



LETTRE FLASH N° 109

2 AVRIL 2025

Alors que le ministère a décidé d'ouvrir des discussions sur plusieurs décrets concernant les enseignant·es affecté·es dans le supérieur (ESAS), le SNESUP-FSU et le SNEP-FSU souhaitent vous rappeler les mandats qu'ils portent de manière combative à tous les niveaux, dans les ministères de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Éducation nationale, comme dans les différentes instances compétentes pour la situation des enseignant·es de statut second et premier degrés (PRAG, PRCE, PEPS, PLP, PE...).

1. Concernant les décrets portant sur les obligations réglementaires de service des enseignant·es affecté·es dans le supérieur (ESAS) et leurs éventuelles modifications, **le SNESUP-FSU et le SNEP-FSU sont fermement opposés à ce que des missions y soient ajoutées.** Nos syndicats sont toutefois favorables à ce que tous·tes les collègues dans tous les établissements puissent bénéficier du référentiel des tâches sur le modèle de celui existant pour les enseignant·es-chercheur·es. Cela permettrait aux collègues qui sont affecté·es dans un établissement n'ayant pas les compétences élargies, ou dans un établissement où le conseil d'administration n'a pas délibéré dans ce sens de se voir rémunérer les tâches administratives qu'elles·ils ont réalisées volontairement.

2. Concernant les obligations horaires annuelles (384 heures TP/TD) et hebdomadaires du décret Lang, **le SNESUP-FSU et le SNEP-FSU sont fermement opposés à ce que la limite d'heures annuelles et hebdomadaires soit augmentée, et ce pour toutes les catégories de personnel.** Par ailleurs, le SNESUP-FSU et le SNEP-FSU revendiquent que :

- Les professeur·es des écoles bénéficient du même maximum horaire que les collègues certifié·es ;
- Le SNESUP-FSU a pour mandat l'abaissement à 250 h annuelles de l'obligation de service pour les enseignant·es du secondaire affecté·es dans le supérieur.

Le ministère a annoncé la réouverture du décret Lang de 1993, mais n'a communiqué à ce jour aucune date d'examen au CSA MESR (seul un groupe de travail (GT) est prévu la semaine prochaine). La FSU sera favorable à l'intégration des collègues Professeur·es des Écoles affecté·es dans l'enseignement supérieur dans le décret, mais s'opposera à l'ajout de missions autres que l'enseignement.

3. La mise en place du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) en 2022 a

installé une inégalité avec les enseignant·es du second degré en mettant fin à l'égalité historique de la prime statutaire entre les enseignant·es à l'université. **La FSU porte le mandat de l'alignement du montant de la Prime Enseignement Supérieur des ESAS sur le montant de la composante C1 du RIPEC (prime statutaire des EC).** Les mobilisations contre cette injustice, dans lesquelles le SNESUP-FSU et SNEP-FSU ont pris toute leur part, ont déjà permis d'en limiter l'écart en remontant la cible de la PES pour 2027 à 4 200 euros et d'obtenir la mensualisation de la PES.

Nous rappelons ici que la revalorisation des rémunérations doit passer en premier lieu par une **revalorisation des grilles indiciaires de tous les corps et un dégel du point d'indice.**

4. Le SNEP-FSU et le SNESUP-FSU ne peuvent que constater **les entraves aux carrières des enseignant·es-chercheur·es, du fait du localisme.** De nombreuses universités ne respectent pas les ratios de promotions à la hors-classe des collègues MCF éligibles et ce, pour contrôler leur masse salariale. **Actuellement, ce ratio dans les universités est retombé autour de 10 % pour les MCF, alors que le ratio national sera de 23 % en 2025 pour la hors-classe des enseignant·es du secondaire, dont les ESAS.**

Dans ces conditions, de nombreux PRAG/PRCE titulaires d'un doctorat en deuxième partie de carrière et qualifié·es se retrouvent dans des situations où il est peu intéressant de postuler à un poste de MCF au vu des blocages dans l'avancement à la HC. Plus globalement, il en résulte un non-respect pour les MCF du droit des fonctionnaires au déroulé d'une carrière sur deux grades. En conséquence, **la FSU est fermement opposée à la création d'un corps spécifique pour les enseignant·es du secondaire affecté·es dans le supérieur, géré sur le modèle du corps des enseignant·es-chercheur·es,** qui exposerait les ESAS aux dangers du localisme pour les promotions et ouvrirait la porte à l'ajout de missions autres que l'enseignement dans les obligations de service.

5. Le SNESUP-FSU revendique **l'intégration des collègues PRAG/PRCE dans le corps des MCF**, dès lors que ces dernier·ères sont **titulaires du diplôme de doctorat et qualifié·es par le CNU**.

6. Le SNESUP-FSU porte la revendication d'une **reconnaissance du doctorat dans la revalorisation des grilles des MCF en cohérence avec le mandat de la FSU, voté au Congrès de Lille en 2010, d'une « échelle de rémunération par niveau de qualification appréciée par le niveau des formations requises dans le corps ou cadre d'emploi »**. Elle offrirait aux collègues devenant MCF la possibilité d'accéder à un échelon terminal plus favorable.

7. **Hors Classe et Classe exceptionnelle** : dans le cadre du protocole dit PPCR validé en 2017 (Parcours Professionnel, Carrière et Rémunération), il a été obtenu enfin l'accès au grade de la Hors Classe (HC) pour tous·tes les enseignant·es du second degré quels que soient leurs lieux d'affectation (secondaire et supérieur). **La moyenne d'âge actuelle d'accès à la HC depuis la mise en place de PPCR ne cesse de baisser : 49 ans pour les PEPS et 50,3 pour les agrégé·es (données 2023, toutes disciplines)**.

Si la possibilité de dérouler une carrière sur deux grades (classe normale et hors-classe) est acquise pour toutes

et tous, ce n'est pas le cas pour la classe exceptionnelle, troisième grade créé dans le cadre du PPCR.

La classe exceptionnelle, contingentée à 10 % des personnels du corps correspondant, a été mise en place au 1er septembre 2017. Était alors adopté un accès réservé pour certaines fonctions ou affectations (vivier 1) dont l'ESR et les REP. La création de la classe exceptionnelle avec le vivier 1 a permis le rattrapage de carrière d'un grand nombre de collègues affecté·es dans le supérieur, les premières années. Puis, le contingentement de 10 % de chaque corps ayant été atteint, malgré cet accès réservé, il n'y avait plus de places, sauf celles libérées par les départs à la retraite de collègues qui étaient en Classe Exceptionnelle.

En 2024, nous avons obtenu la suppression de ce contingentement à 10 % au profit d'un ratio de promotion annuel. Le ministère a dans le même temps supprimé les deux viviers d'accès. Si ce ratio est un grand progrès et nous garantit des promotions en nombre chaque année, il reste encore insuffisant (cette année, 10,5 % pour les certifié·es et 13,5 % pour les agrégé·es).

L'accès se fait dorénavant sans barème, uniquement via l'avis du·de la chef·fe de service et ensuite au départage de l'ancienneté dans le corps. La FSU a obtenu que les promouvables obtenant l'avis « Très favorable » le gardent les années suivantes sauf opposition motivée.

Le SNESUP-FSU et le SNEP-FSU dénoncent l'opacité dans l'accès à la classe exceptionnelle et les inégalités créées entre les corps, les disciplines et les établissements.

Nos organisations revendiquent l'accès de tous·tes les collègues à ce troisième grade et au dernier indice avant de partir à la retraite.

Elles revendiquent également un barème où l'ancienneté est prioritaire avec la prise en compte des affectations particulières, dont l'ESR, et un taux de promotion promu·es/promouvables d'au moins 23 %, comme pour la Hors-classe (sont promouvables les agrégé·es ayant atteint l'échelon 4 de la HC et l'échelon 5 pour les professeur·es EPS et certifié·es).

Le SNESUP-FSU et le SNEP-FSU demandent également que le nombre de promu·es respecte la proportion et le poids de chaque corps dans le supérieur et le second degré et l'égalité homme-femme.

Pour la FSU, le protocole PPCR n'est qu'une étape.

Pour conclure, les militant·es du SNESUP-FSU et du SNEP-FSU interviennent au quotidien dans les établissements et dans les instances ministérielles pour défendre les collègues dans leurs conditions de travail et œuvrer à la revalorisation de tous·tes dans leurs corps respectifs.

Ces luttes permanentes sont à relier à celles que nous menons contre l'offensive majeure qui vise à détruire le service public de l'ESR par le new management, l'attaque des statuts et le sous-financement immense.

Notre boussole reste la solidarité entre fonctionnaires de tous corps, la lutte contre la précarité, pour le service public et ses missions. Nous n'opposons rien et ne dissociions rien !