

30 janvier 2020
AG 2^d degré
à la Bourse
du travail, à Paris,
de 9 h 30 à 17 heures
Retenez votre
journée...

PRAG-PRCE : un rôle essentiel mais qui n'est pas reconnu comme tel

Par le **SECTEUR SECOND DEGRÉ**

Les enseignant·es de statut 2^d degré (E2D : PRAG et PRCE essentiellement, mais aussi les professeur·es d'EPS et quelques PLP, professeur·es d'ENSAM et du primaire) représentent environ 1/5^e des enseignant·es titulaires du supérieur et, puisqu'ils/elles ont un service statutaire entièrement constitué d'enseignement, effectuent 1/3 des heures d'enseignement assurées par des titulaires. Il faut cependant noter que cette proportion est plus importante en IUT et surtout en INSPE où leur présence est plus forte encore. C'est dire le rôle essentiel qu'ils ont dans l'enseignement supérieur mais qui n'est pas reconnu comme tel : services lourds, salaires en berne, difficultés d'accès à la recherche et au corps des MCF...

Malgré certaines avancées récentes obtenues par le SNESUP-FSU en matière de carrière et d'accès à la classe exceptionnelle (notamment pour compenser les retards de carrière que nous dénonçons depuis longtemps), cette présence non négligeable et cet apport sont-ils reconnus à leur juste valeur ? Sommes-nous les « oubliés » de tous, comme le prétendent certains groupes corporatistes prônant des solutions pour le moins curieuses, voire dangereuses ? Quelles revendications légitimes et comment créer le rapport de force pour qu'elles soient satisfaites ?

Services statutaires et conditions de travail, carrières et rémunérations, accès et valorisation de la recherche, reconnaissance de notre présence et de notre travail : ce dossier fait le point sur tous ces aspects et ouvre le débat en vue d'une assemblée générale nationale qui se tiendra à Paris le 30 janvier prochain. ■

Statuts, services, conditions de travail : combattons l'anormal et gagnons ensemble des avancées !

Les enseignant·es de statut 2^d degré, en règle générale affectés à titre définitif sur leur poste, ont un service lourd, avec une complexification du métier due à des tâches non statutaires relevant normalement d'autres corps de fonctionnaires, qui créent une situation inquiétante de stress au travail et de dévalorisation du métier malgré quelques avancées.

Par **GÉRARD TOLLET**, secteur Second Degré

A l'exception de quelques détachements, les enseignant·es de statut 2^d degré (E2D) sont affecté·es à titre définitif sur leur poste. Sauf sanctions disciplinaires très encadrées et rares, toute menace « hiérarchique » de réintégration du secondaire est donc un abus de pouvoir anormal. Le rattachement à leur corps national (des certifiés, agrégés, etc.) leur permet toutefois un retour volontaire dans le secondaire, solution parfois ultime à des situations difficiles (rapprochement de conjoints...).

La présence et l'apport des E2D sont tels que ces collègues devraient bénéficier d'une attention toute particulière de la part du ministère. Or, conditions de travail riment de plus en plus avec difficultés à exercer un métier qu'ils ont, pour la plupart, choisi par goût. Pris en tenailles entre, d'une part, les nouveaux publics étudiants nécessitant une adaptation difficile si l'on veut maintenir le niveau des diplômes et des connaissances transmises, et d'autre part, une administration qui a tendance à ne voir que le seul taux de réussite, les collègues vivent mal cette situation ! ▶

Une situation difficile pour ces enseignants pris en tenailles entre les nouveaux publics étudiants et une administration qui a tendance à ne voir que par le seul taux de réussite.



© Pchere

Le SNESUP dénonce toutes les campagnes de résignation et de propagande pour faire croire que les moyens financiers et humains nécessaires à l'amélioration du statut n'existeraient pas.

- Or, alors que cette adaptation pédagogique nécessite patience, innovation, effort et concertation entre collègues, les E2D ont un service lourd (384 hTD ou TP, 1hCM = 1,5 hTD, avec des maxima hebdomadaires de 15 heures pour les PRAG et 18 heures pour les PRCE) qui ne facilite pas les choses. Rappelons que nous devrions être à 250 heures si les enseignants avaient bénéficié de toutes les RTT du monde salarial ! Pire, en 1993, le décret Lang d'annualisation des services a même alourdi les volumes horaires des collègues travaillant sur moins de 32 semaines, les services annuels ayant été alignés et calculés sur l'année universitaire la plus longue, celle des IUT (12 heures hebdo x 32 semaines = 384 heures). À noter au passage que cette annualisation a abouti à remettre en cause les jours fériés qui sont trop souvent rattrapés et illégalement contournés, sans compensation !

SERVICES LOURDS, SALAIRES EN BERNE : RÉAGISSONS !

De plus, un alourdissement et une complexification du métier sont venus s'ajouter petit à petit : semestrialisation, informatisation, tâches diverses avec risque de « glissement de fonctions », c'est-à-dire des tâches non statutaires (effectuées sur la base du volontariat, rappelons-le) et qui relèvent normalement d'autres corps de fonctionnaires...

Tous ces facteurs créent une situation inquiétante de stress au travail et de dévalorisation du métier, que le ministère aurait tort de minimiser. Pour le SNESUP-FSU, cela nécessite une réduction du service statutaire, une revalorisation salariale pour rattraper la perte scandaleuse de pouvoir d'achat (-25 % sur le point d'indice brut depuis trente ans !), un triplement de l'heure supplémentaire TD pour l'amener à 125 % du taux statutaire moyen, ainsi que de réelles mesures d'amélioration des carrières, d'intégration des PRCE dans le corps des agrégés, de facilitation d'accès à la recherche et aux corps des MCF, etc.

Bien sûr, cela nécessite des moyens financiers et humains. Le SNESUP-FSU dénonce toutes les campagnes de résignation et de propagande pour faire croire que ces moyens n'existeraient pas. Le gouvernement ne trouve-t-il pas 41 milliards d'euros pour l'allègement des cotisations sociales et des impôts des entreprises ? La fraude fiscale n'est-elle pas évaluée à plus de 80 milliards d'euros ? Ces revendications ne sont donc en rien utopiques et le réflexe de syndicalisation, notamment des jeunes collègues, doit permettre de nous exprimer collectivement et massivement pour obtenir gain de cause. Le SNESUP-FSU a obtenu en 2012 le respect et l'amélioration du droit à congés (maladie, maternité) et en 2017, des mesures spécifiques de carrière (classe ex.). Poursuivons ! ■

MAXIMA HEBDOMADAIRES PROTECTEURS : MODE D'APPLICATION

La circulaire sur les congés, obtenue grâce à l'intervention opiniâtre du SNESUP-FSU, rappelle les maxima (18 heures pour les PRCE, 15 heures pour les PRAG). La répartition chronologique des enseignements doit tenir compte de cette contrainte protectrice qui, de fait, peut réduire le service annuel à réaliser. La circulaire rappelle que « si l'application de ces maxima ne permet pas à l'établissement de confier un service statutaire complet aux enseignants, il conviendra de considérer que ceux-ci ont accompli leurs obligations de service réglementaires » (la prime d'ESR étant maintenue puisqu'il n'y a pas faute de l'intéressé).

Quant aux heures complémentaires, elles apparaissent au-delà de la 384^e heure en raison de la méthode calendaire inégalitaire que le SNESUP-FSU dénonce depuis toujours. Ces heures sont scandaleusement sous-payées et nécessitent une nette réévaluation (120 euros) et cela d'autant plus que l'égalité TP = TD reste à conquérir pour ces heures.

Revaloriser nos carrières : urgente exigence

Gel de la valeur du point d'indice, absence de mesures générales de revalorisation... Le déclasserement des carrières enseignantes est connu de tous mais l'État employeur s'obstine à refuser une augmentation des salaires. Il est urgent que le gouvernement change de cap pour reconnaître le travail, l'engagement quotidien et les qualifications des enseignant-es.

Par **SERGE DENEUVÉGLISE**, élu SNESUP-FSU
à la CAPN des professeurs agrégés

UN DÉCROCHAGE PAR RAPPORT AUX AUTRES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE A...

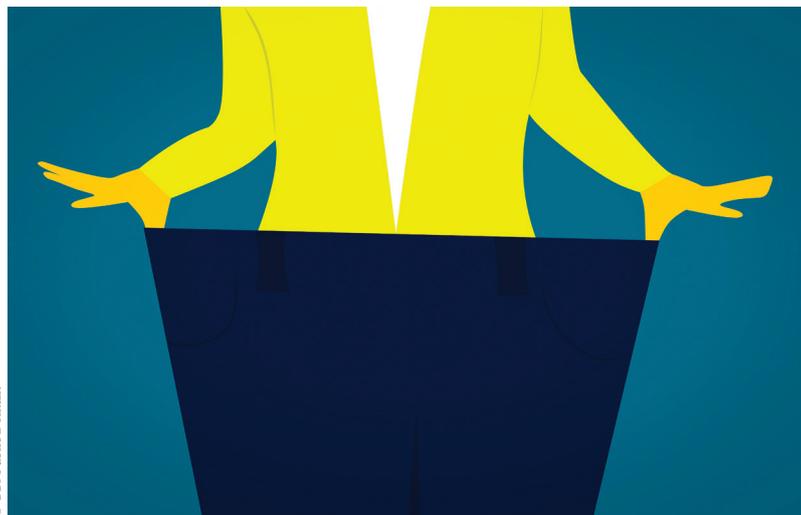
Le « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019 »¹ confirme que les professeurs certifiés et agrégés sont moins payés que les autres cadres de catégorie A à niveau de qualification égal. Leur salaire annuel net global est de 33 698 euros contre 37 053 euros (soit - 9,05 %) pour l'ensemble des cadres. Ce décrochage est lié aux primes et indemnités. En effet, alors que leur part représente 19,8 % du salaire pour les cadres de catégorie A, elle s'établit à 13,6 % pour les professeurs certifiés et agrégés. Ces mêmes primes et indemnités jouent par ailleurs contre l'égalité professionnelle femmes-hommes (13,2 % de primes dans le salaire des enseignantes et 16,3 % pour les enseignants). Concernant les enseignants affectés dans l'enseignement supérieur, la principale source de différence avec leurs homologues affectés dans le 2^d degré reste les modalités de rémunération des heures d'enseignement effectuées au-delà du service statutaire. En 2015, la part des primes et indemnités dans le salaire des PRAG représentait entre 10,8 % et 13,3 % selon le grade².

DES MESURES INSUFFISANTES

Les mesures mises en place sous François Hollande n'ont pas répondu à l'urgence de rattraper cette situation : timide dégel de la valeur du point d'indice (deux fois 0,6 %), revalorisation des grilles indiciaires trop étalée dans le temps, absence de retranscription statutaire du principe inscrit dans le protocole PPCR selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, volumes de promotion et modalités d'accès à la classe exceptionnelle inadaptés à la structure des corps.

Notons que le SNESUP-FSU a tout de même obtenu une mesure de rattrapage des retards de carrière pour les PRAG-PRCE en poste depuis plus de huit ans, en leur permettant un accès plus facile à la classe exceptionnelle via le premier vivier (80 % des promotions).

Enfin, depuis 2017, les rendez-vous salariaux dans la fonction publique n'en sont pas.



© CC0 Public Domain

L'allongement du calendrier d'application des mesures PPCR et les maigres mesures annoncées qui ne concernent que quelques fonctionnaires ne répondent pas à la légitime demande de rattrapage de pouvoir d'achat.

REVALORISATION DES CARRIÈRES CONTRE RETRAITE PAR POINTS ? ATTENTION, DANGER !

Le rapport Delevoye a confirmé la volonté de créer un régime de retraites unique fonctionnant par points. Les conséquences d'un tel projet pour les enseignants sont connues : travailler plus longtemps, baisse drastique des pensions, renforcement des inégalités femmes-hommes. Le gouvernement a dès lors annoncé son intention d'ouvrir des discussions avec les organisations syndicales sur le sujet des rémunérations des enseignants en lien avec la réforme des retraites. Mais le projet présidentiel est clair : lors d'un grand débat à Rodez début octobre, Emmanuel Macron envisageait une revalorisation seulement liée à une redéfinition du métier (temps de service, période de vacances).

Afin de mettre un terme au déclasserement de notre profession, le SNESUP-FSU continue à porter la revendication d'un dégel immédiat de la valeur du point d'indice, d'un plan de rattrapage pour compenser les pertes cumulées de pouvoir d'achat et de carrières revalorisées parcourues à un rythme unique sans obstacle de grade. ■

Les professeurs certifiés et agrégés sont payés en moyenne 9,05 % de moins que l'ensemble des cadres.

Le SNESUP-FSU revendique un dégel immédiat de la valeur du point d'indice, un plan de rattrapage pour compenser les pertes cumulées de pouvoir d'achat.

1. www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-2019-faits-et-chiffres-fiches-thematiques-excel.
2. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid105763/la-place-des-agreges-dans-l-enseignement-universitaire.html.

Enseignants du second degré et recherche : entre droits et réalité

Nombreux aujourd'hui sont les enseignants de statut second degré officiant à l'université qui pratiquent une recherche active. Qu'ils soient déjà docteurs (plusieurs centaines selon une estimation du SNESUP-FSU) ou doctorants, ce travail se cumule avec un service d'enseignement lourd, ce qui n'est pas une situation enviable. Quel que soit le cas, quelles sont les possibilités offertes pour parvenir à obtenir des conditions favorables à la pratique de cette recherche ?



© Vincent Desjardins / Wikimedia Commons

Faire de la recherche pour un enseignant de statut second degré relève trop souvent d'un désir difficile à mettre en œuvre (ici, la bibliothèque nationale, site Richelieu).

Le SNESUP-FSU revendique la facilitation de l'accès à la recherche pour tous les enseignants de statut second degré.

Par **EMMANUELLE NIGUÈS**, secteur Second Degré

LES AMÉNAGEMENTS DE SERVICE

Les enseignants de statut second degré (E2D) ont droit à des aménagements de service dans des cadres relativement définis* acquis grâce aux interventions du SNESUP-FSU. Les collègues peuvent demander à bénéficier de ce type de dispositif lorsqu'ils sont inscrits en vue de la préparation du doctorat, d'une habilitation à diriger des recherches (HDR) ou s'ils préparent un concours d'accès à un corps d'enseignant-chercheur. La durée totale ne peut excéder quatre années pour le doctorat et une année pour les concours de maîtres de conférences (MCF) et la HDR. Attention car la règle veut que les collègues qui ont déjà bénéficié d'un aménagement pendant quatre ans, et donc obtenu une thèse, ne peuvent plus prétendre à cette année supplémentaire. Les décisions individuelles d'attribution ou de renouvellement d'aménagement de service sont prises, chaque année, par le chef d'établissement, dans la limite du contingent qui lui est fixé par le ministre. Cela s'effectue sur proposition du conseil académique. En cas de deux refus successifs d'aménagement de service, on peut saisir le conseil d'administration dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la deuxième décision de refus.

* Décret n° 2000-552 du 16 juin 2000, relatif aux aménagements de service accordés aux E2D.

Si les aménagements de service pour préparation de thèse existent de façon plus ou moins importante selon les universités et sont en général attribués avec plus ou moins de facilité, la possibilité de demander une année pour les titulaires d'un doctorat est beaucoup moins connue mais aussi plus difficilement attribuée par les établissements. Le SNESUP-FSU revendique la facilitation de l'accès à la recherche pour tous les E2D, avec décharge d'un demi-service pendant six ans pour tout collègue préparant un doctorat, ainsi qu'un allègement de service pour tout E2D effectuant une recherche attestée dans l'attente d'une qualification, d'un recrutement en tant qu'enseignant-chercheur, ou dans le cadre de la préparation d'une HDR.

LE CONCOURS RÉSERVÉ

Un E2D détenant une thèse peut légitimement aspirer à devenir maître de conférences. Mais il n'a pas d'autre choix que de postuler à un concours de recrutement classique. Cependant, dans le décret fixant le statut des enseignants-chercheurs, on trouve mention du concours réservé (décret n° 84-431 du 6 juin 1984). En effet, à la suite des demandes répétées du SNESUP-FSU, l'article 26-2 prévoit la possibilité d'un deuxième concours ouvert aux E2D exerçant leurs fonctions en cette qualité dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins trois ans au 1^{er} janvier de l'année du concours. Si le concours réservé dit « 26-2 » devrait permettre aux PRAG-PRCE docteurs qualifiés de pouvoir évoluer dans leur carrière et bénéficier de la reconnaissance de leur recherche, malheureusement ce concours est anormalement sous-utilisé par les universités. Le SNESUP-FSU revendique une transformation de poste pour tout E2D docteur qualifié, avec création d'un autre poste de MCF pour maintenir le potentiel d'enseignement de l'établissement. De plus, pour les E2D hors classe ou classe exceptionnelle devenant MCF, le SNESUP-FSU demande l'arrêt du blocage de carrière (cinq ans) pour accéder à la hors-classe de leur nouveau corps.

De façon générale, on note un réel manque de reconnaissance de la recherche effectuée par les E2D alors qu'ils prennent beaucoup de leur temps libre pour la réaliser. Faire de la recherche pour un E2D relève trop souvent d'un désir difficile à mettre en œuvre. ■