Depuis de nombreux mois, une colère sourde et teintée d'amertume monte chez les collègues PRAG, PRCE et assimilé·es (PLP, PE) dans les universités. Les raisons de cette colère sont diverses et vont crescendo.

Cette Lettre Flash aborde notamment la dégradation des conditions de travail, le piège des primes et celui de la création d'un corps spécifique aux enseignant·es du supérieur. Elle rappelle les propositions et revendications du SNESUP-FSU pour les enseignant·es du second degré affecté·es dans le supérieur.

Une dégradation des conditions de travail

Les conditions de travail qui se dégradent dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur, une charge administrative grandissante et des réformes incessantes sont sources de souffrances et de colères. Ces réformes touchent le cœur de métier des formations pour lesquelles ces collègues ont choisi de s'investir pleinement dans le supérieur, parfois au détriment de la rémunération qu'ils et elles percevaient ou auraient pu percevoir dans le second degré. Ces réformes ont touché successivement la plateforme d'accueil des étudiant·es en L1 (Parcoursup), les INSPE et la formation des enseignant·es, puis les IUT avec la réforme du BUT. Au mépris des revendications des collègues, ces réformes ont été imposées sans concertation. Mises en place dans l'urgence et à moyens quasi-constants, elles privent les enseignant·es de la maîtrise des contenus de formation et de l'organisation pédagogique des enseignements et engendrent à la fois une surcharge de travail et de fortes incohérences. Aujourd'hui, combien de collègues, affecté·es dans ces structures ou ces formations, feraient le choix d'un retour dans le second degré ? La question mérite d'être posée tant le malaise est grand, encore accentué par la tension chaque jour plus grande dans les établissements d'enseignement supérieur.

Le manque de reconnaissance par l'administration de leur implication dans le fonctionnement des formations, au sein desquelles pourtant les enseignants et enseignantes du second degré n'hésitent pas à prendre toute leur part, génèrent amertume et désarroi. La « mise au ban » d'une partie de ces collègues n'ayant pas pu bénéficier de « rendez-vous de carrière » à la suite de l'application du protocole PPCR constitue sans doute une des origines du malaise ambiant. L'attribution d'un avis

seulement « satisfaisant » à toutes et tous ces collègues, depuis longtemps impliqué·es dans les formations, qui sont devenu·es celles et ceux dits « du stock », a été vécue comme une profonde injustice, et l'absence de réponses face à cette détresse l'a transformée en amertume (voir courrier envoyé au ministère ici).

Le piège de l'intégration dans le RIPEC

L'insuffisance de la revalorisation de la prime statutaire, dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR), qui leur avait été auparavant accordée à égalité avec leurs collègues enseignant·es-chercheur·es (EC) a été le point d'orgue du désarroi, transformé aujourd'hui en colère.

Le SNESUP-FSU s'est opposé au nouveau régime indemnitaire pour le corps des enseignant·es-chercheur·es (RIPEC) pointant les dangers qu'il introduit, notamment en accentuant la distribution de primes inégalitaires entre les collègues. Lors des concertations sur le sujet, le ministère a refusé d'écouter nos objections et se rend compte aujourd'hui du caractère bancal du dispositif. La « simplification » via des décrets rectificatifs publiés en urgence ne résoudra pas le fond du problème. Pour être juste, l'augmentation des salaires doit passer par la revalorisation d'au moins 10 % de la valeur du point d'indice pour tous les personnels.

Le « décret RIPEC » prévoit que la composante statutaire dite « C1 » est différente selon les corps et même selon les grades. L'intégration des PRAG, PRCE et assimilé·es (PLE et PE) dans le RIPEC ne permettra donc pas de mettre fin à l'inégalité des primes entre enseignant·es (E2D) et enseignant·es-chercheur·es (EC). L'existence de deux régimes indemnitaires différents, la PRES pour les EC et la PES pour les E2D, n'a jamais empêché d'avoir un alignement des deux primes par le passé. L'autre impact négatif d'une intégration des E2D dans le RIPEC serait le renforcement du pouvoir de décision des chef·fes d'établissements, déjà largement accru par la LPR et la mise en place des EPE, concernant le choix des « élu·es » sans doute plus « excellent·es » que les autres, et le montant attribué pour la composante individuelle « C3 ».

La création d'un corps spécifique pour les enseignant·es du supérieur dépourvu de mécanismes de régulation nationale des carrières serait délétère

Le SNESUP-FSU rappelle également son attachement au respect des statuts nationaux et son refus de voir l'égalité des primes conditionnée à la création d'un statut spécifique d'enseignant·e du supérieur, couplé à une gestion déconcentrée de leurs carrières. Pour les

EC, dont la carrière est déjà en partie gérée par les établissements depuis la loi LRU, cela crée des blocages de carrières qui, par exemple, ne leur permettent pas de passer à la hors-classe, notamment lorsque les établissements n'utilisent pas l'ensemble des possibilités de promotions qui leur sont octroyées par le ministère. Au contraire, une gestion nationale permet de garantir un traitement égalitaire, loin de tout favoritisme et autre forme de localisme.

La création d'un nouveau corps dépendant de l'enseignement supérieur géré localement est donc un piège puisqu'il entraîne une évaluation locale pour l'attribution de primes et des promotions et une fragilisation des personnels face aux présidences. Elle pourrait écarter, à terme, les E2D des avancées pouvant être obtenues grâce au combat mené par la FSU pour les enseignant·es de statut de second degré (promotion à la Hors Classe pour toutes et tous et sans candidature, suppression de la notation annuelle, raccourcissement de la durée des échelons, création de la classe exceptionnelle…). L'augmentation des rémunérations ne peut être dévoyée pour favoriser la montée de la part des primes et la casse du statut.

Le SNESUP-FSU est porteur de propositions pour les enseignant·es du second degré

Sur tous ces points, le SNESUP-FSU a porté dans les instances et auprès du ministère des analyses et alternatives de réformes pour des moyens supplémentaires permettant une amélioration du service public et la démocratisation de l'ESR. Il accompagne au quotidien les collègues qui en ont besoin dans leur démarche de recours via des permanences syndicales en amont des CAP ou en aval auprès des services de la DGRH. Dans le cadre de la revalorisation des carrières des enseignant·es, il a porté ses revendications lors des échanges qui ont déjà commencé et il sera une nouvelle fois reçu dans quelques jours.

Par ailleurs, comme chaque année, le SNESUP-FSU organise une AG nationale second degré qui se tiendra le 24 novembre prochain. Dans le cadre des élections professionnelles, le SNESUP-FSU présente également des candidats et candidates à l'élection des commissions administratives paritaires (CAP) sur des listes FSU dans toutes les académies pour défendre les collègues PRAG, PRCE et assimilé·es. Ils et elles sont également largement présent·es sur les listes FSU pour les CSA ministériels et d'établissement. Ces élections professionnelles sont un rendez-vous important pour gagner les forces de défendre nos mandats et nos collègues.

Le SNESUP-FSU demande :

- l'alignement entre la prime d'enseignement supérieur (PES) et l'objectif prévu de la « C1 » des EC - en vue de son intégration dans la grille indiciaire de toutes et tous ;

- que les décharges concernant la partie fonctionnelle soient calculées sur la base du service statutaire de 384 h et que les primes pour charge administrative (PCA) et primes de responsabilité pédagogique (PRP) soient alignées sur ce qui est versé au titre de la « C2 »;

- pour les enseignant·es qui mènent des travaux de recherche et qui sont qualifié·es, un accès facilité à la recherche et la mise en place d'un plan de transformation de postes de PRAG/PRCE et assimilé·es en MCF avec des crédits fléchés par le ministère ;

- la baisse des obligations de service à 250 h équivalent TD ;

- un rythme d'avancement unique pour toutes et tous les enseignant·es ;

- un net rattrapage salarial par le point d'indice permettant de compenser au minimum les dix dernières années de blocage subi et l'inflation actuelle ;

- une revalorisation des grilles salariales statutaires et des carrières :

https://www.snesup.fr/article/texte-commission-3-metier-services-salaires-carrieres-au-prisme-de-la-lpr-et-de-la-crise-vote-au-congres-dorientation-2021-rennes et le recrutement massif de titulaires pour en finir avec le sous-encadrement actuel et avec la surcharge et la précarité qu'il entraîne pour tous les personnels.