédé dans les applications de gestion. » (p.57)

Ce même rapport mentionnait que : « Les services gestionnaires de la DGRH, au ministère, ne disposent pas de cette information. Le premier constat — qui est en soi un sujet d'étonnement — est donc l'absence de suivi particulier, au niveau central, de cette population qui mériterait pourtant une attention particulière au moment même où le gouvernement souhaite valoriser le doctorat et vient d'ouvrir un concours d'agrégation réservé aux docteurs. »

Si les données sur le dernier diplôme obtenu sont effectivement collectées pour tous les personnels des universités, dont les ESAS, elles sont rarement enregistrées, lorsqu'un personnel obtient un diplôme après son recrutement. Sup'Recherche-UNSA conseille donc aux collègues d'informer le service RH de leur établissement quand ils ont soutenu une thèse, voire une HDR.

60 répondants et répondantes ont un doctorat, soit 23,5 % de notre échantillon, et 5 ont précisé être qualifiés par le CNU. Si la plupart sont des agrégés 44 (73,3 %), 14 sont certifiés (23,3 %). Il y a un professeur de lycée professionnel (1,6 %) et un professeur des écoles (1,6 %).

En 2016, « la mission [sur la place des agrégés dans l'enseignement universitaire] constate ainsi que 10 % des PRAG et 6 % des PRCE ont, dans ces établissements, un doctorat, obtenu — pour la majorité d'entre eux — après leur affectation à l'université. » (Op. Cit., p.51) il est probable que notre enquête surestime cette population, puisque les agrégés-docteurs représentent 32 % des agrégés qui ont répondu. Il en est de même des certifiés docteurs (14 % des certifiés qui ont répondu).

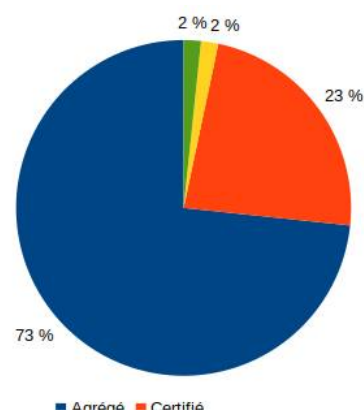


Figure 6: Docteurs / corps

Le fait qu'ils soient surreprésentés dans notre échantillon peut s'expliquer (en tous cas, on peut en faire l'hypothèse) par le fait que **la population des enseignants-docteurs est celle qui se retrouve la moins bien reconnue.**

Ce dont témoignent les raisons qu'ils mettent en avant pour accéder au RIPEC :

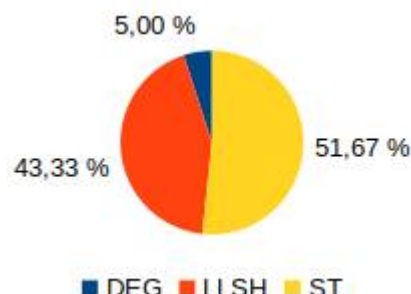
- 76, ns, 53 ans « Les ESAS font souvent des cours des enseignants-chercheurs et ne sont pas payés pareil ».
- 164, femme, 44 ans. « Parce que nous partageons les mêmes missions (jusqu'à la recherche, comme c'est mon cas) ».
- 167, femme, 59 ans. « Parce que je fais la même chose qu'eux ».
- 184, femme, ns. « Parce que nous faisons aussi de la recherche ».
- 199, femme, 47 ans. « J'assure exactement les mêmes missions ».

Cela conduira Sup'Recherche-UNSA, dans la seconde partie de ce livre blanc à faire des propositions et à rappeler celles qui sont portées dans nos motions de congrès pour répondre à ce malaise.

Le domaine disciplinaire de la thèse

Sur ces 60 répondant.e.s,

- 3 ont un doctorat qui relève du domaine « droit économie-gestion »,
- 26 du domaine « langues, lettres et sciences humaines » (41 %)
- 31 de « sciences et technologie » (53,5 %).



Alors qu'on entend généralement dire que la majorité des enseignants-docteurs se trouve en LLSH, cette enquête montre que les choses sont plus équilibrées qu'on le croit.

Figure 7: Domaine disciplinaire

Nous avons donc creusé l'analyse en corrélant attentes telles qu'elles sont formulées dans trois propositions de questions à choix et domaine disciplinaire. Les réponses nous montrent alors qu'un grand nombre d'enseignants-docteurs du domaine LLSH ont rejoint un poste dans le supérieur pour se rapprocher du monde de la recherche et participer à des activités de recherche. En outre les réponses nous montrent (voir tableau ci-dessous) que ce les enseignants-docteurs du domaine LLSH manifestent davantage le souhait d'accéder à un poste d'enseignant-chercheur (16 sur 26) que enseignants-docteurs du domaine ST (4 sur 31).

Tableau 1: Attentes des docteurs selon le domaine disciplinaire

Souhaits/Attentes	Domaine			
	LLSH		ST	
Accéder à un poste d'enseignant-chercheur	16	62 %	4	13 %
Vous rapprocher du monde de la recherche	22	85 %	10	32 %
La possibilité de participer à des activités de recherche	18	69 %	5	16 %
Nombre de docteurs	26		31	

On voit donc bien qu'en fonction du domaine disciplinaire, les collègues qui sont docteurs entretiennent un rapport différent au métier d'enseignant dans le supérieur. Par ailleurs, on sait qu'en lettres et sciences humaines, le passage par le statut d'ESAS est souvent, si ce n'est un prérequis, pour le moins une étape utile, voire nécessaire, pour devenir enseignant-chercheur. L'agrégation est généralement attendue par les comités de sélection (COS) de MCF dans ces disciplines.

Situation actuelle

Depuis combien d'années sont-ils.elles en poste dans l'enseignement supérieur ?

• 1 à 5 ans :	54	21,3 %
• 6 à 10 ans :	40	15,8 %
• 11 à 15 ans :	48	19,0 %
• 16 à 20 ans :	39	15,4 %
• 21 à 25 ans :	34	13,4 %
• 26 à 30 ans :	30	11,9 %
• 31 à 36 ans :	8	3,2 %

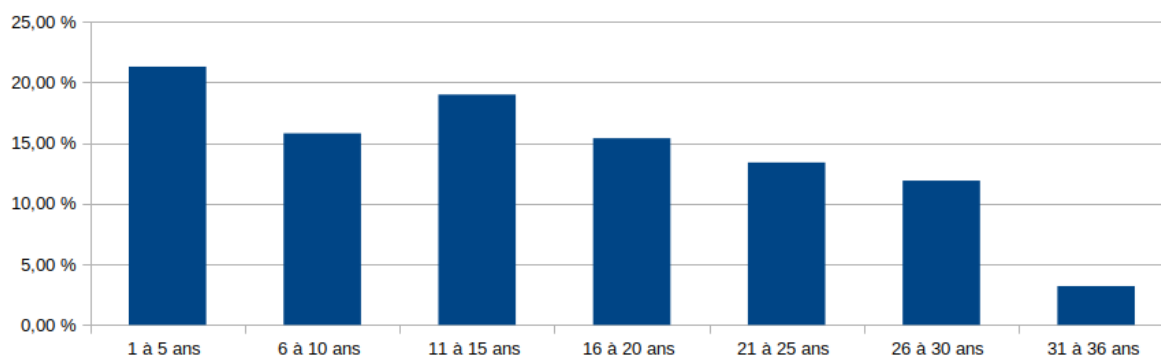


Figure 8: Ancienneté dans l'ESR

Nous avons interrogé une population d'ancienneté assez variée. Certains collègues ont fait la totalité de leur carrière dans l'enseignement supérieur, d'autres y sont entrés récemment. Cela évite une focalisation des réponses sur une sous-population qui ferait face à des conditions d'exercice spécifique, qui ne se retrouverait plus dans un contexte d'exercice qui aurait changé, pour les plus anciens, ou qui ne correspond pas à leurs attentes.

Dans quel environnement enseignent-ils et elles ?

Bon nombre des personnes qui ont répondu ne connaissent pas le statut organisationnel de leur établissement. Nous avons reclassé les très nombreux « autres », sauf quand les sigles n'étaient pas déchiffrables.

Vous effectuez votre service dans :

• Un IUT :	40.7 %	(104)
• Une UFR :	31.3 %	(80)
• en INSPE :	08.2 %	(21)
• Une école d'ingénieur :	07.4 %	(19)
• Un institut (IAE, IEP) :		(2)
○ Service transversal : langues (8), FLE (3), bibliothèque (2), formation continue (1), SUAPS (7).		

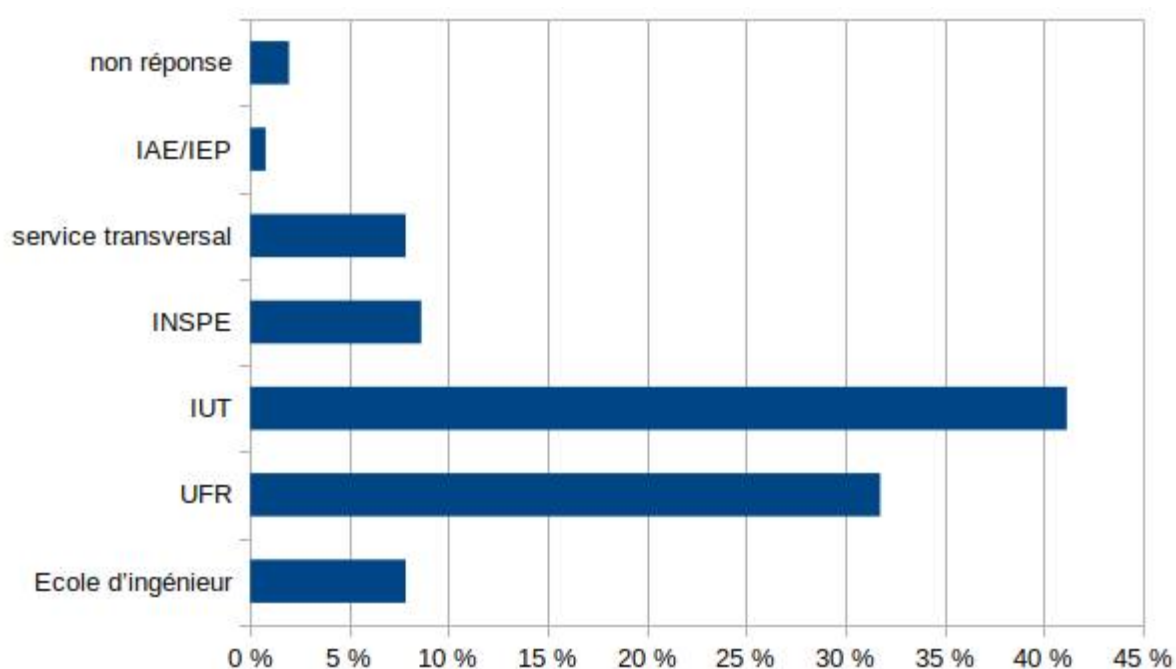


Figure 9: Composante d'exercice

Comme on pouvait s'y attendre, la majorité des répondants et répondantes sont en IUT. En ce qui concerne les personnes qui exercent dans une UFR, aucune tendance spécifique ne se dégage lorsqu'on cherche à identifier leur domaine disciplinaire.

Qu'enseignent-ils et elles ?

Les réponses sont difficiles à regrouper. Elles restent quelques fois très vagues, d'autres, au contraire, incluent de nombreuses précisions.

- 27,0 % (69) langues
- 26,2 % (67) sciences et technologies
- 10,5 % (27) EPS
- 8,2 % (21) mathématiques
- 7,8 % (20) économie, gestion, sciences politiques
- 6,2 % (16) Informatique, bureautique, communication
- 5 % (12) divers
- 3,1 % (8) documentation

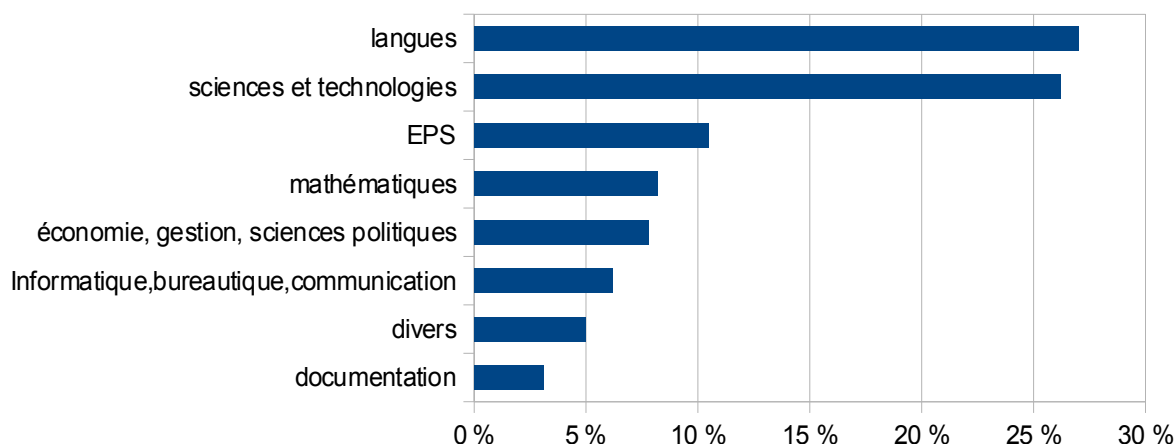


Figure 10: Disciplines enseignées

En comparaison, les statistiques 2022 de la DGRH indiquent que 14 % des enseignant.e.s sont en droit, sciences économiques et de gestion, 54 % en lettres et sciences humaines et 32 % en sciences et techniques. Toutefois, la comparaison est difficile, car, notamment en IUT, il est des enseignements qui sont assurés par des enseignants venant de disciplines plus rares : communication, bureautique, notamment en fonction des compétences et appétences spécifiques.

Profils professionnels

La palette s'étend du profil de l'enseignant-chercheur à celui de la formation professionnelle. Certains ont le sentiment que leurs compétences ne sont pas exploitées, et d'autres qu'ils font un peu office de « couteau suisse ».

Quelques exemples³

- 10, femme, 43 ans. « Tout ce qu'on me demande d'enseigner dans le champ des SHS (je suis diplômée en lettres, en philosophie, en FLE, en sciences de l'information et de la communication et en sciences de l'éducation et de la formation et, par ailleurs, j'ai enseigné pendant 8 ans en histoire de l'art et archéologie) ».
- 48, homme, 51 ans. « *Mathématiques, Outils bureautiques, Acoustique, Thermodynamique, Ambiances de travail+ cours autour de la prévention des risques professionnels* ».
- 76, homme 63 ans. « FLE, mais je suis aussi formé en ingénierie pédagogique multimodale après un congé formation ; mes compétences sont inexploitées à la fac, ou alors sollicitées, mais pas payées (pas de budget ou encouragement à changer de statut) ».

³ Pour une meilleure lecture, nous avons rétabli l'orthographe et la ponctuation des citations, en conservant le style original de certaines formules (utilisation de lettres capitales ou de symboles).

- 115, homme, 59 ans, docteur, qualifié CNU. « *Espagnol, mais, comme conséquence d'un sous-service chronique depuis 2011 sans aucune solution recherchée par la hiérarchie, je dois aussi enseigner le français* ».
- 135, femme, 64 ans. « Anglais ; c'est une discipline dans laquelle il faut constamment se mettre au courant de l'actualité scientifique afin de travailler des points qui sont susceptibles d'intéresser nos étudiants. Nous changeons sans arrêt nos cours et cela exige un nombre d'heures de travail plus que conséquent nous travaillons 7 jours/7, 11 mois/12. Je suis soulagée de partir à la retraite, je vais pouvoir "vivre" enfin. Avec les salaires ridicules que nous avons, je ne suis pas partie en vacances pendant 20 ans (j'ai élevé seule mes deux enfants, sans aucune aide). Dans l'enseignement, nous n'avons AUCUN avantage (tickets restaurant, 13e mois, prime, etc.) Je déconseille à qui que ce soit de choisir cette voie ».
- 172, homme, 43 ans, professeur des écoles. « *Accompagnement de stage, Analyse de pratiques, Ressources numériques, Connaissance du système éducatif, Valeurs de la République, Conduite de projet interdisciplinaire* ».
- 193, femme, 53 ans. « *Professionnalisation dans le second degré avec suivi de stage, histoire de l'EPS, didactique de la natation scolaire, enseignement de la natation sportive, méthodologie du travail universitaire* ».
- 202, femme, 44 ans, docteur « *Biochimie et microbiologie alimentaire* ».

Combien d'heures d'enseignement dans l'année ?

Nous avons demandé aux répondant.e.s d'indiquer le nombre d'heures d'enseignement qu'ils assurent dans l'année. On peut rapporter ces informations déclaratives au service dû qui est de 384 HTD/ans. Nous avons considéré qu'une fourchette allant de 0,8 fois à moins de 1,2 fois le service de référence est une situation normale, que moins de 0,8 correspond à un sous-service et nous avons différencié deux tranches au-dessus du service « normal » : entre 1,2 à moins de 1,5 fois le service de référence et à plus de 1,5 fois. Le graphique ci-dessous présente les résultats.

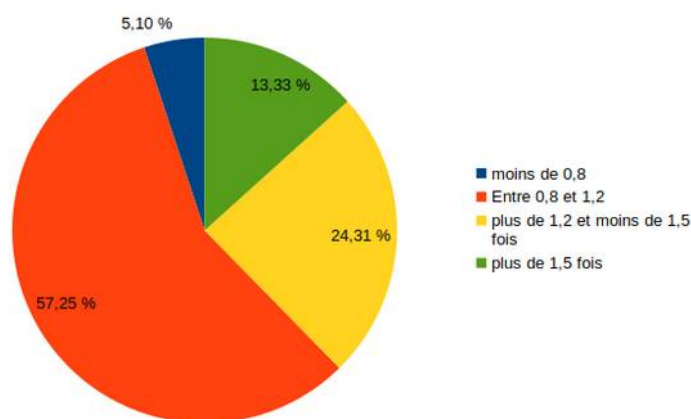


Figure 11: Quotité de service d'enseignement

On constate que la majorité des enseignant.e.s (57 %) déclarent assurer un service d'enseignement qui correspond à peu près à qui est mentionné dans le décret de 1993. Si 24 % des répondants assure entre 1,2 et 1,5 service de référence, il n'y a que 13,33 % qui assurent plus d'un service et demi.

Cependant quand croise ces résultats avec le lieu d'enseignement on constate que les enseignants des IUT sont plus nombreux à assurer des heures au-delà de leur service dû. 58 % effectuent plus que 1,2 service (dont 22 % entre 1,5 et 2 fois). Si en UFR nos chiffres montrent que 25 % des enseignants font plus que 1,2 fois leurs obligations, dans les autres composantes, et compte tenu des effectifs il est difficile de considérer que la situation est identique.

On peut penser que ce grand nombre d'heures d'enseignement assuré par les ESAS affectés en IUT est une des raisons qui les conduit au sentiment d'être exploités et aussi, nous le verrons plus loin, qu'ils font plus pour l'institution que les enseignants-chercheurs.

Une précision importante concernant les ratios les plus faibles : ils sont essentiellement le fait de personnels qui sont dans les services transversaux ou en bibliothèque. Ils ont des missions spécifiques qui relèvent davantage de l'appui à l'enseignement qu'en enseignement proprement dit.

Quelles tâches en dehors des cours ?

La plupart des tâches concernent le suivi et l'encadrement des étudiants, le questionnaire proposait ces cinq possibilités ainsi qu'une rubrique « autre ».

1. Suivi et tutorat de stages :	82,3 %	(210)
2. Jurys :	76,4 %	(195)
3. Participation à la sélection des étudiants à des commissions de recrutement :	74,1 %	(191)
4. Accueil et formation des collègues :	39,2 %	(100)
5. Direction de mémoires :	25,0 %	(64)

Toutes et tous les enseignant.e.s (246/255, 96,5 %) déclarent assurer, outre leurs enseignements, une ou plusieurs des tâches que nous leur avons ou une autre tâche que nous n'avons pas mentionnée.

Les autres tâches sont très variées : administration, communication, relations extérieures et recherche

- Coordination pédagogique
- Tâches organisationnelles : gestion des emplois du temps, audits qualité, comptabilité, gestion des matériels dans les salles de TP
- Gestion des personnels : Recrutement et gestion des vacataires,
- Promotion de la formation ; organisation JPO, forum post-bac, dossiers Parcoursup⁴
- Relations extérieures et internationales : Coordination d'un projet financé par la région, le département et l'Eurométropole de Metz, Organisation d'examens internationaux de langues, Prospection, missions à l'étranger, négociation, rédaction des accords et gestion de la mobilité internationale Commission de sélection des étudiants (entrants et sortants) en mobilité internationale coordinateur pédagogique Erasmus
- Recherche : responsable de laboratoire, directions de thèses

⁴ Il n'y a qu'une seule référence à ce dispositif dans l'ensemble des questionnaires.

- Sport : Responsable Formation aquatique complémentaire aux diplômes universitaires, tuteur sportif de haut niveau
- Relations entreprises : tutorat des alternants, encadrement de formation continue DSDEN, Suivi VAE et salariés en formation d'ingénieur, Pilotage-conseil de perfectionnement

Contexte : le fait de ne pas avoir de référentiel national d'équivalences horaires conduit à ce que ces tâches peuvent être prises en compte différemment selon le corps auquel de celui/celle qui les assure. **Sup'Recherche-UNSA estime que l'on ne peut se satisfaire d'un système de prise en compte des responsabilités fonctionnelles qui dépend du statut des personnels qui les assurent.**

Quelles responsabilités assument-ils et elles ?

- | | | |
|---|--------|-------|
| • Direction de composante universitaire : | 3,9 % | (10) |
| • Chef de département : | 10,5 % | (27) |
| • Diplôme ou mention : | 11,3 % | (29) |
| • Année de formation : | 23,5 % | (60) |
| • Responsabilité d'UE : | 39,6 % | (101) |

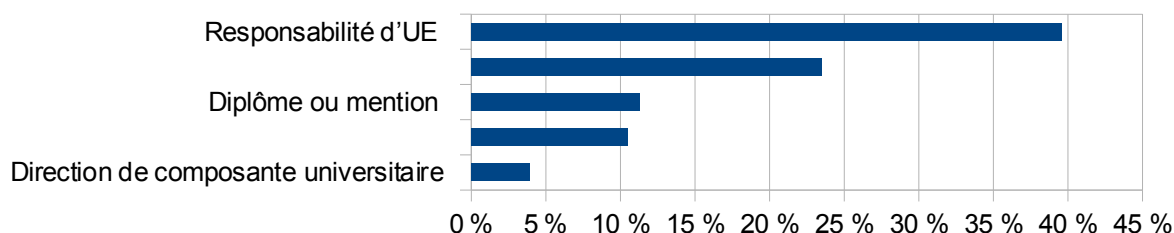


Figure 12: Responsabilités assurées

Autres responsabilités et missions : Bien que certains se demandent ce que signifie une « mission », 182 ont répondu oui de manière plus ou moins précise, de la participation à des projets confidentiels à des missions officielles.

- Directeur/trice des études : 11,3 % (29)
- Chargé e de mission : international (11), relation avec les lycées (6), VAE (4), relations entreprises (3), Innovation (2), parcours spécifique (2), Lutte contre les inégalités
- Directeur du CFA (1)

Le terme de « référent » revient très souvent

Référent national approche par compétence pour l'ADIUT, référent pédagogique, handicap, relations internationales, numérique, enseignant référent pour le projet « pléiades trajectoire » portant sur la mise en place du portfolio à l'université, référente des étudiants sportifs de haut niveau et à statuts particuliers, parcours renforcés, ouverture sociale, tête de Cordée (Cordées de la Réussite)

Quelques exemples

- 22, Homme, 50 ans. *Qu'entendez-vous par « mission » ? J'enseigne dans ma discipline et dans des disciplines transverses, suis responsable des stages, participe à la vie du département*
- 38, homme, 43 ans. *Référent national approche par compétence pour l'ADIUT, copilote de l'écriture du programme de BUT de ma spécialité en 2019-22. J'ai été par le passé chef de département adjoint et chargé de mission formation continue dans un autre IUT*
- 240, Homme, 61 ans. *J'ai eu des responsabilités au niveau du Ministère (CPN GEA), et à l'international (Algérie, Tunisie, Chine). Je suis en fin de carrière. J'ai eu de nombreuses responsabilités, les principales : responsable des licences professionnelles en alternance, directeur des études, chef de département, directeur adjoint (10 ans), administrateur provisoire d'une composante, coresponsable d'une composante universitaire. J'ai été élu 3 fois au CA de deux universités différentes.*
- 245, femme, 42 ans. *Responsable des mobilités sortantes étudiantes, responsable premiers secours en santé mentale Référente parcours renforcé mis en place dans le cadre de la loi ORE, coordonnatrice tutorat étudiant es de licence.*

32,5 % (83) répondants affirment ne pas ou ne plus exercer de missions. Cette question est parfois l'occasion d'exprimer leur colère.

- 71, femme, 42 ans. *Je fais de la recherche : d'abord une thèse (que j'ai mis 8 ans à effectuer — en bataillant pour obtenir des dérogations de prolongement, la limite de durée étant généralement 6 ans) et aujourd'hui des activités habituellement associées à un poste d'enseignant-chercheur (responsabilités éditoriales dans une revue scientifique, publication d'articles, communications à des colloques, membre de comités scientifiques et de comité d'organisation de colloques), le tout en sus de mon service de PRAG de 384 h, et de manière bénévole.*
- 110, femme, ns. *J'ai piloté un projet IDEX, j'ai eu 0 décharge pour cela.*
- 135, femme, 64 ans. *Aucune des missions que j'exerce n'est reconnue = tout ce que je fais est ignoré par l'administration (= ne figure pas sur des « listes » de référence) et, par conséquent, je ne suis aucunement rétribuée pour les dizaines d'heures que cela exige*
Nous avons eu déjà deux démissions, les collègues sont absolument dégoûtés es d'être taillables et corvéables à merci sans contrepartie financière. Une petite semaine = 50 h, une semaine normale = 55 h/60 h, une semaine plus lourde = 65 h, une semaine compliquée = 70 h. J'ai compté tant j'étais épuisée, je suis déjà montée à 92 h (quatre-vingt-douze). J'ai fait un burnout il y a 20 ans : 49 kg pour 1,73 m. Par ailleurs, je suis PMR aujourd'hui et c'est très, très, très mal pris en compte.
- 141, homme, 57 ans. *Non, j'ai démissionné de la direction des études parce que nous sommes oubliés, y compris, je trouve, des syndicats.*
- 162, femme, 42 ans *Je ne coche plus aucune de ces cases depuis que j'ai démissionné suite aux actions du collectif 384.*
- 249, homme, 50 ans *Aucune depuis notre exclusion du RIPEC.*

Qu'appréciez-vous de votre expérience dans le supérieur ?

La principale motivation, « les contenus disciplinaires », semble marginalisée par rapport à des conditions de travail inespérées

- Une plus grande liberté pédagogique : 93,7 % (239). Cette liberté était la motivation pour seulement neuf d'entre eux.
- Un public plus mûr : 82,7 % (211), ce que 61,5 % (157) d'entre eux recherchaient.
- La possibilité de participer à des activités de recherche : 23,9 % (61), quand 30,9 % (79) y songeaient.

L'expérience du sup va bien au-delà de nos trois propositions.

- Diversité, variété, liberté, richesse, possibilités 62,7 % (16) : La possibilité de m'impliquer dans la vie universitaire via différents projets ou missions ; davantage de liberté pour « construire » notre emploi du temps ; mise en place de projets en autonomie ; ouverture sur la diversité des publics : 1er degré, 2e degré, formation continue, action culturelle ; possibilité d'accès à des responsabilités qui dépassent le cadre exclusivement pédagogique.
- Découverte du monde de l'entreprise 4,7 % (12) : Le lien avec les entreprises et l'insertion professionnelle, l'accompagnement des étudiants pour leurs projets de vie ; contact plus étroit avec les organisations professionnelles et leurs problématiques ; connexion des enseignements à la réalité de l'entreprise.
- Contacts, échanges, travail en équipe 4,7 % (12) : Contacts avec intervenants pros, participer à un réseau national de spécialité d'IUT, participer à l'évolution des métiers ; formation par échange avec les collègues, contacts/échanges avec des collègues enseignants-chercheurs ; séminaires de recherche ; élaboration des contenus des formations en équipe : on peut choisir les activités, réfléchir à la progression ; monter des projets avec les étudiants ; le travail en équipe au sein des bibliothèques.

Et aussi : *Souplesse de l'emploi du temps, annualisation du temps de travail et conditions de travail, équipement avec un ordinateur, bureau, service reprographie, services informatiques performants.*

L'avenir

Comment envisagez-vous votre avenir professionnel ?

Le questionnaire proposait ces possibilités :

- | | | |
|---|--------|-------|
| • Rester dans votre affectation actuelle : | 67,8 % | (173) |
| • Changer d'établissement du supérieur : | 7,4 % | (19) |
| • Changer de composante universitaire : | 3,5 % | (9) |
| • Demander une affectation dans l'éducation nationale : | 3,1 % | (8) |

La quasi-totalité des enseignant.e.s ne souhaite pas quitter l'enseignement supérieur.

Pourquoi souhaitent-ils/elles rester dans l'enseignement supérieur ?

Tous n'ont pas justifié leur choix de rester. On peut remarquer le caractère affectif plus ou moins prononcé de leur réponse positive.

En voici quelques exemples :

- 22, homme, 50 ans. *Je m'y sens bien : relative liberté pédagogique, environnement de travail, étudiants et collègues.*
- 33, homme 44 ans. *J'apprécie mon métier.*
- 57, femme, 63 ans. *Je prends du plaisir depuis 35 ans !*
- 67, femme, 42 ans. *J'adore mon travail et mon université.*
- 78, femme, ns. *Un public que j'aime, des cours que j'aime et qui me correspondent.*
- 169, femme, 56 ans. *Je me trouve bien dans la structure dans laquelle j'enseigne et le niveau des élèves me convient*
- 189, femme, 64 ans. *Cela me convient par rapport à mes compétences et à ma pédagogie.*
- 245, femme, 48 ans. *Par passion, mais aussi parce que je suis trop vieille pour partir.*

La plupart des réponses mentionnent un grand intérêt pour le public.

Public et étudiants, mots retrouvés dans 14,1 % (36) réponses spontanées

- 9, homme, 36 ans. *Les cours que j'enseigne me plaisent réellement et j'aime le contact avec les étudiants qui se spécialisent dans ma matière.*
- 26, femme, 50 ans. *Le travail avec les étudiants est passionnant, aussi bien au niveau du contenu que des rapports humains.*
- 105, homme, 50 ans. *On peut faire des choses beaucoup plus intéressantes avec les étudiants.*
- 108, femme, 47 ans. *J'aime ce public et je souhaite poursuivre et améliorer encore ma pédagogie et les supports utilisés.*
- 162, femme, 42 ans. *Public très attachant, conditions matérielles de travail agréables.*
- 214, femme, 57 ans. *Enseignement beaucoup plus riche, plus diversifié ; public beaucoup plus intéressé et impliqué dans la formation.*

Le second argument pour rester en poste est le sentiment de liberté.

Liberté et autonomie sont des mots retrouvés dans 9,4 % (24) réponses spontanées.

- 30, femme, 52 ans. *Grande liberté pédagogique et public en général demandeur.*
- 31, ns, 41 ans. *Pour la liberté des horaires d'enseignement.*
- 151, femme, 55 ans. *Souplesse des emplois du temps et liberté pédagogique.*
- 173, homme, 59 ans. *La liberté pédagogique, les conditions de travail et la variété des missions proposées.*
- 179, homme, 45 ans. *L'équilibre entre autonomie, responsabilité et sens de l'action reste présent, même si fragilisé.*

Le troisième argument est l'environnement propice au développement des compétences, à l'enrichissement apporté par les collègues : 5,4 % (14) des réponses spontanées.

- 6, femme, 55 ans. *J'y suis depuis peu, j'apprends beaucoup et cela m'intéresse. J'apprécie aussi le contact avec mes collègues, chercheurs ou non.*
- 110, femme, ns. *Malgré beaucoup d'inertie, les décisions sont ancrées dans les résultats de la recherche. Cela améliore mes compétence.s*

- 145, femme, 46 ans. *Émulation intellectuelle.*
- 223, femme, 49 ans. *Mon enseignement est plus ciblé sur mes compétences spécifiques et plus approfondi.*

Pour certains, le second degré reste un repoussoir.

- 119, femme, 49 ans. *Je suis complètement décalée pour repartir dans le secondaire, les programmes ont évolué. Le lycée, non merci !*
- 130, femme, 49 ans. *Je n'adhère pas du tout aux réformes du second degré.*
- 176, femme, ns. *Programmes insensés, mauvaises conditions de travail en lycée.*

Il y a aussi des justifications temporelles.

- 10, femme, 43 ans. *Je compte y rester puisque je viens d'arriver sur ce poste.*
- 36, femme, 56 ans. *À mon âge, je ne me vois pas entamer une autre carrière.*
- 167, femme, 59 ans. *Je n'ai jamais quitté cet environnement depuis mes 17 ans !*
- 218, homme, 58 ans. *Je pars à la retraite dans 5 ans.*

Enfin, il y a ceux qui restent, faute de mieux ou malgré tout

- 47, femme, 44 ans. *Pas trop le choix en termes de postes ! j'ai « perdu » mes points et mon poste, donc ne pourrais pas espérer poste fixe à proximité.*
- 198, homme, 54 ans. *Peu de possibilité de mutation (poste double en EPS très restreint).*
- 207, femme, 39 ans. *Stabilité de poste et qualité de l'enseignement. Conditions de travail malgré tout difficiles et démoralisantes par moments.*
- 241, homme, 38 ans. *Si on repart dans le 2d degré, nous n'avons aucun point, donc le mouvement intra sera très compliqué.*
- 221, femme, 56 ans. *Cela me plaît globalement malgré les effectifs pléthoriques et la charge de travail pour une première année.*
- 250, homme, 50 ans. *Pas de postes dans le secondaire dans ma discipline.*

Laissons la conclusion au N° 219 (homme, 55 ans).
« Je trouve que les avantages sont malgré tout supérieurs aux désavantages ».

Pourquoi souhaitent-ils/elles quitter l'enseignement supérieur ?

Ci-dessous la totalité des réponses données :

- 14, homme, 48 ans. *Manque de prof dans le secondaire, pas de tâche administrative, heures supplémentaires mieux payées.*
- 53, homme, ns. *Notre investissement n'est (et n'a pas été) reconnu.*
- 89, femme, 58 ans. *Charge de travail très importante, manque de reconnaissance du travail accompli, mauvaise rémunération.*
- 146, ns, ns. *Manque d'humanité dans le service et de lien social ; trop d'individualisme.*
- 188, femme, 57 ans. *Pression dans le travail, charge administrative, considération du travail fait, moyens et conditions d'enseignement.*
- 171, homme, 45 ans. *On y est pris pour les larbins et les 2200 € d'écart de primes injustifiables ont beaucoup de mal à passer.*
- 175, homme, 57 ans. *Raison médicale.*
- 103, femme, 35 ans. *Déménagement programmé dans les 4 années à venir, ce qui m'obligera à quitter mon poste actuel. J'aimerais trouver un poste en BTS.*

Il reste quelques hésitants :

- 5 préparent la retraite
- 8 attendent de trouver un poste de maître de conférences
- 12 envisagent une reconversion

Quelques exemples :

- 16, homme, 45 ans. *Je suis de moins en moins convaincu que je vais faire l'intégralité de ma carrière dans l'enseignement.*
- 45, femme, 34 ans. *Parfois, j'envisage une reconversion professionnelle quand je vois comment le milieu évolue (comme libraire, par exemple).*
- 48, homme, 51 ans. *Le manque de reconnaissance m'a amené à commencer une démarche de reconversion.*
- 94, homme, 38 ans. *Question très ouverte, l'absence de considération des ESAS lors du récent mouvement penche pour une possible reconversion.*
- 257, homme, 45 ans. *Partir travailler dans le secteur industriel (poste de cadre). J'ai signé un CDI qui débute début septembre.*

Quelques-uns sont en pleine réflexion :

- 25, femme, 54 ans. *Rester dans la composante actuelle OU en changer si poste intéressant en mobilité interne.*
- 27, femme, 41 ans. *Je ne sais pas trop, cela dépend plus des opportunités qui sont proposées (missions spécifiques par ex.).*
- 159, homme, 56 ans. *Je ne sais pas encore : retourner dans le secondaire, changer de métier.*
- 181, homme, 51 ans. *Indécision quant à rester dans le sup ou à retourner dans le secondaire, voire à quitter l'enseignement.*

Souhaits en matière de régime indemnitaire

Nous avons posé deux questions concernant le régime indemnitaire, d'une part nous demandions s'ils souhaitaient que les puissent bénéficier du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) et d'autre part nous avons demandé s'ils étaient favorable à la création d'un régime indemnitaire spécifique aux ESAS qui pourrait ressembler au RIPEC ?

Concernant l'accès au RIPEC, ils 3/4 des répondant.e.s le revendiquent :

- | | | |
|------------------------|--------|-------|
| • Oui : | 74,5 % | (190) |
| • Non : | 7,4 % | (19) |
| • « je ne sais pas » : | 18,0 % | (46) |

Voici les arguments des quelques-uns qui le refusent :

- 22, homme, 50 ans. *Je ne comprends pas RIPEC, etc. Mais c'est le salaire trop bas qui est le pbm, pas les primes (ersatz).*
- 31, ns, 41 ans. *Je ne suis pas un enseignant-chercheur, donc il est logique que je ne la perçoive pas.*
- 165, homme, ns. *Parce que nous ne sommes pas enseignants-chercheurs. Ce qui ne veut pas dire que je suis contre un équivalent au RIPEC.*
- 177, femme, 57 ans. *C'est une question d'honnêteté, je n'effectue absolument aucun travail de recherche.*

- 197, homme, 44 ans. *Distinguer les régimes : missions différentes.*

Voici ce qu'avancent celles et ceux qui le revendiquent :

Trois termes reviennent de façon lancinante : in/égalité/égal (34), in/équité (15), in/justice/juste (8). Si on ajoute le terme « même » (39), on arrive à 50,5 % des réponses en faveur de l'obtention du RIPEC (96/190).

- 24, femme, 52 ans. *Nous effectuons les mêmes tâches.*
- 51, homme, 53 ans. *À travail égal, salaire égal.*
- 175, homme, 57 ans. *Par souci d'équité.*
- 182, hommes, 59 ans. *C'est une question de justice, d'égalité de traitement.*
- 221, femme, 56 ans. *C'est une grave injustice. Pourquoi cette ségrégation ?*

20,5 % (39/190) des demandeurs de RIPEC ont le sentiment de travailler davantage que les maîtres de conférences, dont les activités de recherche sont parfois dénigrées

- 38, homme, 43 ans. *En formation, nous pouvons exercer les mêmes missions que les EC, et plus souvent pour qu'ils se concentrent sur leur recherche.*
- 42, femme, 37 ans. *Parce que je suis docteur et fais de la recherche au même titre que mes collègues EC et que nous avons autant de responsabilités.*
- 76, ns, 53 ans. *Les ESAS font souvent des cours des enseignants-chercheurs et ne sont pas payés pareil.*
- 110, femme, ns. *Parce qu'on ne fréquente pas moins la recherche que les EC, on a juste un service d'enseignement énorme en plus.*
- 117, homme, 54 ans. *On fait le même travail. Les enseignants-chercheurs qui ne font pas de recherche y ont droit.*
- 149, femme, 41 ans. *Mêmes responsabilités, mêmes primes — un collègue EC fait exactement pareil que moi et ne fait plus de recherche. Il l'a, pas moi !*
- 157, femme, 50 ans. *Parce qu'on fait l'essentiel du boulot et qu'on gère tous les problèmes avec les étudiants.*
- 238, homme, ns. *La différence avec les MCF est une honte due à la politique clientéliste d'E. Macron.*

Ils sont moitié moins 22,1 % (42/190) à considérer le RIPEC comme un moyen de reconnaissance (21 fois) de leur travail, y compris leur activité de recherche (22 fois), sans référence au métier des enseignants-chercheurs.

- 88, femme, 44 ans. *Pour la reconnaissance de l'ensemble des responsabilités que nous endossons en plus des cours dispensés.*
- 100, femme, 34 ans. *Beaucoup sont également docteurs et font de la recherche.*
- 115, homme, 59 ans. *Ce régime indemnitaire doit être activé en contemplant l'activité réelle du fonctionnaire et non son statut.*
- 162, femme, 42 ans. *Valorisation de l'implication pédagogique et en recherche pour ceux qui sont concernés.*
- 191, femme, 57 ans. *Être reconnue par l'enseignement supérieur, avoir une rémunération à la hauteur des efforts fournis.*
- 241, homme, 38 ans. *ÉVIDEMMENT OUI ! Nous devons avoir accès au C1, C2 et C3 (administratif, pédagogie et recherche pour les ES docteurs publiants).*

Enfin, il y a ceux 6,3 % (12/190) qui constatent un recul par rapport à la situation antérieure, ce qui nuit aux relations entre collègues.

- 3, femme, 53 ans. *Cette différence de rémunération provoque un malaise entre collègues.*
- 134, homme, 50 ans. *Même, prime pendant 20 ans et plus maintenant. C'est un scandale.*
- 207, femme, 39 ans. *Nous avons toujours eu égalité de prime avec les EC. Nous assurons aussi des responsabilités administratives et pédagogiques.*
- 230, homme, 60 ans. *Parce que, jusqu'à maintenant, nous avons toujours été traités de manière égalitaire.*

Pour ce qui est de la création d'un régime indemnitaire spécifique aux ESAS qui pourrait ressembler au RIPEC les réponses sont plus partagées :

- | | | |
|------------------|-------|---------|
| • Je ne sais pas | (64) | 25,10 % |
| • Non | (39) | 15,29 % |
| • Oui | (152) | 59,61 % |

Les arguments pour défendre un système spécifique vont dans le sens de ce que revendique Sup'Recherche-UNSA dans les propositions que nous faisons en fin de document :

- 9, homme, 36 ans. *Une sorte de RIPEC "admin et accompagnement étudiants" sans volet Recherche serait logique puisqu'on n'est pas censés en faire.*
- 21, femme, ns. *Pour permettre des indicateurs plus adaptés aux ESAS pour l'attribution de la C2 et de la C3.*
- 33, homme, 44 ans. *Une forme d'égalité tout en respectant la spécificité des ESAS et des chercheurs.*
- 57, femme, 63 ans. *Parce que nous avons des points communs (charges administrative et pédagogique) et d'autres qui sont spécifiques.*
- 90, homme, 51 ans, *OK pour une différenciation des statuts, mais OK pour une reconnaissance du travail effectué par les 'petites mains' de l'univers*

Cette réponse témoigne à la fois d'une reconnaissance de statuts différents, mais aussi d'un besoin de reconnaissance pour le travail effectué.

Conclusion :

La question d'un régime indemnitaire des enseignants du supérieur doit être travaillée pour d'une part rectifier des erreurs manifeste de représentations comme cette collègue de 54 ans (f) qui pense que « *l'ancienne PES était commune à tous les enseignants quel que soit leur statut* » ou tel autre collègue pour qui croit que « *la prime était commune avec les EC jusqu'à la réforme* ». Il faut donc clarifier les choses.

Il est manifeste que les collègues enseignants du supérieur attendent une reconnaissance équivalente à celle dont bénéficient les enseignants-chercheurs quand ils assurent les mêmes missions : « *mêmes responsabilités, mêmes primes* » (F. 40 ans).

Les raisons de création d'un régime indemnitaire spécifique est compris par un certain nombre de nos informateurs, ainsi cette enseignante de 56 ans qui explique que : « *Le*

RIPEC est adapté à la situation des EC. Le régime indemnitaire nécessaire des ESAS devrait être adapté à celle des ESAS ».

Souhaits en termes de référentiel d'équivalences horaires

La question était la suivante : souhaitez-vous la mise en place d'un référentiel national d'équivalences horaires ?

- 46,6 % (119) personnes n'ont pas répondu,

Mais connaissent-ils réellement l'objet de la question ?

- 54, % (14) ont répondu non
- 16,4 % (42) ont répondu oui

Avec prise en compte :

- des enseignements 38,0 % (97)
- des activités d'encadrement d'étudiant : stages, mémoires, etc. 45,0 % (115),
- des responsabilités de structures ou de missions pédagogiques 45,0 % (115)

Certains suggèrent quelques activités « autres »

- Gestion des vacataires
- Création et mise en ligne de contenus numériques
- Relations internationales
- Réseau partenarial et transfert de technologie
- Porteur de projet
- Recherche et participation aux activités de labo
- Suivi personnalisé d'étudiants (handicap, orientation)

Conclusion

Pour Sup'Recherche-UNSA, cette enquête permet d'avoir un point de vue qualitatif sur les missions assurées par les enseignants dits « du secondaire » affectés dans l'enseignement supérieur.

Lors des nombreux échanges que nous avons avec la direction des ressources humaines du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, cette dernière a convenu avec nous que 93-461 relatif aux obligations de service des enseignant.e.s du Supérieur est notoirement insatisfaisant au regard de l'ensemble des missions assurées aujourd'hui par ces enseignant.e.s. **Cette enquête montre que collègues ne sont pas assimilables à 384 heures de service et que leur contribution aux missions d'enseignement supérieur va bien au-delà.**

La terminologie « ESAS » pour Enseignant du Secondaire Affecté dans le Supérieur n'est pas satisfaisante, pas plus que PRAG, car cela obère que des professeurs des écoles, des professeurs certifiés, et dans les INSPE on vocation à intégrer également des inspecteurs du primaire et du secondaire.

La réécriture de ce décret **est donc indispensable** d'une part, mieux dénommer des collègues, **reconnaitre l'ensemble des missions réalisées** et élaborer un **référentiel horaire** dans l'objectif permettant de la création d'une part fonctionnelle d'un nouveau régime indemnitaire.

En outre, il est urgent de répondre au sentiment de déclassement de ces collègues, mais aussi de reconnaître leur apport aux missions d'enseignement, mais aussi à la recherche pour celles et ceux qui sont investis dans des projets et équipes de recherche. Sup'Recherche-UNSA demande la mise en place d'un certain nombre de mesures RH.

Nos propositions

N° 1 : Un décret sur les missions

Nous avons montré dans la première partie de ce livre blanc que les enseignant.e.s du supérieur ne font pas qu'assurer 384 h d'enseignement. **Aussi la réécriture de ce décret, ou l'écriture d'un nouveau décret est nécessaire.**

Nous proposons qu'il soit analogue au décret n° 84-431 concernant les enseignants-chercheurs. Cela permettra de connaître et reconnaître les missions exercées par les ESAS.

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. Ainsi ce texte devrait préciser que :

« Les enseignants affectés dans les établissements d'enseignement supérieur :

- *concourent à l'accomplissement des missions du service public de l'enseignement supérieur ;*
- *assurent la transmission, par leur enseignement, des connaissances au titre de la formation initiale et continue incluant, le cas échéant, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.*
- *assurent la direction, le conseil, le tutorat et l'orientation des étudiants*
- *contribuent à leur insertion professionnelle. Ils organisent leurs enseignements au sein d'équipes pédagogiques dans tous les cursus universitaires et en liaison avec les milieux professionnels.*
- *établissent à cet effet une coopération avec les entreprises publiques ou privées. »*

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

Au regard des missions précisées dans ce décret, il sera alors possible de travailler à l'élaboration d'un régime indemnitaire qui leur serait propre.

N° 2 : La création d'un régime indemnitaire

La prime statutaire : la Prime d'Enseignement Supérieur (PES) a augmenté (passant de 1259,97 € en 2020 à 3142,75 € brut par an en 2024), elle reste toutefois très inférieure à celle des enseignants-chercheurs (4200 € brut par an en 2024).

Par ailleurs, les primes accordées aux enseignants du secondaire ont évolué de nouvelles primes sont apparues (par exemple : Indemnité Rep+) et l'ISOE s'est scindée en :

- **une part fixe** versée à tous les « *personnels enseignants du second degré exerçant dans les établissements scolaires du second degré ou affectés au Centre national d'enseignement à distance* » ainsi qu'aux « *enseignants des classes post-baccalauréat* ». Au 1^{er} septembre 2023 elle était de 2550 € bruts/an (212,50 € brut/mois).
- **La part modulable** est versée aux professeurs principaux qui sont désignés avec leur accord par le chef d'établissement pour la durée de l'année scolaire.

Historiquement la PES avait été calée sur l'ISOE et sa valeur a été proche de celle de la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur jusqu'en 2020. (PES et PRES : 1260 €/an en 2020). En 2021 la création du RIPEC pour les enseignants-chercheurs a conduit à ce que l'écart se creuse entre la PES et C1 du RIPEC.

Cela qui a engendré un fort mécontentement de la part des enseignants exerçant dans le supérieur.

Les primes fonctionnelles, il existe un cadre national pour quelques fonctions les montants sont l'objet de Primes d'administration (pe : Pdt d'université, directeur d'IUT...), mais si la quasi-totalité des établissements a étendu le référentiel d'activités des enseignants-chercheurs aux enseignants du second degré, il manque un cadre national.

Enfin, **les primes individuelles**, restent rarissimes et existent selon le bon vouloir des équipes politiques.

Sup'Recherche-UNSA estime que cette situation n'est pas satisfaisante et qu'elle doit être harmonisée nationalement.

Sup'Recherche-UNSA demande la création d'un régime indemnitaire des personnels enseignants du supérieur analogue au RIPEC : deux indemnités et une prime.

- **Une première indemnité liée au grade** dont le montant serait analogue à celui du C1 servi aux enseignants-chercheurs, la part statutaire.
- **Une seconde indemnité est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières qui leur sont confiées**, dite part fonctionnelle qui passerait par la définition d'un référentiel de missions national qui s'appuierait sur les missions définies dans le décret de 1993 que nous proposons de modifier comme cela a été détaillé ci-dessus. Cette composante est versée pour des fonctions ou responsabilités qui sont exercées en sus de leurs obligations de service, elle peut aussi être attribuée pour reconnaître l'exercice d'une mission temporaire confiée par le chef de l'établissement sur le fondement d'une lettre de mission.
- **Une part individuelle**, liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions telles qu'elles sont définies dans

notre première proposition. Pour se voir attribuer cette prime individuelle, les enseignants déposent un dossier de candidature. Un processus d'évaluation qui devra être défini pour que, après avis du conseil académique, le Président arrête les décisions d'attribution. »

Sur les deux indemnités, il faut souligner que des dispositifs existent déjà dans certains établissements, mais **régimes sont disparates et créent des inégalités entre établissements**. On pourrait les évaluer pour viser à une généralisation des bonnes pratiques.

N° 3 : La reconnaissance de l'implication dans la recherche

Un certain nombre d'enseignant.e.s du Supérieur ont fait le choix de le rejoindre en raison de la proximité avec le monde de la recherche et, pour certaines et certains, la volonté de mener à bien un doctorat. Même si certains établissements les encouragent à s'investir dans la recherche, peu de possibilités leur sont offertes.

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

Il suffit d'activer l'article n° 1 du décret du 16 juin : « *Les personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur (...) peuvent demander, lorsqu'ils sont inscrits en vue de la préparation du doctorat, à bénéficier d'un aménagement de leur service d'enseignement dont la durée totale ne peut excéder quatre années.* »

- « Sup'Recherche-UNSA milite pour que les ESAS qui s'impliquent dans une recherche tangible voient cet engagement reconnu. Ces personnels doivent pouvoir être membres des unités de recherche. » (*Motion de congrès Sup'Recherche-UNSA — 2023, p.9*)

L'article 2 du décret du 16 juin 2000 prévoit la reconnaissance de cet engagement par un « aménagement du service d'enseignement », toutefois celui-ci est limité à une année et ne peut être octroyée aux collègues qui ont obtenu un aménagement de service pour faire une thèse. Nous savons que des établissements ont mis en œuvre de tels dispositifs en allant même au-delà de la limite mentionnée par le décret. **Sup'Recherche-UNSA demande une réécriture de ce décret afin d'élargir les possibilités d'allègement de service pour les enseignant.e.s qui s'impliquent dans une recherche tangible afin que cet engagement soit reconnu.**

N° 4 : Favoriser l'accès au corps des enseignant.es chercheur.es

Le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 prévoit un concours de recrutement dans le corps des maîtres de conférences réservé aux enseignant.e.s du supérieur

« Le deuxième concours est ouvert aux personnels enseignants titulaires de l'enseignement du second degré exerçant leurs fonctions en cette qualité dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins trois ans au 1er janvier de l'année du concours et remplissant les conditions mentionnées au 1° de l'article 23. »

Le nombre de postes ouverts chaque année par les établissements est trop faible (quelques unités). Il faut intensifier l'ouverture de ces postes.

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*)

N° 5 : Améliorer le déroulé de carrière

Sup'Recherche-UNSA estime qu'il est urgent de réviser les grilles indiciaires des personnels de l'enseignement supérieur. Concernant les enseignants affectés dans l'enseignement supérieur nous estimons que la carrière des enseignant.e.s du Supérieur doit être plus fluide, notamment pour ce qui concerne :

- les changements d'échelon (rendez-vous de carrière)
- les changements de grade (passage à la hors classe et à la classe exceptionnelle).

En outre, il ne faut pas que les rémunérations des enseignants du supérieur soient inférieures à celles de leurs homologues exerçant dans des établissements de l'éducation nationale par exemple en CPGE.

Sup'Recherche-UNSA demande :

- un meilleur cadrage national pour les rendez-vous de carrière des enseignants du supérieur qui prennent mieux en compte les spécificités de leurs missions.
- Une amélioration de l'avancement des enseignants du secondaire affectés dans le supérieur pour qu'il soit équivalent à celui des collègues affectés dans le secondaire. (*motion de congrès 2023*)
- Une augmentation du contingent de classe exceptionnelle pour les enseignants du secondaire affectés dans le supérieur. (*motion de congrès 2023*)

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

N° 6 : Une meilleure rémunération des heures complémentaires

Dans l'enseignement supérieur, les heures complémentaires sont rétribuées 43,5 € ce qui correspond à 1 h de cours plus 3 heures de travail annexe : préparation, corrections, rencontre des étudiants... soit 10,87 €/heure de travail ce qui est en dessous du SMIC horaire (11,88 € au 1er novembre 2024) !

Outre la différence avec le taux pratiqué dans le secondaire pour Sup'Recherche-UNSA, cela ne permet pas de reconnaître le niveau et les qualifications requises pour enseigner aux étudiants.

- **Sup'Recherche-UNSA demande donc une réévaluation notable du taux de rémunération de l'heure complémentaire dans le supérieur** pour que soit pris en compte non seulement le face-à-face pédagogique, mais aussi que l'ensemble des tâches afférentes soient rétribuées. Lors de rencontres bilatérales avec la DGRH lors de la mandature précédente, multiplier par 3 ou 4 le taux actuel ne semblait pas inconvenant.

Mise en œuvre de ces propositions

Nous demandons au ministère que la mise en œuvre de ces dispositions fasse l'objet de lignes directrices de gestion ministérielles, prises après avis du comité social d'administration ministériel.

Ces lignes directrices peuvent être précisées par des lignes directrices au niveau des établissements, prises après avis de leur comité social d'administration et approbation de leur conseil d'administration.

Les lignes directrices d'établissement ne pourront pas être moins-disantes que celles fixées au niveau national et elles doivent être rendues publiques.

Annexes

Références

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE, Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, 07/2016, *La place des agrégés dans l'enseignement universitaire*, Rapport à madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et à monsieur le secrétaire d'État chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, IRGAENR par Isabelle ROUSSEL, Claudine PERETTI, Anne GIAMI, Patrice CHAMPION, Inspecteurs généraux de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche et Corinne BAES-HONORÉ Chargée de mission à l'IGAENR

<https://www.education.gouv.fr/media/31289/download>

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>

Décret n° 89-776 du 23 octobre 1989 relatif à la prime d'enseignement supérieur attribuée à certains personnels enseignants en fonctions dans l'enseignement supérieur

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000336180>

Décret n° 90-50 du 12 janvier 1990 instituant une prime d'administration et une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGISCTA000006092107>

Arrêté du 13 septembre 1990 fixant les catégories de bénéficiaires et les taux de la prime d'administration (version en vigueur au 4/02/2025)

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000524718>

Décret n° 2000-552 du 16 juin 2000 relatif aux aménagements de service accordés à certains personnels enseignant dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000005629541>

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/>

Questionnaire pour les enseignants du supérieur

Ce questionnaire est destiné à mieux connaître les attentes des enseignants affectés dans le supérieur. Votre avis est important pour faire reconnaître l'ensemble des missions que les enseignants affectés dans le supérieur accomplissent. Nous vous remercions des quelques minutes passées à répondre à ces questions (temps maximum 15 à 20 mn).

Formulaire anonyme, établi par le syndicat Sup' Recherche UNSA Adresse : 87 Av Georges Gosnat, 94200 Ivry-sur-Seine

Données conservées quatre ans <https://sup-recherche.org>

- Depuis combien de temps êtes-vous affecté dans l'enseignement supérieur ?
- Avant d'être affecté dans le supérieur, vous étiez :
 - dans le primaire
 - dans un collège
 - dans un lycée général et technologique
 - dans un lycée professionnel
 - Il s'agit de votre première affectation dans le supérieur
 - autre (précisez)
- Vous effectuez votre service dans
 - Un INSPE
 - Un IUT
 - Une UFR (précisez)
 - Une autre composante universitaire (précisez)
- Nombre d'heures d'enseignement effectuées dans l'année :
- Quelles tâches (administratives, pédagogiques,) occupez-vous habituellement en plus des heures de cours ?
 - Direction de mémoires
 - Jurys (précisez)
 - Participation à des commissions de recrutement où à la sélection des étudiants
 - Accueil et formation des collègues
 - Suivi/Tutorat de stages
 - Autre (précisez)
- Quelles responsabilités assumez-vous ?
 - Direction de composante universitaire
 - Direction de filière ou de parcours
 - Chef de département
 - Année de formation
 - Diplôme ou mention
 - Responsabilité d'UE
 - Autre (précisez)
- Exercez-vous une mission spécifique ? (précisez)
- Pour quelles raisons avez-vous demandé une affectation dans le supérieur ?
 - Les contenus disciplinaires
 - Dispenser des enseignements à un public plus âgé
 - Vous rapprocher du monde de la recherche
 - Pour accéder à un poste d'enseignant-chercheur

- Raisons personnelles (rapprochement de conjoint, commodité géographique...)
 - Autres (commentaires libres)
- Après quelques années d'expérience dans le supérieur, qu'appréciez-vous ?
 - Une plus grande liberté pédagogique
 - Un public plus mûr
 - La possibilité de participer à des activités de recherche
 - Autres (commentaires libres)
- Comment envisagez-vous votre avenir professionnel ?
 - Rester dans votre affectation actuelle
 - Changer de composante universitaire
 - Changer d'établissement du supérieur
 - Demander une affectation dans l'éducation nationale
 - Autre (précisez)
- Si vous souhaitez rester dans l'enseignement supérieur, expliquez pourquoi.
- Si vous souhaitez quitter l'enseignement supérieur, expliquez pourquoi.
- Souhaitez-vous que les ESAS puissent bénéficier du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) ?
 - Oui/Non/Je ne sais pas
 - Pourquoi ?
- Seriez-vous favorable à la création d'un régime indemnitaire spécifique aux ESAS qui pourrait ressembler au RIPEC ?
 - Oui/Non/Je ne sais pas
 - Pourquoi ?
- Souhaitez-vous la mise en place d'un référentiel national d'équivalences horaires ?
 - Oui/Non/Je ne sais pas
- Si oui, quelles sont les activités ou responsabilités qu'il devrait prendre en compte :
 - Enseignement
 - Activités d'encadrement d'étudiant : stages, mémoires, etc.
 - Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques
 - Autres activités ou responsabilités (précisez)

QUESTIONS D'IDENTITÉ

- Quel est votre statut ?
 - certifié
 - professeur des écoles
 - agrégé
 - PLP
 - autre (précisez)
- Quelle discipline enseignez-vous ?
- Êtes-vous titulaire d'un doctorat ?
 - oui
 - non
- Merci d'indiquer, si vous le souhaitez, votre âge :
- Vous êtes :
 - une femme/un homme/autre/Non-réponse

Reconnaître les fonctions et des missions des enseignant.e.s du supérieur

Six propositions de Sup'Recherche-UNSA

Sup'Recherche-UNSA est depuis très longtemps soucieux des conditions de travail des enseignants affectés dans le supérieur qui sont mal reconnus dans les missions qu'ils exercent. Pour cela une enquête a été lancée, elle permet de formuler six propositions afin de contribuer aux textes réglementaires relatifs aux enseignant.e.s du secondaire affectés dans le supérieur qui devraient enfin voir le jour et être proposé au dialogue social dans le courant du premier semestre 2025.

Pour Sup'Recherche-UNSA ces collègues doivent être reconnus et respectés pour l'ensemble des missions qu'ils accomplissent au service de l'enseignement supérieur public.

Proposition n° 1 : Écrire un décret sur leurs missions

Sup'Recherche-UNSA demande la réécriture du décret de 1993, ou l'écriture d'un nouveau décret spécifique pour onnaître et reconnaître les missions exercées par les ESAS.

Proposition n° 2 : Créer un régime indemnitaire

Sup'Recherche-UNSA demande la création d'un régime indemnitaire des personnels enseignants du supérieur analogue au RIPEC comprenant trois composantes : deux indemnités (statutaire et fonctionnelle) et une prime individuelle.

Proposition n° 3 : Reconnaître leur implication dans la recherche

Sup'Recherche UNSA demande une révision du décret du 16 juin 2000 afin d'élargir les possibilités d'allègement de service pour les enseignant.e.s qui s'impliquent dans une recherche tangible afin que cela soit reconnu. En outre ces personnels doivent pouvoir être membres des unités de recherche.

Proposition n° 4 : Favoriser l'accès au corps des enseignant.es chercheur.es

Sup-Recherche-UNSA demande aux les établissements de mettre en œuvre le deuxième concours aux fonctions de MCF (article 26-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984) pour permettre aux enseignant.e.s dont l'engagement dans la recherche, validée par une qualification au CNU, d'accéder à cette fonction.

Proposition n° 5 : Améliorer le déroulé de carrière

Les enseignants affectés dans l'enseignement supérieur doivent avoir un déroulé de carrière plus fluide. 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.

Proposition n° 6 : Mieux rémunérer les heures complémentaires

Sup'Recherche-UNSA demande une réévaluation notable du taux de rémunération de l'heure complémentaire dans le supérieur.