https://www.snetap-fsu.fr/Problematiques-Ressources-Humaines-dans-l-Enseignement-Superieur.html

Problématiques Ressources Humaines dans l'Enseignement Supérieur

- Les Dossiers - Enseignement supérieur - . Audiences et Communiqués -

Date de mise en ligne : vendredi 7 juin 2024

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

- **Délégation SNETAP-FSU** :

Geneviève Laurenson - SG adjointe secteur Corpo, Bruno Polack - Secrétaire national Enseignement supérieur, Christine Schmitt - Secrétaire nationale administratif·ves, Gaël Voisin - Coordonnateur ATLS-Formation recherche, Vanessa Louzier - CNESERAAV, Claire Pinault - Coordonnatrice Enseignement Supérieur

- **Délégation MASA :**

. SRH : Xavier Maire - SRH, David Corbe-Chalon - SG/SRH/SDDPRS, Etienne Delmotte - SG/SRH/SDCAR/BE2FR, Jean-Baptiste Cottard - SG/SRH/SDDPRS/BPSR, Laurent Belleguic - SG/SRH/SDCAR, Marine Moreau - SG/SRH/SDCAR/BE2FR
. DGER : Jérôme Coppalle - DGER/SESRI/SDES, Céline Derouet - DGER/BEC

Cette trilatérale s'inscrit dans le cadre du dialogue engagé par le SNETAP-FSU avec le ministère. Elle fait suite à celle du 18 octobre 2023 où de nombreuses questions étaient restées sans réponse et pour lesquelles nous attendions un retour des services du ministère.

Revalorisation de la grille indiciaire des Assistant·es d'Enseignement et de Recherche Contractuel·les (AERC)

. Constat : aucune revalorisation de la grille indiciaire depuis la création du statut en 1992. Il y a un énorme décrochage au niveau de la rémunération entre les AERC et les doctorant·es.

La possibilité que les établissements de l'Enseignement Supérieur ont de faire des contrats de droit commun rend de plus en plus caduques les entrées via un contrat d'AERC. Afin de "mieux rémunérer" les assistants d'enseignement et de recherche, le ministère propose d'utiliser un contrat d'enseignement contractuel (CEC) en lieu et place d'un contrat d'AERC. Ce contrat permet "plus de souplesse" pour les établissements notamment en terme de charge d'enseignement, des contrats avec 96 heures équivalent TD peuvent être fait, c'est le cas dans un certain nombre d'établissements. Pourtant le statut d'AERC est plus protecteur pour l'agent car il limite la charge en enseignement pour que celui-ci puisse effectuer sa thèse (à 96 h équivalent TD pendant la première période). Il a aussi l'avantage de déboucher sur un concours d'enseignant-chercheur à la fin du contrat qui est lui-même limité dans le temps, tandis que pour un CEC, il n'y a pas d'engagement de l'établissement et du ministère d'ouvrir un concours.

Pour le ministère, peu d'agent·es sont concerné·es. De fait, il estime qu'il n'est pas intéressant de « passer une partie de temps de cerveau de la DGER/SRH sur ce sujet ».

Nous avons, grâce à notre insistance, obtenu une proposition du MASA, mais sans garantie car le ministère ne sait pas comment réagira le guichet unique, donc vigilance... :

- **Revalorisation du 1er échelon pour une équivalence avec les doctorant-contractuels ;**
- **Revalorisation du 2ème échelon pour une équivalence avec les Attachés ATER**.

Les suites au 31 octobre 2024...
AERC : revalorisation salariale et textes réglementaires

Revalorisation de la grille indiciaire des Chargés d'Enseignement Contractuels (CEC) :

Les CEC n'ont pas bénéficié de la revalorisation des grilles d'ACN faite à compter du 1er janvier 2024.
Le MASA a reconsidéré la question et a validé le principe d'une **revalorisation rétroactive au 1er janvier 2024**.

Équivalence avec le MESR :

- **Ingénieur de Recherche - Grille indiciaire :**

Au MESR, les grilles indiciaires des IR ont évolué au 1er janvier 2023. Les anciennes grilles IGR1 et IGR2 sont désormais fusionnées en une seule grille IGR. Le MASA est censé proposer des grilles équivalentes.

. Réponse du MASA : **La transposition de la grille du MESR est en cours de finalisation**, l'expertise est quasi finie, le Guichet unique sera saisi en juin, avec ensuite un passage pour avis au CSA Ministériel en juillet. L'entrée en vigueur devrait avoir lieu cet été, avec une demande de rétroactivité au 1er janvier 2024.

Pour info : Grille du MESR - Décret nÂ° 2017-561 du 18 avril 2017 modifié par Décret nÂ° 2022-1751 du 30 décembre 2022

Ingénieur de Recherche		**Ingénieur de Recherche hors classe**		
Grades et échelons	Indices bruts		Grades et échelons	Indices bruts
10Â°	1 027		Échelon spécial	HEB
9Â°	995		5Â°	HEA
8Â°	930		4Â°	1 027
7Â°	830		3Â°	930
6Â°	736		2Â°	830
5Â°	689		1Â°	736
4Â°	646			
3Â°	611			
2Â°	576			
1Â°	541			

Les suites au 17 mars 2025...
Modification des statuts Ingénieur·e Recherche, Ingénieur·e Etudes et Assistant·e Ingénieur·e - Enfin !

- **Ingénieur de Recherche - Praticien Hospitalier :**

Le décret de réorganisation du corps des IR précisera une exigence de diplôme vétérinaire pour les IR-PH (diplôme de vétérinaire quel que soit le pays d'origine UE ou non UE).

- **Régularisation Prime d'Enseignement Supérieur (PES) et C1 du RIPEC** afin de s'aligner avec les montants du MESR :

En cours, avec rétroactivité au 1er janvier 2024.

Copyright © SNETAP-FSU

Les suites...
Prime PES au 1er janvier 2025

Corps des Assistants-Ingénieurs (AI) :

Une nouvelle fois, nous avons rappelé la **nécessité d'entamer une réflexion quant à l'entrée dans le corps des AI, au regard de l'évolution des corps de TFR** dans les Programmes 142 et 143. Depuis de nombreuses années, le SNETAP-FSU demande qu'un travail s'engage entre les responsables de programmes, le SRH et la DGER. Il a souvent été dit par l'administration que le corps des AI était "un petit corps", "un corps de A -" (en opposition aux corps de A+) ou encore "un corps en voie d'extinction".
Ces arguments de l'administration du ministère de l'agriculture sont considérablement affaiblis quand on découvre l'arrêté du 10 mai 2024 où le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche annonce l'ouverture d'un examen professionnel avec 349 postes d'Assistant ingénieur offerts.

Entretiens professionnels :

Le SNETAP-FSU constate trop souvent le **manque de respect de la procédure** de la part des RH quant au déroulement de l'entretien professionnel (présence du N+2, échéances non respectées, ...) et sur le fait que le supérieur hiérarchique doit évoquer ses éventuelles intentions en termes de proposition d'avancement au grade supérieur ou de promotion à l'agent·e.

. Proposition du MASA : **Un rappel sera fait aux DRH**.

. Problématique de l'accès à ESTEVE (distribution des certificats) : les établissements de l'enseignement supérieur disposent de leur propre système de messagerie interne. Cependant, l'accès à Esteve, l'application interministérielle utilisée pour la réalisation, la rédaction, **la validation et la signature des comptes-rendus d'entretiens d'évaluation professionnelle, est conditionné à l'obtention préalable d'un certificat**. Ce certificat est uniquement délivré aux agents possédant un compte agricoll. Les adresses email se terminant par les domaines educagri.fr ou agriculture.gouv.fr sont automatiquement associées à des comptes agricoll. En revanche, les adresses gérées dans les établissements de l'enseignement supérieur ne sont pas systématiquement liées à un compte agricoll.

. Problématique particulière d'Estève : les agents N+1 ne sont pas tous formés à l'utilisation d'Esteve et il y a impossibilité pour le N+1 de revenir sur un commentaire qu'il a écrit.

. Désaccord constaté avec le SRH : la note de service indique que le N+2 applique son seul visa sur le compte-rendu d'entretien. Dans le cas des administrateurs civils de l'État, les chefs de service et sous-directeurs des administrations d'État, il peut être complété par un commentaire. **Le SNETAP-FSU réfute la possibilité d'un commentaire à tous les N+2, ceux-ci ne connaissant pas forcément l'agent et sa situation. Le SNETAP-FSU se pourvoira en recours si besoin**, et demandera un bilan de l'utilisation d'Esteve suite à cette première campagne d'utilisation.

Le SNETAP-FSU redemande que les procédures de recours par les agent·es soient précisées dans la note de service comme cela figurait auparavant.

Ouverture des concours internes :

. Le fléchage des concours internes, de la filière formation-recherche en particulier, bloque grandement les possibilités de promotion de corps et avancements de grade. On a des **concours sur poste**, qui défavorisent les agents qui ne sont pas fléchés par leur établissement. Cela bloque toute possibilité de promotion et d'avancement qui doit être garanti par l'ouverture de ces concours.

Copyright © SNETAP-FSU

La réponse du SRH est qu'il y a des épreuves et que tout le monde peut préparer ces concours. Ceux-ci sont gérés au niveau national et tout le monde peut postuler à condition d'avoir la qualité d'agent public et une durée de service de 4 ans.

. Pour les promotions : il y a opacité sur la prise de ce type de décision. Une liste est établie sur la base du barème et d'une décision de la commission nationale. Les agent·es doivent être informé·es du classement initial établi par les IGAPS et le chef d'établissement. **Dans les faits, le SNETAP-FSU constate que les agents ne savent pas s'ils ont été proposés ou pas à une promotion ou avancement de grade.** Les agents peuvent être informés du classement initial et doivent l'être mais ensuite ils ne sont pas informés des interclassements. Il n'y a pas de liste complémentaire sur ces concours. Pas de remise en question du dispositif par le RAPS, sauf si il y a un manque de respect de certains critères de parité. Il y a un taux pour chaque promotion.

. Pour le MASA, ceux qui souhaitent une promotion, une autre possibilité est de présenter un concours ouvert dans un autre établissement ou service, ainsi les meilleurs éléments peuvent évoluer en quittant leur service d'origine. Pour le ministère "la mobilité est formatrice".

RIFSEEP :

Il y a **inégalité des positions dans les groupes et l'alignement de l'indemnitaire des corps de même catégorie**. Il n'est pas acceptable qu'une filière soit désavantagée par rapport à une autre.

Le MASA indique que **ce décalage entre filière est en cours de rattrapage.** L'objectif est bien : "Salaire égal pour Travail égal". Ainsi les filières devraient être recalibrées. Il y a un travail en cours en interministériel. Le SRH précise qu'il a détecté une difficulté pour certains corps qui ne seraient pas à 1607h annuelles.
Il est important de respecter la quotité de travail, mais pour le SNETAP-FSU, il est nécessaire de préciser la prise en compte des jours fériés, des modalités pour les jours de fractionnement et le temps de travail annuel.

Enfin, le calendrier des GT sur RIFSEEP devrait démarrer en juillet, au mieux...

Dispositif RAFP (Retraite additionnelle de la fonction publique) :

Ce régime de retraite est un régime en points obligatoire pour les fonctionnaires, dont les cotisations sont assises sur les rémunérations accessoires au traitement indiciaire. Ce dispositif limité à 20% de la rémunération touche essentiellement les enseignants et les enseignants-chercheurs ; une partie des enseignants ne sait même pas que ce dispositif existe.

Le SNETAP-FSU constate qu'il y a un **déficit de versement de cotisations à ce régime additionnel des EC**, pour les Heures complémentaires, les vacations et les indemnités de jury de concours. Les établissements d'accueil ne semblent pas déclarer les montants à cette caisse de retraite.

. Réponse du ministère : "On ne peut pas mettre un gendarme derrière chaque établissement". Si pour les enseignants du secondaire le dispositif est géré par les établissements dans lesquels se font les heures complémentaires, pour les enseignants-chercheurs qui réalisent des heures d'enseignement dans d'autres établissements du MASA voire en dehors du MASA, la procédure est plus complexe.

. Rappel sur la Procédure :
L'établissement qui a accueilli un EC doit contacter le bureau des rémunérations du SRH afin d'obtenir l'assiette et le calcul des cotisations, puis il verse le montant à la caisse de retraite. Ensuite, de son côté, l'agent va payer le montant des cotisations salariales. Il ne recevra pas de justificatif de paiement, mais le titre de paiement qu'il a reçu peut lui servir de justificatif pour sa déclaration fiscale (RAFP déductible des impôts).

Copyright © SNETAP-FSU

. Proposition du MASA : Faire un rappel sur la procédure aux DRH, pour application de la NS publiée tous les ans !

Le SNETAP-FSU transmettra au SRH les demandes des agents dans cette situation.

Financement des plans de formation :

Les agent·es de l'enseignement supérieur, titulaires ou contractuel·les, peuvent bénéficier des formations proposées par le Plan national de formation. Elles et ils sont cependant souvent en fin de liste pour y accéder.
Les établissements sont à même de financer eux-mêmes des formations spécifiques pour leurs agent·es : un financement est présent dans la dotation des établissements, mais sans fléchage, donc invisible, voire inexistant.

Le SNETAP-FSU sera plus **attentif à la mise en oeuvre des Plans locaux de formation, et demandera un bilan en CSA local des établissements**.

AgroParisTech : Prime de restructuration et Arrêté de notification

Le SNETAP-FSU constate le **refus d'attribution de la 2ème part de la prime de restructuration** suite à l'emménagement des personnels d'AgroParisTech sur le plateau de Saclay, et cela malgré nos interventions directes auprès du SRH. L'éventuel éloignement kilométrique a été déterminant, alors que ce n'est pas censé être discriminant et que cela n'est pas précisé dans la Note de Service.

Le MASA refuse de revenir sur les décisions prises.

D'autre part, de nombreux agents d'AgroParisTech n'ont pas reçu de notification de changement d'adresse administrative ce qui implique des erreurs dans le remboursement de frais de déplacement sur leur feuille de paye.
. Proposition du MASA : **Une vérification avec renvoi si besoin, va être faîte par le SRH**.

Reconnaissance et rémunération des Agent·s Contractuel·les sur Budget d'établissement :

Les Agent·es Contractuel·es Nationaux·ales (hors enseignement) ont vu leur rémunération évoluer dernièrement, avec un rapprochement vers la rémunération des agent·es titulaires.
Par contre, les Agent·es Contractuel·les sur Budget d'établissement sont toujours dépendant·es des propositions faîtes en local et l'écart de salaire se fait d'autant plus criant.
Le SNETAP-FSU demande une augmentation des dotations des établissements par le MASA.

Situation des Enseignant·es de l'enseignement scolaire affecté·es dans l'enseignement supérieur (ESAS) :

. Cas des PRAG-PRCE-PLPA-CPE dépendant du MASA :

Au travers de la **Note de service DGER/SDES/2021-114**, la DGER a fixé un horaire de service pour les PCEA, PRAG. Cette NS confirme les obligations de service à 384 h.

Extrait de la Note de Service : "*Les enseignants du second degre affecte s dans les e tablissements publics d'enseignement supe rieur agricole sont tenus d'accomplir, dans le cadre de l'anne e universitaire, un service d'enseignement en pre sence des e tudiants de 384 heures de travaux dirige s ou de travaux pratiques. Dans le cas particulier ou des cours magistraux leur sont confie s, ceux-ci sont pris en compte, pour le calcul du service d'enseignement, a raison d'une heure et demie pour une heure d'enseignement effective.*
Ces services d'enseignement s'accompagnent de la pre paration et du contro le des connaissances y affe rents.
Lorsque les enseignants-chercheurs ou les enseignants re alisent des enseignements comple mentaires au-dela de leur temps de travail de re fe rence, ils perc'oivent une re mune ration dans des conditions pre vues par de cret."

Le SNETAP-FSU juge que **définir le service des PRAG-PRCE-PLPA au travers d'une note de service intitulée "Rappel des règles relatives aux indemnités pour enseignements complémentaires en faveur des personnels enseignants des établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture" est indigne** et refuser la rédaction d'un décret en raison de leur petit nombre ainsi que la surcharge du SRH sont des arguments fallacieux. Un décret avec des modulations de services en raison des fonctions très diverses de ces enseignants notamment à la DIRED, à l'ENSFEA, en 1ère année d'ENV et en prépa intégrées reste pour nous nécessaire.

D'autre part, le SNETAP-FSU demande qu'une **attention particulière soit faîte quant aux RDV de carrière simplifiés**, avec un formulaire spécifique, afin de permettre également des promotions pour ces agent·es et qu'une communication soit faite en direction de ces agent·es.

. Promotion des PCEA - PLPA - CPE :

La promotion des PCEA - PLPA - CPE pour la hors classe ne dépend pas des fonctions mais d'un barème et la seule chose qui pourrait desservir les agents serait un avis défavorable.
Pour la classe exceptionnelle, c'est l'importance des fonctions exercées qui jouait un rôle auparavant, mais au 1er septembre 2025, il n'y aura plus besoin d'exercer de fonction particulière pour y accéder.
Donc hors classe pas de changements, et classe exceptionnelle cela va changer.

. Cas des Agrégés dépendant de l'EN :
Le SNETAP-FSU demande qu'une alerte soit faîte au MEN quant aux progressions de carrière des Agrégés.

Le SNETAP-FSU estime que cette rencontre a été constructive car elle a permis d'examiner de nombreuses problématiques, et va permettre de réelles avancées pour certains personnels. Le SNETAP-FSU restera vigilant quant à leur mise en oeuvre.
Cependant il faudra très vite revenir sur la situation des Agents·es Contractuel·les sur Budget, d'autant plus que les négociations menées en parallèle pour les personnels sur budget des CFA-CFPPA avancent, ainsi que sur la position des ESAS qui, pour nous est loin d'être totalement résolue avec la note de service de 2021.

Post-scriptum :

Pour en savoir plus :
. Livret d'accueil des Enseignant·es-Chercheur·euses de l'Enseignement Supérieur Agricole 2023
. Livret d'accueil des Agent·es Contractuel·les sur Budget du SUP 2022
. HMI Administratif·ves et Personnels Formation Recherche du SUP - avril 2024
. Consulter le livret d'accueil Filière Administrative

Copyright © SNETAP-FSU