

Salaires, services, droits sociaux, carrières, recrutement... Tableau synthétique des principales revendications du SNESUP : congrès avril 2015

Lorsqu'il s'agit d'une unification, les revendications sont indiquées pour tous les corps et toutes les catégories d'enseignants et EC, même si pour certains corps, elles sont déjà acquises.



Un document revendicatif détaillé est accessible sur le site du SNESUP.

	PR et assimilés	MCF et assimilés (intégration des derniers assistants)	(E2D) PRAG - PRCE et assimilés	ATER	Doctorants contractuels - moniteurs	Lecteurs, répétiteurs et maîtres de langue étrangère	contractuels	Vacataires	
Salaires et traitements	Rattrapage à la hauteur de la perte de pouvoir d'achat du point d'indice brut (-13,5 % depuis 2000 et -23 % depuis 1985)						Grille PRCE ou MCF selon fonction	Voir taux de l'heure comp.	
	Echelle D en fin de classe 1 Echelle F en fin de C Excep.	Echelle B pour la fin de la CN Echelle C pour la fin de la HC	fin de CN : A3 PRAG et 783 PRCE fin de HC : B3 PRAG et A3 PRCE						
Primes	Prime statutaire de recherche et/ou d'enseignement supérieur à incorporer au salaire. Transformation des autres primes en équivalence des tâches (décharges horaires). Suppression de la PES et rétablissement provisoire de la PEDR en attente d'une revalorisation des carrières mentionnée dans ce tableau.								
Taux de l'heure complémentaire	Revalorisation du taux de rémunération de l'heure complémentaire* (TP ou TD) à 90 Euros (salaire horaire moyen affecté du coefficient légal de 125 %)							*Pour les statuts autorisant ces heures	
Service statutaire annuel d'enseignement (en équ. TD)	Faire enfin bénéficier les collègues de toutes les Réductions du Temps de Travail qui ne leur ont jamais été appliquées depuis 60 ans, alors même que le travail s'est complexifié et alourdi ! Embaucher en conséquence.								
	125 heures		250 heures	125 heures	64 heures d'initiation à l'enseignement	Idem E2D et 125 h pour les maîtres de langues	Alignement sur le service des titulaires correspondants		
Equivalence horaire	La définition de l'équivalence horaire (cours, TD, TP) ne doit dépendre ni du statut, ni du distinguo entre service et heures complémentaires, et encore moins de l'effectif étudiants, mais uniquement de la nature de l'acte pédagogique liée à la maquette d'enseignement. Donc, égalité TP = TD pour tous et pour toutes les heures, y compris complémentaires (1h CM = 1,5 h TD). Prise en compte dans le service des charges spécifiques avec équivalence horaire définie nationalement.								
Allègements de service CRCT	Plein droit au CRCT pour tout EC par l'attribution d'une année tous les 7 ans et après chaque maternité afin que l'intéressée puisse se consacrer pleinement à la recherche et qu'elle rattrape le retard pris durant la maternité (idem pour congé de maladie de plus de 6 mois).		Equivalence automatique du Master pour tous les E2D et décharge d'1/2 service pendant 6 ans pour tout E2D préparant un doctorat ou une HDR, ou effectuant une recherche attestée dans l'attente d'une qualification ou d'un recrutement en tant qu'EC.						
		Décharge d'1/2 service d'enseignement durant les 3 premières années de carrière							
Localisation des heures complémentaires	Supprimer la règle calendaire, l'administration devant assumer toutes les heures d'enseignement inscrites au tableau de service.						Idem titulaires		
Droits sociaux	Un droit effectif à mutation et au rapprochement de conjoints							Idem titulaires	
Retraites	60 ans et 37,5 annuités de cotisation pour un taux plein (75% du salaire des 6 derniers mois)							60 ans et 37,5 annuités	
Congés - Jours fériés - autorisations d'absence	Sur le service statutaire annuel, déduction d'un forfait d'une semaine de travail pour tous les jours fériés de l'année. Réduction de service (équivalent temps FP) pour toute ASA ou autorisation d'absence dès lors qu'elle correspond à une convocation de l'administration, celles liées à des ordres de missions pouvant être décomptées par équivalence des tâches. Retour à une définition nationale de l'année universitaire.								
Grades : Classes et Hors-Classe	Fusion des classes 1 et 2 par avancement automatique de l'une dans l'autre et porter l'effectif de classe exceptionnelle à plus de 20 % du corps.		Porter l'effectif de la HC à plus de 15 % du corps, fusion MC2 et MC1 pour les praticiens hospitaliers.		Suppression de la HC et intégration dans une carrière recomposée en 11 échelons, l'indice du 11ème correspondant alors à l'indice terminal actuel de la HC. Dans l'immédiat, retour à un barème objectif national avec augmentation des quotas de promotion.			Alignement des carrières sur celles des titulaires correspondants, avec ancienneté calculée en prenant en compte tous les types de contrats.	
	Remise en cause de l'évaluation récurrente individuelle								
Avancement d'échelon	Réduire la durée du 5ème échelon à 2 ans 10 mois et supprimer le 6ème avec la fusion PR2 - PR1.		Réduire à 1 an la durée des 3 premiers échelons, et à 2 ans 10 mois la durée des 6ème CN et 5ème HC.		Avancement à un rythme unique comme les EC, et à celui le plus favorable.				
Changement de corps	Transformation automatique de poste pour les MCF HDR qualifiés et mesures spécifiques de transformation de poste pour les E2D HDR qualifiés		Mesures spécifiques de transformation de poste pour les E2D docteurs qualifiés exerçant depuis plus de 3 ans dans le sup.		Plan spécifique d'intégration des PRCE dans le corps des agrégés (hors contingent du secondaire)			Titularisation de tous les contractuels accomplissant des tâches pérennes	
	Rééquilibrage des corps PR/MCF puis création d'un corps unique sur le long terme								
Recrutement	Qualification "à vie", facilité d'accès des femmes au corps des PR, réintroduction des commissions de spécialistes avec réflexion sur l'organisation de concours sur regroupement d'emplois, recrutement au plus près de la thèse, abandon du recrutement au "fil de l'eau".				Evolution vers un statut de fonctionnaire stagiaire (service de 64 heures) pouvant mener à un emploi de chercheur ou d'EC sans que ce soit un débouché obligatoire.		Strictement pour accomplir des tâches non pérennes (avec prime de précarité).		
	Recrutement de 5000 titulaires par an pendant 5 ans pour une forte réduction de la précarité, des heures complémentaires et des vacances, le service public devant être assuré par des fonctionnaires.								