



**CHANGEMENTS STATUTAIRES POUR LES
ENSEIGNANTS DE 2nd DEGRÉ AFFECTÉS
DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR :
LES PROPOSITIONS DU SNESUP.**

*Document communiqué au Ministère
de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
le 30 mars 2010*

Préambule

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a annoncé son intention de réviser les statuts des enseignants de second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur. Le SNESUP tient à rappeler le contexte dans lequel se place le processus qui s'engage. Il souligne la colère des personnels face à l'entreprise gouvernementale de déstructuration du service public de l'enseignement supérieur, de remodelage du paysage universitaire, de démantèlement des statuts de la fonction publique d'État, colère qui s'est traduite par d'amples mobilisations de toute la communauté universitaire au premier semestre de 2009.

La politique de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite est inacceptable et, par son application en amont, a déjà des répercussions sensibles sur les étudiants qui entrent dans l'enseignement supérieur. Les revendications ci-dessous sont en cohérence avec notre souhait d'une élévation de la qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que d'une amélioration réelle des conditions de travail de tous, enseignants comme enseignants-chercheurs et BIATOSS. Cela passe par des moyens supplémentaires en crédits et en emplois, avec un plan pluriannuel de création de postes.

Les enseignants de statut 2nd degré affectés dans l'enseignement supérieur, qui représentent à peu près 1/5^{ème} des personnels enseignants et enseignants-chercheurs (EC) titulaires, effectuent environ le tiers du total des heures d'enseignement faites par les titulaires. Le SNESUP souligne le rôle de ces collègues qui, outre la pleine part qu'ils prennent à la mission d'enseignement supérieur, complètent l'éventail des enseignements dispensés dans des domaines peu ou pas représentés chez les enseignants-chercheurs. L'importance du travail des collègues de statut second degré dans le fonctionnement des établissements a été reconnu par la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche dans le dossier accompagnant son discours du 10 octobre 2008, notamment dans la fiche consacrée à la « valorisation de la place des enseignants du 2nd degré dans l'enseignement supérieur ».

Mais lorsque dans le même discours, la ministre dit à leur sujet « qu'une grande partie des mesures destinées aux enseignants-chercheurs les concernent tout autant », nous ne pouvons qu'être inquiets, d'autant plus que les objectifs manquent pour le moins de précision. Avant d'aborder dans le détail nos revendications, nous tenons à rappeler que la première des revalorisations devrait être d'ordre salarial, alors que le pouvoir d'achat du point d'indice brut a baissé d'environ 19 % depuis la désindexation des salaires sur les prix de 1985 (et près de 10 % depuis 2000 : voir annexe 2). Un rattrapage pour tous est donc impératif, notamment pour les jeunes collègues qui débutent avec des salaires peu attractifs.

Il faut noter que les enseignants de statut second degré rencontrent de nombreux problèmes : retards de carrière, services beaucoup trop lourds et insuffisamment définis, absence de prise en compte de l'ensemble de leurs activités, refus de leur confier certaines responsabilités. Leur aspiration légitime à exercer des activités de recherche et a fortiori pour les enseignants docteurs qualifiés, à accéder à une carrière d'enseignant-chercheur, doit être entendue et trouver une traduction pour renforcer le potentiel créatif de la recherche publique.

Le SNESUP se prononce pour que soit mis en chantier un enseignement supérieur harmonisé prenant en compte l'ensemble des formations post-baccalauréat. **Il dénonce la logique des collèges universitaires** qui détruirait le tissu universitaire et aurait des conséquences catastrophiques sur la qualité de l'enseignement supérieur. Il ne serait pas admissible que les enseignants de statut 2nd degré soient cantonnés au niveau « L » d'enseignement. Leur travail et leur égale dignité doivent être reconnus quel que soit leur lieu d'exercice (IUT, IUFM, UFR, écoles, services communs).

Voici le détail des revendications du SNESUP en matière de modifications statutaires.

1 – Champ d'application des différentes propositions du SNESUP

Le présent document concerne tous les enseignants de statut second degré sans exception (PRCE, PRAG, mais aussi PLP...) ainsi que professeurs d'ENSAM. Des revendications similaires sont aussi portées par le SNESUP à l'égard **des enseignants de 1^{er} degré (et autres statuts particuliers) affectés dans l'enseignement supérieur.**

2 – Affectation: le SNESUP réclame des commissions de choix réglementaires

L'affectation, correspondant à une seconde sélection après la réussite d'un concours national, est trop souvent confondue dans son principe avec un recrutement. Elle repose dans le meilleur des cas sur le travail d'audition et de classement par des commissions de choix informelles. **Le SNESUP demande qu'un texte réglementaire généralise le recours à de telles commissions de choix constituées principalement d'enseignants et d'enseignants-chercheurs du champ disciplinaire.**

Par ailleurs, nous rappelons notre exigence du maintien d'un **recrutement par concours national dans la Fonction Publique d'État.**

3 – Attachement aux corps respectifs et à la gestion paritaire associée

Nous tenons à réaffirmer l'attachement des collègues de statut second degré à leurs corps respectifs d'enseignants (certifiés, agrégés...). Ce lien permet notamment un retour éventuel dans le secondaire. De même, nous exigeons le maintien de la gestion paritaire associée à ces corps (CAPA, CAPN).

4 – Recherche : le SNESUP réclame des facilités d'accès à la recherche et au corps des MCF

De nombreux enseignants de statut second degré s'engagent dans une activité de recherche malgré le handicap de leur service d'enseignement trop élevé. Ceci doit être encouragé, tant par des décharges d'enseignement que par la possibilité du rattachement à un laboratoire et l'attribution de moyens financiers.

De plus, le droit à la formation professionnelle continue doit s'appliquer dans l'enseignement supérieur : c'est depuis longtemps le sens de la démarche du SNESUP qui a notamment abouti à la publication du décret « doctorants » (n° 2000-552 du 16 juin 2000), même si celui-ci, à notre grand regret, n'est pas complet (sur l'aspect financement notamment). Afin de faciliter l'accès au métier d'enseignants-chercheurs, le financement par le ministère de décharges réglementaires doit être généralisé pour tous les enseignants de statut 2nd degré souhaitant préparer un doctorat et s'engager dans la recherche.

Le SNESUP revendique, pour tous les enseignants de statut second degré inscrits en doctorat ou engagés dans une recherche reconnue par leur conseil scientifique, **une décharge horaire annuelle de 50 %, le salaire étant maintenu intégralement.**

Par ailleurs, les collègues de statut 2nd degré ayant un doctorat et étant qualifiés (ou étant titulaires de l'HDR) ont souvent des difficultés à obtenir un poste d'enseignant-chercheur ou ne peuvent l'obtenir qu'en se portant candidats dans d'autres universités. Cela ne facilite pas la promotion interne et les conséquences en sont lourdes (déménagement, contraintes familiales...). De plus, le concours 26-2 (acquis par l'action du SNESUP) étant trop peu utilisé, cela aboutit à rendre le passage 2nd degré → enseignant-chercheur très difficile et aléatoire, ceci malgré un travail de recherche et un investissement conséquent en amont.

Aussi, le SNESUP revendique **des mesures spécifiques de transformation de poste (2nd degré ® enseignant-chercheur) pour tous les collègues docteurs ou habilités, qualifiés**, exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins trois ans, toute transformation devant s'accompagner du recrutement supplémentaire d'un enseignant-chercheur pour maintenir le potentiel titulaire d'enseignement. Dans ce cadre, nous demandons un plan pluriannuel d'intégration dans les différents corps d'enseignants-chercheurs.

5 - Le service statutaire

Le décret 93-461 (décret Lang) instituant l'annualisation des services des enseignants du second degré a fixé leur service statutaire d'enseignement annuel à 384 heures, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 12 heures (décret de 1950 pour les classes post-bac). Alors que la durée de l'année universitaire est différente selon les composantes (22, 24, 27, voire 32), cet horaire annuel correspond au cas le plus défavorable, soit : $32 \times 12 = 384$ heures.

Ce décret de 1993 (combattu par le SNESUP) a donc provoqué un alourdissement du service pour la plus grande partie des collègues, ceux travaillant sur moins de 32 semaines. Rappelons qu'un alourdissement similaire a eu lieu en 1984 pour les enseignants-chercheurs, lors de l'annualisation de leur service (voir annexe 1).

De plus, ce même décret a fixé des maxima hebdomadaires statutaires de 15 heures pour les PRAG et 18 heures pour les PRCE (maxima issus du décret de 1950). Or, il y a très fréquemment une incompatibilité entre le respect du service annuel et de ces maxima hebdomadaires statutaires, notamment dans les UFR organisées sur moins de 32 semaines. Il en résulte pour les collègues, soit un service annuel non atteint, soit un dépassement du service hebdomadaire.

Enfin, le SNESUP rappelle que la responsabilité de l'attribution du service revient au chef d'établissement et demande qu'un collègue en sous-service ne soit pas astreint à un rattrapage l'année suivante, et que les textes garantissent la perception de la prime d'enseignement supérieur dès lors que le service attribué est effectué.

Pour le cas où il y aurait dépassement du maximum hebdomadaire, le SNESUP revendique le paiement d'heures complémentaires.

- La proposition syndicale en matière de service

Alors que depuis plusieurs années, le travail des collègues s'est considérablement complexifié, diversifié et alourdi (TICE, semestrialisation, suivi des étudiants, baisse du nombre de personnels administratifs, tâches pédagogiques et de gestion diverses...), les enseignants sont les seuls salariés à n'avoir bénéficié d'aucune mesure de RTT, ceci depuis 60 ans (décret de 1950). Or, l'allègement des services est une condition essentielle à toute amélioration des conditions de travail et à toute revalorisation du métier.

En conséquence, le SNESUP propose un horaire statutaire annuel dû de **250 heures de TP ou TD**, avec un **maximum hebdomadaire de 12 heures par semaine** pour tous les enseignants de statut 2nd degré, une heure de cours étant équivalente à 1,5 heure de TD ou TP. **Tout dépassement accepté par l'intéressé de l'une ou l'autre de ces bornes doit entraîner le paiement d'heures complémentaires.**

Le SNESUP refuse la modulation, y compris pluriannuelle, du service, qui alourdirait le service certaines années, entraînerait fatalement un dépassement du maximum hebdomadaire lors des années lourdes, remettrait en cause les droits à congés, contraindrait les collègues à consentir des remplacements gratuits et, banalisant le « report d'heures » pratiqué par quelques universités, introduirait une logique de flexibilité à bannir.

Concernant la prime d'enseignement supérieur ainsi que la prime d'enseignement supérieur et de recherche versées respectivement à tous les enseignants et enseignants-chercheurs, le SNESUP demande **l'intégration de ces primes au salaire**. Dans l'attente de cette intégration, les décrets n°89-775 et 89-776 du 23 octobre 1989 doivent être modifiés car ils permettent actuellement des dérives, voire des excès de pouvoir, aboutissant parfois à ce que ces primes ne soient pas versées à des collègues sous prétexte que le service statutaire attribué par le chef d'établissement n'est pas complet. Ces décrets doivent clairement stipuler qu'en l'absence de faute de la part du collègue, **un service statutaire annuel non atteint ne peut entraîner ni la suppression, ni la diminution de la prime** en question.

- La proposition syndicale en matière de taux des heures complémentaires

L'heure complémentaire est actuellement doublement sous-payée, une première fois au niveau du taux proprement dit (comparée à l'heure statutaire d'un collègue agrégé à l'échelon moyen 8 par exemple), et une deuxième fois pour les heures complémentaires TP auxquelles est affecté un coefficient 2/3 ne correspondant plus à aucun statut.

Le SNESUP demande **une revalorisation du taux de l'heure complémentaire la portant à 90 € et la suppression définitive de la distinction du taux horaire TP-TD**, ceci pour tous les enseignants et enseignants-chercheurs, et pour toutes les heures, statutaires ou non.

Par ailleurs, dans un souci d'amélioration de la qualité pédagogique et plus généralement du service public, le SNESUP souhaite voir se réduire de manière importante le nombre global d'heures complémentaires effectuées dans l'enseignement supérieur. Pour ce faire, une politique de création massive de postes doit voir le jour.

- L'équivalence horaire

Les concours passés par les enseignants de statut second degré leur confèrent une mission d'enseignement. Cette mission recouvre des activités diverses (encadrement de stages ou projets, orientation, responsabilité d'équipes pédagogiques, innovation pédagogique, etc.) dont seuls actuellement sont pris en compte dans le service les enseignements présentiels.

Par ailleurs, ils effectuent fréquemment en plus de leur enseignement des tâches s'assimilant à des glissements de fonctions, qui normalement relèveraient d'autres corps de fonctionnaires. Ces activités, qui doivent conserver un caractère provisoire en l'attente du recrutement de titulaires qualifiés pour les assurer, doivent être soumises au volontariat et ne doivent en aucun cas relever d'une obligation de service. Lorsque des enseignants sont amenés à assurer de telles activités, elles doivent être prises en compte elles aussi dans le service. En aucun cas, ces fonctions ne doivent relever d'une obligation de service.

Pour toutes ces raisons, le SNESUP demande la **mise en place d'un tableau national d'équivalence** commun à tous les enseignants et enseignants-chercheurs.

- Respect du droit à congés

Depuis l'annualisation des services, **le droit élémentaire à congés (maladie, maternité, jours fériés...)** est **maltraité** dans de très nombreuses universités. Si la note de service de 2001 (note DPE/A2 n°892 du 7 novembre 2001, dite note DUWOYE) a été une avancée par rapport au décret réglementaire antérieur, elle n'a pas pour autant résolu tous les problèmes. Certaines ambiguïtés demeurent, comme le prouve le nombre grandissant de questions et d'interventions syndicales sur ce sujet. Le SNESUP a alerté à maintes reprises la DGRH sur l'insuffisance de cette note de service et la nécessité, d'une part, de revoir la rédaction et la philosophie de ce texte, d'autre part, de lui donner **un véritable caractère réglementaire**. Nous avons transmis au ministère un document de propositions allant dans ce sens, il y a un an et demi, et nous attendons la mise en place d'un groupe de travail, promis par la DGRH, depuis cette époque. Nous demandons donc qu'il soit réuni au plus vite afin que ce

problème qui concerne tous les enseignants, enseignants-chercheurs, les collègues vacataires et contractuels, puisse être enfin traité et définitivement résolu (voir le document SNESUP remis en novembre 2008).

6 – Droit à mutation

Il n'est pas normal que des collègues soient contraints d'utiliser la réintégration dans le secondaire comme seule voie possible pour obtenir une mutation. En particulier le droit des fonctionnaires au rapprochement de conjoints n'est pas respecté dans l'enseignement supérieur. Il s'agit là d'un véritable gâchis tant pour l'enseignant que pour les universités. Le SNESUP demande qu'une réflexion soit de nouveau engagée concernant les **mutations** au sein de l'enseignement supérieur pour tous les enseignants et enseignants-chercheurs.

7 – Carrières : notation, avancement d'échelon

Si la proposition de note et les différents avis pour les promotions sont officiellement donnés par le supérieur hiérarchique (le chef d'établissement) sur proposition initiale du responsable de composante, une harmonisation locale est souvent nécessaire et fortement bénéfique. Ceci peut être réalisé par **une commission interne à chaque établissement** qui, à l'image des commissions paritaires, permette de rendre moins subjectives, plus transparentes, plus harmonieuses et pour tout dire plus justes les décisions ayant trait à la carrière des collègues certifiés et agrégés. Dans les établissements où de telles commissions d'harmonisation et de transparence existent, les interventions de nos élus ont déjà permis de montrer leur utilité ! Le SNESUP réclame donc une généralisation de ces commissions locales d'harmonisation ainsi qu'une réglementation concernant leur rôle (notation, avis pour les promotions) et leur composition (paritaire).

Concernant les carrières des enseignants de statut second degré, celles-ci ne bénéficient, contrairement à celles des collègues enseignant dans le « post-bac », d'aucun avantage spécifique. Ainsi, en la matière, la première des valorisations de leur rôle dans l'enseignement supérieur devrait consister en un **avancement d'échelon automatique, au meilleur rythme, hors contingent** (ceci afin de ne pas grever les possibilités de promotion des collègues du secondaire), ce qui les alignerait dans les faits sur les enseignants du post-bac de lycée ou sur le mode d'avancement automatique des enseignants-chercheurs.

8 – Carrières : hors classe

Concernant la hors classe, il est nécessaire de rappeler un constat et une revendication portés par le SNES (secondaire), le SNEP (éducation physique) et le SNESUP, pour tous les personnels de statut 2nd degré : malgré une augmentation sensible du nombre annuel de promus à la hors classe, de trop nombreux enseignants partent en retraite sans avoir pu accéder à ce grade alors que la hors classe avait été créée afin de débloquent la carrière des collègues se trouvant à l'échelon terminal de la classe normale. Ceci est dû à l'abandon du barème national et au classement des promouvables selon le critère prépondérant de la « valeur professionnelle », corrélée par l'avis des chefs d'établissement.

Ceci aboutit à des carrières injustement et anormalement bloquées et à des collègues découragés. Aussi, la hors classe ne jouant plus son rôle initial, **demandons-nous son intégration dans une carrière recomposée en onze échelons**, le onzième correspondant alors à l'indice terminal actuel de la hors classe. Dans l'immédiat, **une augmentation massive des ratios de promotion à la hors classe est nécessaire**. Nous demandons en outre, pour les agrégés comme pour les MCF, que la carrière se termine à l'échelle B ainsi qu'une augmentation équivalente pour les certifiés.

9 – Carrières : facilitation de l'accès des PRCE au corps des agrégés

Le SNESUP demande des mesures spécifiques d'intégration des PRCE au corps des agrégés, hors contingent, de telle sorte que ces promotions ne se fassent pas au détriment des collègues du secondaire. Rappelons que ceci s'est déjà fait par le passé (en 1991) et avait permis la promotion de plusieurs centaines de collègues PRCE.

10 – Formation permanente

Le SNESUP demande la mise en place d'un **dispositif de formation initiale et continue** pour tous les personnels enseignants et enseignants-chercheurs exerçant dans le supérieur, passant par le prolongement du rôle des CIES et l'appel aux compétences des IUFM.

NOS SERVICES D'ENSEIGNEMENT N'ONT JAMAIS ÉTÉ CONCERNÉS PAR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL !

Quelques rappels historiques et nos propositions.

L'évocation du travail et de la réglementation de sa durée hebdomadaire n'est pas sans rappeler les accords signés en 1936 qui établissaient la semaine de 40 h (cette législation sera peu appliquée et remise en cause par le gouvernement de Vichy de 1940 à 1944).

Même si le contexte historique de l'époque apparaît différent de la situation actuelle (la pression populaire étant à l'origine des mesures obtenues), toute démarche de réduction du temps de travail est un « acte politique majeur » dont le patronat s'accommode très difficilement. Pour preuve, leurs attaques régulières pour remettre en cause les 35 heures actuelles.

Il reste cependant que dès 1945, les négociations nationales dans la fonction publique prenaient comme point d'appui la semaine de 45 h pour définir les obligations de service de certains corps de professeurs du second degré.

Aussi, pour calculer l'horaire hebdomadaire de deux catégories d'enseignants du second degré à temps complet (certifiés et agrégés), les négociateurs ont estimé le temps moyen nécessaire à la préparation, à l'exercice et la correction d'un cours à 2 h 30 pour un professeur certifié et 3 h pour un agrégé, et l'ont rapporté à l'horaire hebdomadaire en vigueur à l'époque, c'est-à-dire 45 heures, ce qui a donné les horaires hebdomadaires suivants pour le secondaire :

45 h / 2,5 = 18h pour un certifié

45 h / 3 = 15h pour un agrégé dans le secondaire

C'est sur cette base que le décret de 1950 a fixé initialement les services (correspondant aux maxima hebdomadaires des PRAG-PRCE dans le supérieur) et qui, pour tout enseignement en classes préparatoires aux grandes écoles (équivalent des STS et du supérieur), a été ramené à 12 h équivalent TD par semaine (effectifs moyens de 20 à 35 élèves).

Or, depuis 60 ans, la réglementation générale sur le temps de travail a enregistré des changements profonds. En 1968/69, la durée hebdomadaire passait à 40 h sans aucun effet pour les enseignants, puis en 1981/82, elle passait à 39 h, de nouveau sans incidence sur nos horaires. En 2000, cette durée hebdomadaire passait enfin à 35 heures.

Aussi, si on applique aux enseignants le coefficient relatif 35/45 correspondant à la réduction du temps de travail **en 60 ans**, l'horaire hebdomadaire des PRAG-PRCE devrait être de :

$$12 \times (35 / 45) \approx 9,33 \text{ heures}$$

Ce résultat, appliqué aux cas extrêmes de durée de l'année universitaire, donne les calculs suivants :

- pour les UFR travaillant sur 22 semaines : $9,33 \text{ heures} \times 22 \approx 205 \text{ heures annuelles}$
- pour les UFR travaillant sur 32 semaines : $9,33 \text{ heures} \times 32 \approx 299 \text{ heures annuelles}$

C'est pourquoi, en appliquant une moyenne entre ces deux cas limites, le SNESup propose un horaire statutaire annuel dû de :

250 heures de TP ou TD (une heure de cours = 1,5 heure TD), avec un maximum hebdomadaire de 12 heures.

En nous intéressant plus particulièrement aux horaires des PRAG-PRCE dans le supérieur et en partant du mauvais décret de 1993 (voir note 1 en bas de page), nous rappelons que 384 h annuelles résultent de la multiplication de 12 h hebdomadaires par 32 semaines (extension abusive de certaines conditions pédagogiques), 12 heures découlant du décret de 1950, notamment des horaires applicables en post-bac (heures de chaires et nombre d'élèves) et/ou représentant le double de l'horaire de référence d'un enseignant-chercheur (6 h) effectuant des TD, soumis à un service hebdomadaire à l'époque.

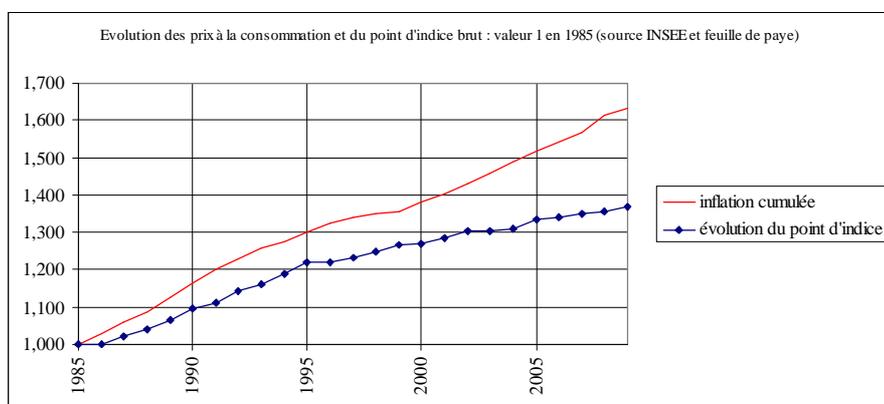
C'est cette extension abusive qui a provoqué la contradiction entre respect des maxima hebdomadaires et réalisation du service statutaire dans les UFR ayant un enseignement plus condensé (sur 22, 24 semaines...). Pour les enseignants-chercheurs, les dispositions du décret-loi de 1984 avaient déjà annualisé leurs services sur la base de 192 heures. Mais si ce service annuel a lui aussi été obtenu en multipliant 6 heures hebdomadaires par 32 semaines, il est utile et instructif de rappeler que l'horaire annuel « conseillé » était de 150 heures avant 1984 (6 heures \times 25 semaines, dans les UFR hors IUT), ce qui correspond à la revendication du SNESUP pour tous les enseignants-chercheurs.

En conclusion, les décrets de 84 et 93 ont alourdi nos services dans une période où la durée hebdomadaire du travail se réduisait pour tous les salariés. C'est pour remédier à cette injustice que nous faisons ces propositions.

(1) Dans la note de présentation du décret LANG de 1993, nous pouvons lire : « 3^{ème} paragraphe : cette proposition ... correspondant à la politique en vigueur depuis de nombreuses années. Ce service est calculé à partir du service hebdomadaire des enseignants du second degré exerçant dans certaines classes préparatoires. Le décret n° 50-581 fixe en effet les obligations d'enseignement de ces personnels à 8 heures de cours par semaine (assimilés à des cours magistraux). »

Comparaison inflation / salaires de 1985 à 2009

SALAIRES ET BAISSSE DU POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS DE L'ÉTAT !



Pertes depuis 1985 :

- 19,2 %

(correspondant à la perte de pouvoir d'achat du point d'indice brut)

Ou encore, pertes depuis 2000 :

- 9,8 %

Remarque : Depuis 1985, 10 points d'indice ont été uniformément octroyés (dont 2 points depuis 2000). Leur prise en compte dans l'augmentation des salaires ne peut se faire qu'indépendamment de la valeur du point d'indice. Cependant, son influence sur l'augmentation salariale est tout à fait modeste, quoi qu'en dise le gouvernement, et ne compense absolument pas la forte baisse de pouvoir d'achat des collègues. Les fonctionnaires sont depuis trop longtemps les victimes d'une politique budgétaire qui consiste notamment à baisser les impôts pour les riches !

A noter que la baisse du pouvoir d'achat réel du point d'indice (en net) est plus élevée du fait de la hausse des diverses cotisations et de l'introduction de diverses contributions : CSG, CRDS...