

Livre blanc

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION
DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS ET/OU
CHERCHEURS DANS LE SUPERIEUR

**5 Propositions d'uniformisation des
règles de recrutement et de gestion**



Sommaire

CONTEXTE	1
I. Les dernières données officielles sur Les enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur (MESER 2024)	2
A. Les effectifs des enseignants contractuels dans l'enseignement supérieur en constante progression	2
B. La répartition des enseignants contractuels dans l'enseignement supérieur selon les statuts des contrats	2
C. Répartition des enseignants contractuels selon le genre et les disciplines dans l'enseignement supérieur	3
1. Répartition selon le genre	3
2. Répartition selon les filières	3
D. Synthèse des constats sur la gestion actuelle des enseignants contractuels dans l'enseignement supérieur	4
II. l'enquête auprès des contractuel·les enseignant·es et/ou chercheur·es dans le Supérieur et/ou la Recherche (2023)	5
A. Les rubriques et questions de l'enquête	5
B. Description des répondants à l'enquête	5
1. Répartition par genre	5
2. Répartition par statuts	6
3. Répartition par types de contrats	6
C. Présentation des résultats	7
1. Volume horaire de service et heures complémentaires	7
2. Encadrement des contrats	8
a. Rattachement des contrats à une convention collective	8
b. Existence d'une "Charte" de gestion des contractuel·les	8
c. Existence d'une "Grille de rémunération" des contractuel·les	9
d. Prime/régime indemnitaire	9
e. Entretien de carrière	10
D. Synthèse des points de dysfonctionnement signalés	10
III. Les 5 propositions de cadrage des contrats des agents non titulaires	13
A. Proposition 1 pour un cadrage des conditions de recrutement et de travail	13
B. Proposition 2 pour les bases des contractualisations	13
C. Proposition 3 pour l'évolution des rémunérations	13
D. Proposition 4 pour l'évolution des carrières des contractuels en CDD	14
E. Proposition 5 pour une perspective de titularisation des contractuels en CDI	14
EN CONCLUSION	14

CONTEXTE

LES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS / ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / CHERCHEURS DANS LE SUPERIEUR

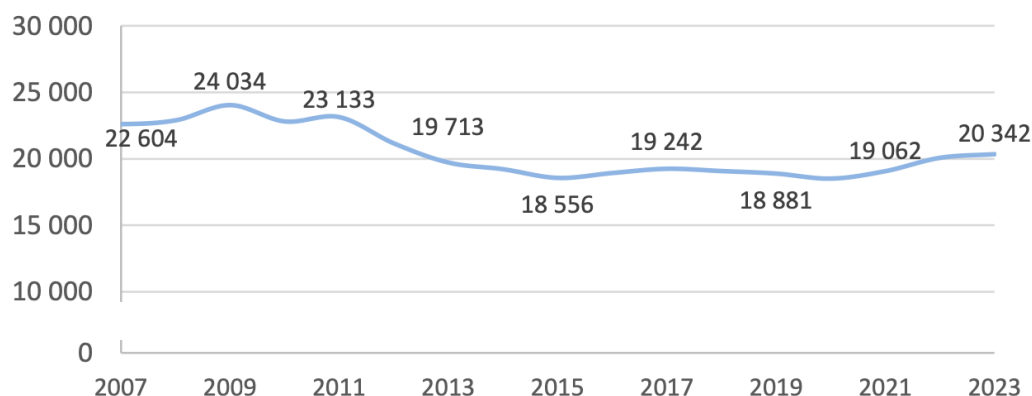
Les agents non titulaires représentent **un quart des effectifs** des enseignants dans l'enseignement supérieur public (*25 % de l'ensemble des personnels enseignants*), et leur nombre est en constante évolution ces dernières années. De plus, ces situations précaires sont majoritairement occupées par des femmes. Les filières ayant une forte proportion de contractuels sont principalement les disciplines de Droit-Économie-Gestion, puis celles de Lettres et Sciences humaines, de Sciences et Techniques, et dans une moindre mesure celles de Pharmacie et des autres sections de santé. Leurs statuts, conditions de travail et rémunération sont éminemment variables d'un établissement supérieur à un autre, et très souvent peu valorisants au regard des niveaux de qualification et/ou d'expérience professionnelle des recrutés. Il n'existe à ce jour aucune règle officielle de gestion des contrats imposée par le Ministère qui laisse une totale liberté aux établissements supérieurs de voter en leur sein ce type de cadrage. De ce fait, les dérives et abus sont réguliers et ont pour conséquence de placer de plus en plus de contractuels en situation de souffrance professionnelle. **C'est la raison pour laquelle SUP'Recherche-UNSA, sensibilisé aux difficultés rencontrées par ces collègues non statutaires, a lancé en 2023 une enquête auprès des contractuel·les enseignant·es et/ou chercheur·es dans le Supérieur et/ou la Recherche pour faire le point sur leurs conditions de travail et de rémunération.** Les données recueillies ont permis de recenser les doléances les plus significatives, et **5 propositions d'uniformisation des règles de gestion des recrutements ont été identifiées.**

I. LES DERNIERES DONNEES OFFICIELLES SUR LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS AFFECTES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (MESER 2024)

A. Les effectifs des enseignants contractuels dans l'enseignement supérieur en constante progression

La part des enseignants contractuels dans l'enseignement supérieur est en constante augmentation depuis 2015. Les dernières enquêtes menées par Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de La Recherche (MESR) dénombrent un total de 20 340 enseignants contractuels exerçant dans les établissements publics d'enseignement supérieur pour l'année 2023, soit 25 % de l'ensemble des personnels enseignants (*figure 1⁽¹⁾*).

① Évolution des effectifs d'enseignants contractuels depuis 2007



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

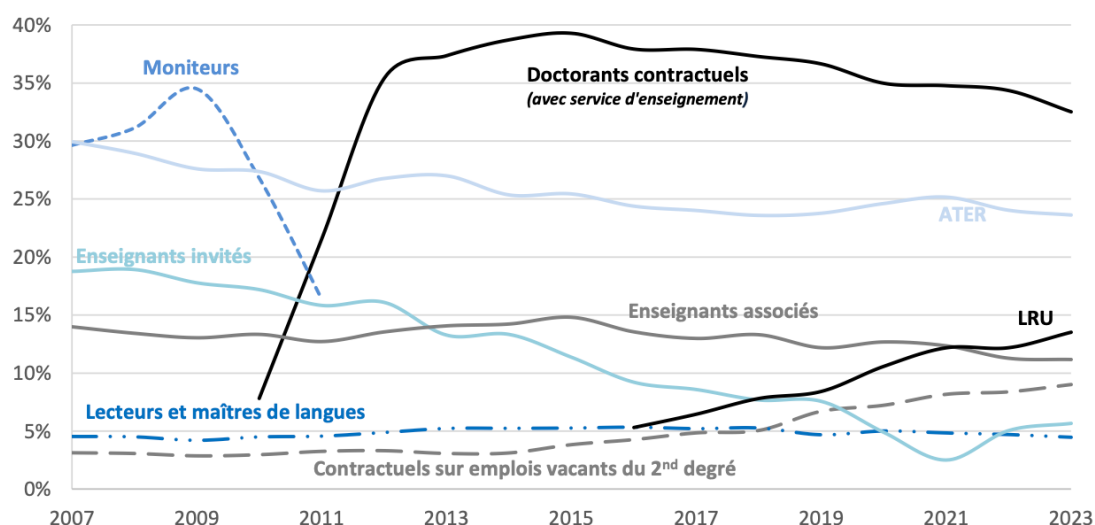
Champ : Personnes physiques ; Hors contractuels des disciplines médicales et odontologiques.

À partir de l'année 2016, le total inclut les contractuels L954-3, dont nous ne pouvions pas garantir la fiabilité

B. La répartition des enseignants contractuels dans l'enseignement supérieur selon les statuts des contrats

Parmi Les sept statuts d'enseignants considérés comme contractuels (*doctorants contractuels ; attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) ; enseignants associés ; enseignants invités ; lecteurs/maîtres de langues ; contractuels sur emploi du 2nd degré (équivalent PRAG) ; contractuels LRU-Art L954-3*), les doctorants contractuels (32,5 %) et les ATER (23,6 %) sont les plus nombreux, suivis des contractuels LRU (13,5 %). Viennent ensuite les enseignants associés (11,2 %), les contractuels sur emplois vacants du 2nd degré (9 %), les enseignants invités (5,7 %) et enfin les lecteurs et maîtres de langues (4,5 %). Il est à noter que le nombre de contractuels LRU a presque triplé en sept ans. (*figure 2⁽¹⁾*).

② Répartition des personnels enseignants contractuels depuis 2007



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

Champ : Personnes physiques ; Hors contractuels des disciplines médicales et odontologiques.

C. Répartition des enseignants contractuels selon le genre et les disciplines dans l'enseignement supérieur

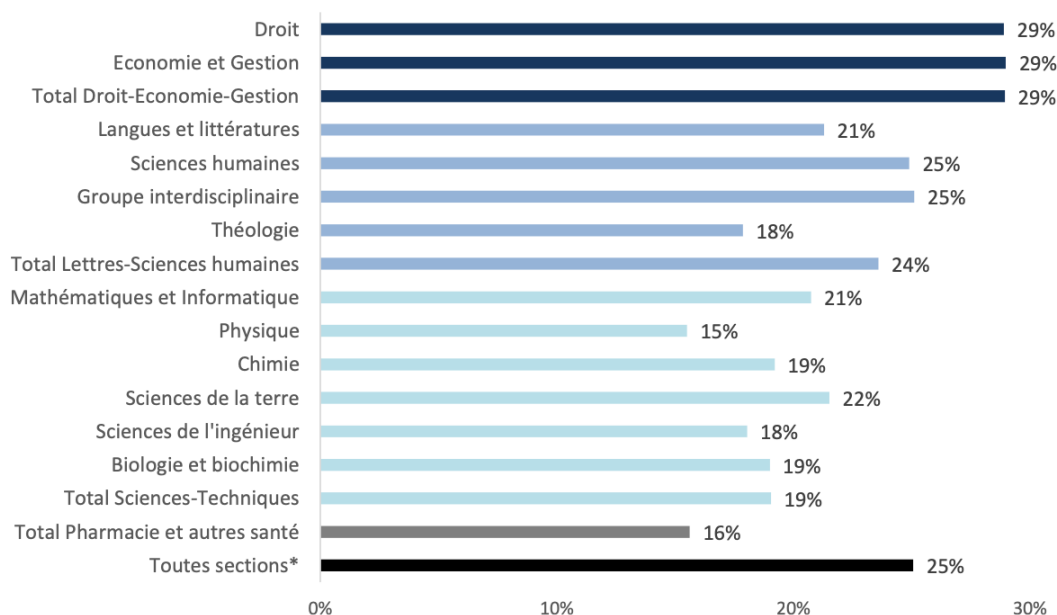
1. Répartition selon le genre

Chez les doctorants contractuels, les femmes représentent 45 % de effectifs. Chez les ATER, le nombre de contractuels est quasi-égal entre les femmes et les hommes, mais elles sont minoritaires chez les enseignants associés (seulement 32 % des effectifs en 2023).

2. Répartition selon les filières

C'est dans la filière de Droit-Économie-Gestion que l'on trouve la plus forte proportion d'enseignants contractuels (29 %), puis dans celle des Lettres et Sciences humaines (24 %), suivi de celles des Sciences-Techniques (19 %). Ces trois grandes disciplines sont celles qui ont le plus établi des contrats de type LRU. Les disciplines médicales (Pharmacie et autres sections de santé : 16 %) sont celles qui recrutent le moins de contractuels (figure 3⁽¹⁾).

③ Proportion d'enseignants contractuels dans l'ensemble des enseignants du supérieur selon le groupe disciplinaire



Source : DGRH A1-1 - Enquêtes sur la situation des enseignants contractuels.

* y compris sans discipline et discipline non renseignée.

Hors lecteurs et maîtres de langues, enseignants invités et contractuels du 2nd degré.

Champ : Personnes physiques ; Hors disciplines médicales et odontologiques.

D. Synthèse des constats sur la gestion actuelle des enseignants contractuels dans l'enseignement supérieur

Force est de constater qu'aujourd'hui, Les agents non titulaires représentent un quart des effectifs enseignants dans l'enseignement supérieur public. Malheureusement, les **conditions de travail** de ces contractuels sont très **variables**. En effet, les Présidents d'universités disposent d'une autonomie quasi totale pour la rédaction des contrats établis, qu'ils soient proposés en CDD ou en CDI, puisqu'**aucune règle de gestion de ces documents n'existe officiellement**. Ce vide juridique provoque des disparités fortes d'un établissement à un autre en ce qui concerne les conditions d'exercice (*prérequis, activités, limite maximale d'heures de cours, durée du contrat, rémunération, cumul d'activité, avancement de carrière...*) des contractuels, souvent plongés dans des situations précaires dramatiques. C'est pourquoi **SUP'Recherche-UNSA a réalisé une enquête afin de déterminer les points sur lesquels il est urgent de régler les recrutements des agents contractuels de l'enseignement supérieur.**

II. L'ENQUETE AUPRES DES CONTRACTUEL·LES ENSEIGNANT·ES ET/OU CHERCHEUR·ES DANS LE SUPERIEUR ET/OU LA RECHERCHE (2023)

En 2023, une enquête a été lancée, par voie électronique, auprès des contractuel·les enseignant·es et/ou chercheur·es dans le Supérieur et/ou la Recherche, pour faire le point sur leurs conditions de travail et de rémunération.

A. Les rubriques et questions de l'enquête

La vingtaine de questions sur le statut des contractuels proposées dans l'enquête menée par SupRecherche-UNSA a permis de recueillir des données sur différentes thématiques :

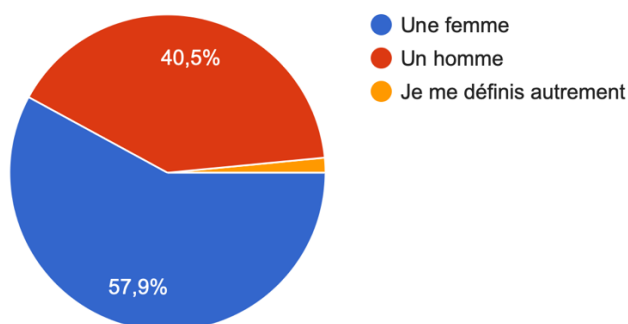
- Type de contrat (*CDD / CDI / Enseignement / Recherche / E-R /...*),
- Nombre d'années d'exercice,
- Nombre d'heures d'enseignement et heures supplémentaires,
- Encadrement des contrats (*convention collective, charte universitaire,...*),
- Grille indice rémunération,
- Suivi carrière (*avancement, prime, indemnités,...*),
- Conditions de travail,
- Dysfonctionnement...

B. Description des répondants à l'enquête

1. Répartition par genre

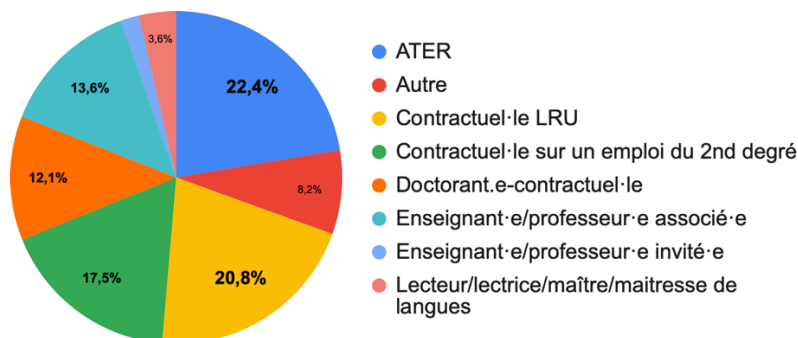
331 contractuels ont répondu à l'enquête en ligne, ce qui **représente 1,66 % des effectifs** des agents non statutaires enseignants et/ou chercheurs dans l'enseignement supérieur.

L'échantillon de répondants est représentatif de la population parente puisqu'il est composé de 58% de femmes et 40% d'hommes.



2. Répartition par statuts

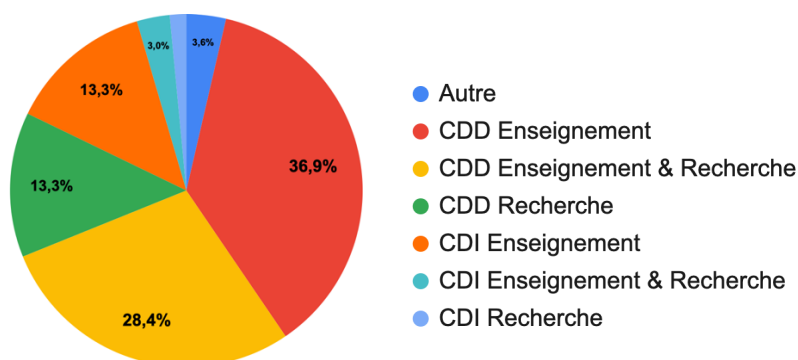
Les sept statuts d'enseignants considérés comme contractuels sont représentés dans notre échantillon.



Tout comme pour l'effectif global des enseignants contractuels dans l'enseignement supérieur, notre échantillon est majoritairement composé de contrats d'ATER (22,4 %), de contractuels LRU (20,8 %), de contractuels sur emplois vacants du 2nd degré (17,5 %), d'enseignants associés (13,6 %), et de doctorants contractuels (12,1 %). Nous retrouvons également des lecteurs et maîtres de langues (3,6 %) et des enseignants invités (1,5 %). La catégorie « Autre » englobe les contrats d'ingénieurs de vacataires de recherche et d'études, et les « PostDoc ».

3. Répartition par types de contrats

Les trois-quarts des répondants à l'enquête ont signé un contrat à durée déterminée (CDD) dans leurs établissements, et un quart à durée indéterminée (CDI). La catégorie « Autre » englobe les contrats PAST et autres contrats de vacances d'enseignements inférieurs à 6 mois.

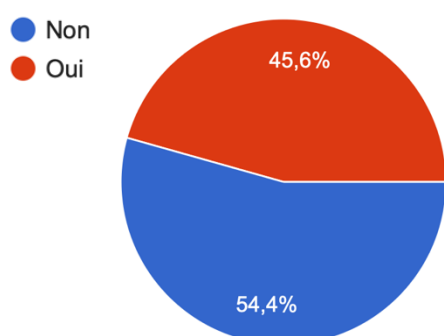


C. Présentation des résultats

Sans cadre conventionnel pour régir les conditions d'exercice des contractuels, notre enquête confirme la très grande disparité dans les termes des contrats signés par les intervenants. En effet, chaque établissement est libre de proposer des variations sur le nombre d'heures annuels d'enseignement et/ou de recherche, ainsi que la gestion des heures complémentaires. Il en est de même pour l'existence ou non de conventions collectives, de grilles de rémunération ou des gestions des carrières.

1. Volume horaire de service et heures complémentaires

Même si une majorité d'établissements propose des contrats ayant des volumes de services annuels similaires aux nombres d'heures effectuées par les agents statutaires (à savoir : 192 HETD pour les contrats d'enseignement et de recherche ; 384 HETD pour les contrats uniquement d'enseignement), bon nombre de contractuels se voient proposer des **volumes horaires** de service annuel bien supérieurs, **allant jusqu'à 580 HETD/an** (hors heures complémentaires).



De plus, un répondant sur deux de l'enquête (45,6%) confirme réaliser des heures supplémentaires, et certains déclarent même un volume horaire complémentaire bien au-delà du doublement de leur service annuel initialement prévu dans leur contrat (*par exemple : CDI Enseignement & Recherche de 192 HETD/an effectuant 120 HETD*

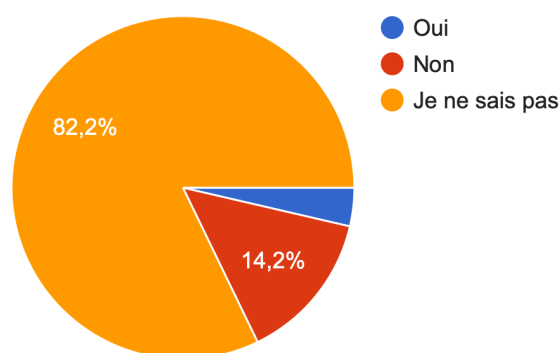
supplémentaires ; CDD Enseignement de 384 HETD/an effectuant 200 HETD supplémentaires ; CDD Enseignement & Recherche de 96 HETD/an effectuant 100 HETD supplémentaires ; CDI Enseignement de 384 HETD/an effectuant 250 HETD supplémentaires ; CDD Enseignement de 192 HETD/an effectuant 190 HETD supplémentaires ; CDD Enseignement de 96 HETD/an effectuant 634 HETD supplémentaires...). Par ailleurs, certains abus sont dénoncés avec des heures d'enseignement effectuées non rémunérées, pouvant aller de quelques heures à plus d'une centaine (*par exemple : CDD Enseignement de 200 HETD/an ayant effectué 35 HETD supplémentaires, dont 17 HETD non rémunérées ; CDI Enseignement & Recherche de 192 HETD/an ayant effectué 190 HETD supplémentaires, dont 100 HETD non rémunérées...*).

2. Encadrement des contrats

De grandes disparités existent entre les établissements du supérieur quant à l'encadrement et la gestion des contrats à durées déterminées ou indéterminées. De façon générale, la quasi-majorité des universités ne dispose d'aucune note, charte ou règlement de gestion des contractuels. Ce constat est la résultante de la totale liberté laissée aux gouvernances des établissements de voter ou non les principes de gestion des agents contractualisés. De plus, qu'elles existent ou non, ces informations sont très souvent inconnues des personnels enseignants et/ou chercheurs recrutés.

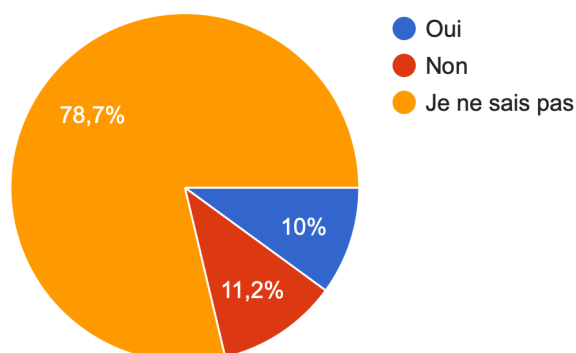
a. Rattachement des contrats à une convention collective :

Plus de 80% des répondants contractuels de l'enquête ne savent pas si leur contrat est rattaché ou non à une convention collective. Seulement 3,6% précise que leur contrat est régi par la Convention collective de la fonction publique (nationale ou hospitalière). De ce fait, les contractuels ne disposent majoritairement d'aucunes informations sur les obligations de leurs employeurs (*conditions de travail, les salaires, les congés payés,...*). Ce constat se traduit dans les propos des répondants comme un manque de transparence dans la gestion de leur contrats, et une impossibilité de faire valoir leurs droits s'ils s'estiment lésés.



b. Existence d'une "Charte" de gestion des contractuels :

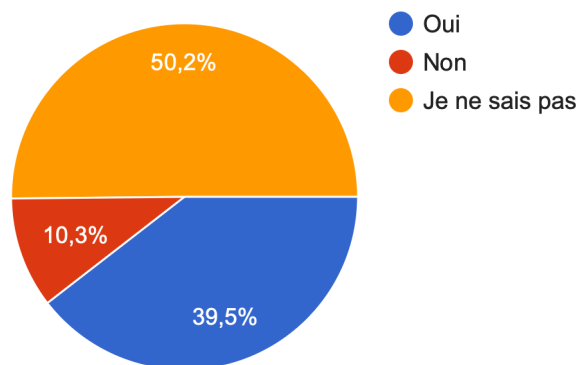
Nos résultats d'enquête confirment la tendance générale de non-existence de chartes de gestion des contractuels avec seulement 10% de répondants exerçant dans un établissement ayant voté une « réglementation » officielle pour régir leurs contrats. Cette situation engendre de réelles frustrations chez les agents contractualisés quant à la considération qui leur est portée. Sans cadre défini, les



dérives de traitement sont régulières, et les personnels concernés n'ont aucun support pour déposer des recours (*les termes d'exploitation, de « sous salarié » reviennent régulièrement dans les propos des répondants*).

c. Existence d'une "Grille de rémunération" des contractuels :

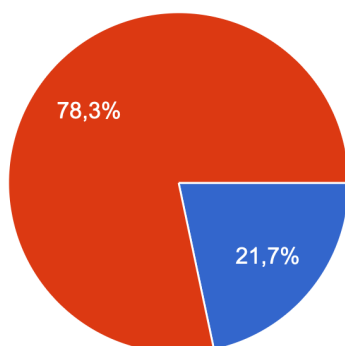
La seule vraie note positive dans les conditions de contractualisation vient de l'augmentation de l'utilisation de « grille de rémunération » pour définir les salaires des recrutés (39,5%), mais là encore, une grande majorité des agents contractuels s'estime sous-rétribués au regard de leurs niveaux d'études et/ou parcours



professionnels, en comparaison, par exemple, des rémunération des doctorants ou post-doctorants. De plus, lorsque ces grilles existent, elles ne prennent majoritairement pas en compte l'ancienneté des carrières dans la fonction publique (*multiplication des contrats à durée déterminée, et abus de l'utilisation des périodes dites de « carence de 4 mois », qui permet de remettre à zéro le compteur avant d'attendre les 6 années d'ancienneté dans l'établissement, et donc l'impossibilité de passage en CDI comme le prévoit L'article L. 332-10 du CGFP...*), ni les postes occupés durant les différents contrats enchaînés. Bon nombre de répondants en CDD expriment leurs frustrations dans l'impossibilité d'évolution de salaire à chaque renouvellement de contrat, ce qui augmente considérablement leurs sentiments de précarité professionnelle.

d. Prime/régime indemnitaire :

● Oui
● Non

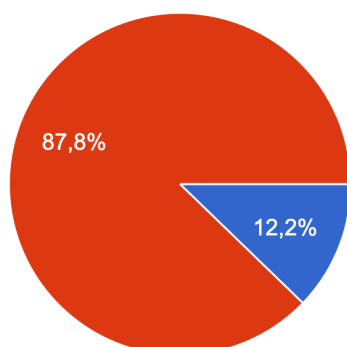


Concernant les primes (ou les régimes) indemnitaires, seuls 21,7% des répondants en sont bénéficiaires. Quand elles sont versées, leurs montants représentent environ 1200€/an (*ces primes peuvent osciller entre 300€/an pour les montants les plus faibles et 5000€/an pour les montants les plus importants*). L'accès à ces primes dépendant malheureusement du bon vouloir des gouvernances, puisqu'aucune

obligation n'est imposée aux établissements concernant son versement aux agents contractuels : les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont, en effet, un caractère facultatif, en application du principe de libre administration des universités. Ces dernières peuvent donc l'instituer ou non. Ces primes et indemnités restent néanmoins des éléments cruciaux dans les négociations que le syndicat peut engager avec les gouvernances.

e. *Entretien de carrière :*

● Oui
● Non



Malgré l'obligation de réaliser chaque année un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct, donnant lieu à un compte rendu (*article 1-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*), force est de constater qu'il est très rarement pratiqué dans les établissements du supérieur (*seulement 12,2% des répondants en CDI en bénéficient chaque année*). Ce manquement a des conséquences directes sur

l'évolution de carrière et de rémunération des agents en CDI, puisque c'est durant cet entretien que le salaire fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans. La non-application de cette obligation d'échange est ressentie comme une injustice et une déconsidération de leurs conditions de travail par les répondants de l'enquête.

D. Synthèse des points de dysfonctionnement signalés

Si une partie des contractuels sont plutôt satisfaits de leurs postes et estiment leurs conditions de travail comme satisfaisantes, bon nombre déplore des dérives, voire des abus dans leur quotidien professionnel. Les réponses à la question de l'enquête : « *Quelles seraient les améliorations (carrière, rémunération, conditions de travail,...) que vous souhaiteriez voir apparaître dans votre travail ?* » ont permis de repérer les points les plus sensibles pour les personnels contractuels. Voici les éléments d'insatisfactions les plus cités.

- **Constat sur la gestion de recrutement des contractuels :**

Une majorité des répondants à l'enquête estime qu'il existe une trop grande disparité de traitement dans le recrutement des contractuels entre les différents établissements du Supérieur en raison d'un non-encadrement de la gestion des

recrutements. Il est rapporté qu'une grande opacité et un manque d'informations sur leurs statuts de contractuels entourent leurs recrutements. De même, pas plus d'indications sur les obligations de leur hiérarchie dont les discours divergent quelquefois. Le second aspect déploré par les répondants concerne leur prise de services qui, la plupart du temps, n'est pas accompagnée. La multiplication des contrats courts est également dénoncée, ainsi que la non prise en compte des compétences et des années d'expérience professionnelle (*en France ou à l'étranger*).

- **Constat sur les rémunérations des contractuels :**

La doléance majoritairement exprimée à l'enquête par les répondants concerne la rémunération qui est souvent considérée comme trop faible au regard de la charge de travail et du niveau d'étude des contractuels. Même dans les établissements ayant une grille de gestion des salaires, l'expérience et l'ancienneté professionnelles sont rarement prises en compte pour établir le montant de la rémunération, ce qui provoque de réelles insatisfactions pour certains qui constatent être moins bien payés qu'un doctorant contractuel... Plus frustrant encore : certains contractuels, qui enchaînent les contrats d'années en années, stagnent au même indice salarial. Au-delà du fait que ceux-ci n'ont aucune évolution de carrière, un bon nombre ne perçoit pas non plus de primes. Enfin, parmi les dérives dénoncées encore, on peut citer : les contrats ne permettant pas la rétribution des heures complémentaires (*même si celles-ci sont implicitement exigées par la hiérarchie*) ; les heures de service rétribuées au montant horaire de séances de TP (*pour réduire les coûts*), alors que les cours dispensés sont des CM...

- **Constat sur les conditions de travail des contractuels :**

Parmi les dysfonctionnements des conditions de travail mentionnées par les agents non statutaires, on retrouve : le dépassement régulier du volume horaire du contrat, quelquefois au-delà des autorisations légales d'un demi-service supplémentaire, et non rétribué ; les pressions des titulaires qui se déchargent de tâches qu'ils ne souhaitent pas réaliser ; l'attribution des dernières heures non pourvues sur l'emploi du temps ; la charge de travail très importante en raison de l'instabilité des services d'enseignement d'une année sur l'autre (*nouveaux cours non réattribués l'année suivante ou hors du champ de compétence...*) ou des instances de rattachement (*changement de services ou de Départements chaque année...*) ; la précarité des conditions de travail et la non mise à disposition de bureaux ou espaces de travail, sans parler des difficultés d'accès aux matériels, ou aux mêmes informations que les collègues titulaires (*non inscription sur les listes de diffusion*)...

- **Constat sur la reconnaissance professionnelle des contractuels :**

Les répondants contractuels faisant part dans l'enquête de leur mal être professionnel font référence majoritairement au manque cruel de reconnaissance de leur statut par leurs collègues (*enseignants et/ou administratifs*). Ce sentiment est généralement dû à des traitements irrespectueux et/ou de mises à l'écart, comme : pas d'invitation aux conseils de Département ; pas de représentativité dans les instances universitaires ; Manque de communication générale à leur encontre... Ce traitement discriminant donne l'impression aux contractuels d'être « *exploités* », ce qu'ils traduisent par les termes de « *se sentir sous-profs* », « *être des sous salariés* ».

- **Constat sur l'évolution de carrière des contractuels :**

Les agents non-statutaires ayant participé à l'enquête expriment à la quasi-unanimité leur pessimisme quant à l'évolution ou à la stabilité de leurs carrières dans la fonction publique, qu'ils soient en contrat à durée déterminé ou indéterminé. Les contractuels en CDD déplorent la précarité de leur situation professionnelle qui ne leur permettent pas de se projeter dans un avenir serein (*par exemple : ils relatent les difficultés pour l'obtention de prêts ou de logement en raison de leur statut « temporaire »*). Dans les dérives relatées, nous trouvons : des personnels en situation de burn-out en raison de « Chantage » à la reconduction des contrats... Il est également très regrettable de constater qu'un certain nombre d'enseignants enchaînent des contrats annuels depuis de très nombreuses années (*jusqu'à 30 ans dans un même établissement !*) sans jamais avoir eu de proposition de CDIisation (*comme cela est légalement obligatoire après 6 années d'exercice...*). Quant aux personnels enseignants et/ou chercheurs en CDI, ils expriment également un manque flagrant de perspectives d'évolution en raison de : l'absence de suivi de carrière (*pas d'entretien individuel annuel*) ; de refus de revalorisation du salaire (*pourtant obligatoire tous les 3 ans*),... A cela s'ajoute le calcul de la retraite bien moins avantageux (*puisque estimée sur les 25 meilleures années, comme dans le secteur privé*) que pour leurs collègues statutaires (*calculé sur le traitement des 6 derniers mois d'activité*).

De façon synthétique, les doléances répertoriées dans notre enquête concernent donc principalement : les **conditions de travail**, de **rémunération**, de **reconnaissance** professionnelle et de **suivi de carrière**. Sur la base de ces constats, Sup'Recherche-UNSA a défini **5 propositions** à défendre auprès du Ministère et des établissements publics du supérieur, afin d'améliorer significativement leurs conditions d'exercice.

III. LES 5 PROPOSITIONS DE CADRAGE DES CONTRATS DES AGENTS NON TITULAIRES

A. Proposition 1 pour un cadrage des conditions de recrutement et de travail :

Sup'Recherche-UNSA demande une **réglementation nationale du recrutement et de la gestion des personnels contractuels, établie sur les bases de discussions avec les syndicats, définissant clairement les missions de service des recrutés** (*à appliquer dans tous les établissements du Supérieur*) et comprenant : la définition du volume horaire de service en fonction des missions du contrat (*enseignement / recherche / enseignement & recherche*) et le plafonnement des heures supplémentaires ; la limitation du volume horaire des services d'enseignement pour les doctorants (*pour une meilleure réalisation de la thèse et la préparation aux concours*) ; la garantie de conditions de travail acceptables (*la mise à disposition d'espaces de travail et de matériels adaptés pour mener à bien les missions ; la pérennisation des attributions de cours sur deux années consécutives minimum pour les contrats longs*).

B. Proposition 2 pour les bases des contractualisations :

Sup'Recherche-UNSA demande la généralisation sur l'ensemble du territoire d'une **grille des critères de recrutement** et de rémunération initiale prenant en compte le **niveau d'étude** et l'**ancienneté de service** (*notamment pour les contractuels ayant occupé un poste d'ATER ou PostDoc*) pour une meilleure reconnaissance professionnelle.

C. Proposition 3 pour l'évolution des rémunérations :

Sup'Recherche-UNSA demande la création d'une **grille indiciaire de déroulement de carrière** calquée sur celle des PRAG & E-C (*avec une évolution des points d'indice tous les trois ans*), avec un plancher minimum de 2000€ (*correspondant au moins au revenu des personnels des catégories C, comme cela se pratique dans le secondaire*). Sup'Recherche-UNSA demande également l'instauration de l'**octroi de la prime PES** (*au même titre que les ESAS*), ainsi que la possibilité d'émarger au référentiel de service pour des activités et/ou responsabilités pédagogiques/administratives réalisées, calquées sur celle des PRAG & E-C (*ex : suivi de stages et/ou de mémoires,...*).

D. Proposition 4 pour l'évolution des carrières des contractuels en CDD :

Sup'Recherche-UNSA demande une **vigilance constante sur l'évolution des carrières des contractuels en CDD** pour une application de la réglementation imposant une stabilisation en CDI après 6 années consécutives dans un même établissement (avec des *contrats relevant de la même catégorie hiérarchique*), et **l'interdiction les interruptions dites de « période de précarité »** de 4 mois (*qui « empêchent » la comptabilisation des années d'ancienneté des contrats, et le passage légal en CDI*).

E. Proposition 5 pour une perspective de de titularisation des contractuels en CDI :

Sup'Recherche-UNSA demande l'application de la réglementation de **suivi de carrière des contractuels**, avec la réalisation obligatoire des entretiens annuels professionnels, et la réévaluation des rémunérations au moins tous les 3 ans. Sup'Recherche-UNSA demande également la possibilité d'**évolution des postes**, sans remise en cause du statut de CDI, par avenant aux contrats (*ex : passage d'un contrat d'enseignement vers l'enseignement & recherche*). De plus, Sup'Recherche-UNSA demande la mise en place d'une procédure de recrutement de type « Sauvadet », ou l'ajout d'une voie spécifique de recrutement pour les personnels en CDI (*« concours réservé »*), pour une **évolution vers la titularisation des contractuels de longue durée**.

EN CONCLUSION

Les agents non titulaires représentent aujourd'hui près d'un quart des effectifs des personnels d'enseignement et/ou de recherche dans l'enseignement supérieur public, et doivent être accompagnés pour ne pas subir des dérives dans leur quotidien professionnel. C'est pourquoi **notre syndicat Sup'Recherche-UNSA s'engage à porter les 5 propositions d'amélioration de leurs conditions de travail**, définies à la suite de l'enquête, **auprès des instances ministérielles de tutelle et des établissements du supérieur afin de faire évoluer positivement leurs conditions de contractualisation**.

(1) : Beurenaut A-S. (2024), « *Les enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur - Année 2023* », MESR, Note de la DGRH A1-1, n° 3.



**CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION DES CONTRACTUELS
ENSEIGNANTS ET/OU CHERCHEURS DANS LE SUPERIEUR**

**5 Propositions d'uniformisation des règles
de recrutement et de gestion**

Essentiel à retenir :

SUP'Recherche-UNSA, sensibilisé aux difficultés rencontrées par les collègues non statutaires, a lancé en 2023 une **enquête** auprès des contractuel·les enseignant·es et/ou chercheur·es dans le Supérieur et/ou la Recherche pour faire le **point sur leurs conditions de travail et de rémunération**. Les données recueillies ont permis de définir **5 propositions d'amélioration des règles de gestion de leurs recrutements et de leurs contractualisations** :

Proposition 1 pour un cadrage des conditions de recrutement et de travail : *Demande d'une réglementation nationale du recrutement et de la gestion des personnels contractuels, établie sur les bases de discussions avec les syndicats, définissant clairement les missions de service des recrutés.*

Proposition 2 pour les bases des contractualisations : *Généralisation d'une grille des critères de recrutement et de rémunération prenant en compte le niveau d'étude et d'ancienneté de service pour une meilleure reconnaissance professionnelle.*

Proposition 3 pour l'évolution des rémunérations : *Création d'une grille indiciaire de déroulement de carrière calquée sur celle des PRAG & E-C, et instauration de l'octroi de la prime PES ; possibilité d'émarger au référentiel de service.*

Proposition 4 pour l'évolution des carrières des contractuels en CDD : *Vigilance sur l'évolution des carrières des contractuels en CDD pour une application de la réglementation imposant une stabilisation en CDI après 6 années consécutives.*

Proposition 5 pour une perspective de titularisation des contractuels en CDI : *Demande ferme de l'application de la loi sur le suivi de carrière des contractuels, et l'évolution de leurs postes, par avenant à leurs. Prévoir la mise en place d'une procédure de recrutement de type « Sauvadet », ou ajouter une voie spécifique de recrutement pour les personnels en CDI (« concours réservé »), pour une évolution vers leurs titularisations.*

Le Conseil National de Sup'Recherche-UNSA s'engage à porter ces 5 propositions auprès du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) et des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.