

Personnels enseignant·es du second degré affectés dans le supérieur : PRAG et PRCE



PRAG-PRCE, la CGT est à vos côtés pour défendre le service public !

Cette brochure s'adresse à nos collègues PRAG-PRCE : à celles et ceux qui voudraient rejoindre l'Enseignement supérieur et la Recherche (ESR), comme aux enseignant.es déjà en poste dans l'ESR.

Elle donne des informations pratiques, explicite les grandes lignes du statut, du déroulement de carrière, des obligations de service, des droits de ces agent.es.

Nous nous plaçons aussi dans une perspective syndicale : on trouvera ici des conseils pour se défendre, mais aussi des éléments de revendication portés par la CGT FERC Sup (union des syndicats CGT de l'enseignement supérieur), par la FERC (Fédération de l'Enseignement, de la Recherche, et de la Culture), par l'UFSE (Union Fédérale des Syndicats de l'État). La CGT FERC Sup est une union de syndicats qui portent comme principes ceux de l'intercatégoriel, de l'interprofessionnel, de la défense de tous les personnels, contractuels comme titulaires.

Sommaire

PRAG-PRCE ?	1
Recrutement	2
Statuts et carrière des PRAG-PRCE	3
Les obligations de service	8
Les droits	10
Santé- Médecine du travail- Handicap- Tps partiel thérapeutique	14
Transports, déplacements, ...	15
Mutations, détachement, mise en disponibilité.	16

PRAG-PRCE ?

PRAG-PRCE : PR : professeur.es + AG (agrégé.es) ou CE (certifiées). A noter, il y a aussi dans l'ESR des professeurs d'EPS, des professeur.es des écoles, et des PLP.

L'agrégation et le CAPES sont des concours accessibles aux détenteurs d'un MASTER 2. Ils permettent d'intégrer les corps d'enseignement de l'Éducation Nationale. Les PRAG-PRCE ont vocation à enseigner principalement dans les collèges et les lycées, mais ces personnels peuvent aussi exercer en BTS, en classes préparatoires, dans les grandes écoles et en université.

Ils représentent environ 19 % des enseignant.es fonctionnaires de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (voir bilan social du MESR¹, page 45), et effectuent un peu plus de 30 % du total des heures d'enseignement statutaires dispensées dans l'ESR (dans les INSPE et les IUT, c'est nettement plus...).

Pour la CGT FERC Sup, l'enseignement doit être adossé à la recherche : par conséquent les PRAG-PRCE qui sont des personnels de l'ESR à part entière, ont vocation à faire de la recherche, ils doivent être intégrés à des labos s'ils le souhaitent, bénéficier d'un temps de service lié à la recherche.

La CGT FERC Sup revendique

Affectés dans le Supérieur et préparant une thèse, ils et elles (les PRAG-PRCE) doivent pouvoir bénéficier d'un service analogue à celui des EC. Un accès aux corps d'EC (avec la requalification des postes) pour les enseignant.es ayant une ancienneté éprouvée dans le supérieur, doit être mis en place.

Une réelle possibilité de faire de la recherche (avec des décharges statutaires de service) et d'intégrer les corps d'enseignant-es-chercheurs-euses.

¹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bilan-social-2019-2020-83381>

Recrutement

■ Candidater

Les PRAG et PRCE sont recrutés dans l'enseignement supérieur (Institut Universitaire Technologique-IUT, Unité de Formation et de Recherche-UFR, Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation-INSPE), par le biais d'une procédure particulière : ils sont informés des postes vacants au travers de la page internet dédiée :

Galaxie : https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_postes_GALAXIE.htm

Il existe deux campagnes annuelles : une première en oct/nov, une autre en mars.

Le dépôt des candidatures se fait en suivant les modalités de l'application Vega et les éléments précisés ici :

https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_recrutement_PRAG_PRCE.htm

Il peut être pertinent de se faire connaître des équipes pédagogiques en amont, par l'envoi d'un mail de candidature spontanée (envoi aux départements IUT correspondant à vos qualifications, aux UFR visés, aux INSPE) avec lettre de motivation, CV.

■ L'examen de recrutement ²

Un cadrage national existe, même s'il n'est pas toujours respecté.

« Le chef d'établissement met en place une commission d'affectation chargée d'examiner et de classer les candidatures. »

Source : [Enseignants du second degré | Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports](#). Note de service n° 2012-103 du 03/07/2012 parue au BO n°27 du 5 juillet 2012.

Concernant ces commissions mises en place par le chef d'établissement :

« Ces commissions, composées d'enseignants, d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs, devront associer : - au moins un enseignant du second degré ;

- au moins un spécialiste de la discipline concernée ;
- au moins un membre de la composante d'affectation ;
- au moins un enseignant-chercheur de l'établissement.

Ces commissions seront chargées d'examiner les dossiers et d'auditionner les candidats ayant retenu leur attention. »

Source : [Circulaire 2011 1016 29 07 2011 examen candidatures commissions.pdf \(enseignementsup-recherche.gouv.fr\)](#)

Circulaire n° 2011-1016 du 29/07/2011 parue au BO n°31 du 1er septembre 2011

L'examen consiste en général en un oral devant le directeur (ou la directrice) de la composante, de l'INSPE, ou de l'IUT, accompagné de 4 ou 5 collègues. Une première partie vise, pour le ou la candidat-e à se présenter (expérience professionnelle), l'autre réside généralement (mais pas toujours) dans un entretien avec le jury. Vous êtes en principe en concurrence avec d'autres candidat.es.

■ Une affectation...définitive

Si vous êtes recruté-e, vous l'êtes à titre définitif. Ceci signifie que vous perdez votre poste dans le secondaire, que vous êtes titulaire de votre poste dans l'ESR.

Une fois sur le poste, vous pourrez plus tard postuler sur un autre poste du supérieur (en suivant la procédure de *Galaxie*), ou revenir dans le secondaire (mais il faudra alors suivre la procédure de mutation du second degré). Voir infra.

² Emplois et procédure d'affectation des enseignants du second degré dans les établissements d'enseignement supérieur - année 2009 (RLR : 804-0) note de service n° 2008-1025 du 17-11-2008

Statuts et carrière des PRAG et PRCE

Le statut des professeur·es agrégé·es est régi par le décret n° 72 580 du 4 juillet 1972.

Voir ici : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000500138/>

Le statut des professeur·es certifié·es est régi par le décret n° 72 581 du 4 juillet 1972.

Voir ici : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006061962/>

Comme tous les fonctionnaires, les PRAG-PRCE ont :

■ Un corps

Celui des agrégé·es ou des certifié·es (ce sont donc deux corps différents), ou autre (EPS, PLP, PE...). Pour mémoire, les Enseignant·es-Chercheur·ses ont leurs propres corps (ceux des Maîtres·ses de Conférences-MCF, et des Professeur·es des Universités-PR).

« Dans la Fonction Publique d'État et dans la Fonction Publique Hospitalière, l'agent est recruté au sein d'un corps qui appartient, en fonction du niveau de recrutement, à l'une des catégories : A, B et C. Le corps regroupe des fonctionnaires soumis aux mêmes statuts particuliers et qui ont vocation aux mêmes grades. L'appartenance à un corps permet au fonctionnaire de revendiquer l'application du principe d'égalité dans l'organisation et le déroulement de la carrière. En effet, l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière ne concerne que les fonctionnaires appartenant à un même corps ou à un même cadre d'emploi. Cette égalité ne s'applique pas à des fonctionnaires appartenant à des corps différents, et astreints à des obligations de service différentes.

Au cours de sa carrière, l'agent peut être amené à changer de corps : soit par voie de promotion (concours interne, examen professionnel*, liste d'aptitude**), soit par voie de détachement³ suivi ou non d'une intégration dans le nouveau corps ».

* Pas d'examen professionnel possible pour passer de certifié·e à agrégé·e ou de PRAG-PRCE à MCF.

** La liste d'aptitude existe pour passer de certifié à agrégé : le président de votre université (ou le directeur de votre école d'ingénieur) vous « propose » à changement de corps. ». La liste de tous les promouvables sélectionnés par leur hiérarchie (dans les collèges, lycées, universités) passe par le rectorat, qui retient un certain nombre de candidatures. Les différents rectorats font remonter leurs listes au Ministère, qui retient certaines des candidatures. Le taux de promotion par liste d'aptitude est très faible (de l'ordre de deux ou trois agent·es par discipline).

■ Un grade et un échelon

La classe normale (avec 11 échelons), la hors-classe (avec 6 échelons), la classe exceptionnelle.

Voir pour les PRAG :

<http://cgt.fercsup.net/personnels/article/grilles-d-evolution-des-carrieres-des-prag-professeurs-agreges-affectes-a-l>

Pour les PRCE :

<https://cgt.fercsup.net/personnels/article/grilles-indiciaires-d-evolution-des-carrieres-des-prce-professeurs-certifies-ou>

« Le grade est un titre attribué à l'agent personnellement par la titularisation. Il lui donne vocation à occuper des emplois correspondant à ce grade. La séparation du grade et de l'emploi est un principe fondamental. Si l'emploi de l'agent est supprimé, ledit agent a vocation à occuper un autre emploi correspondant au même grade en fonction des dispositions propres à son statut particulier. L'Administration ne peut donc pas légalement licencier l'agent du seul fait de la disparition de son emploi ».

Pour résumer : un fonctionnaire n'est pas propriétaire de son emploi (il peut être affecté sur différents postes), mais il l'est de son corps et de son grade.

Pour compléter : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12344>

L'emploi : « Dans la fonction publique, l'emploi correspond à une double notion :

- une notion budgétaire : c'est la loi de finance pour la Fonction Publique d'État qui crée les postes budgétaires autorisant la rémunération des fonctionnaires qui vont les occuper ou qui les supprime, après avis des comités techniques (CT) ou des futurs Comités Sociaux d'Administration (CSA).
- une notion administrative : dans cette optique, l'emploi est le poste de travail existant ».

Un nouveau statut de la Fonction Publique a été établi en 1983 par Anicet Le Pors (après celui établi à la sortie de la guerre, en 1946), qui garantit l'indépendance du fonctionnaire. En 2022, il est abrogé et transposé dans le code général de la Fonction Publique. Pour voir en quoi ce code marque une régression vis-à-vis du statut, c'est ici :

https://ufsecgt.fr/IMG/pdf/2021.12.22_-_code_general_de_la_fp_-_un_mille_feuilles_regressif-2.pdf

³ Attention, le détachement entraîne la perte de l'affectation dans le supérieur pour un PRAG.

Pour aller plus loin, sur les principes du service public, notamment :

<https://www.youtube.com/watch?v=O5Ni0WOU2ss>

■ Du paritarisme aux Lignes De Gestion (LDG)

Le passage des échelons, grades, et le changement éventuel de corps par aptitude, sont liés à des décisions de l'administration. Jusque récemment, les organisations syndicales représentatives siégeaient dans les Commissions Administratives Paritaires (CAP nationales, CAP académiques, CPE par établissement), et pouvaient s'assurer de l'observation des règles statutaires dans les promotions et mutations. Désormais (depuis la loi de transformation de la Fonction Publique⁴), les règles sont précisées au sein des Lignes De Gestion, et les opérations s'effectuent sans présence syndicale.

C'est dire si l'opacité règne, même si certaines règles doivent encore s'appliquer. Tout d'abord, celle de l'ancienneté dans le grade pour les passages d'échelons (voir les liens proposés infra pour les PRAG-PRCE).

La CGT FERC Sup revendique

La CGT FERC Sup reste opposée à la loi n° 2019-828 de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, à la destruction des CAP, des CPE et à ces lignes directrices de gestion (LDG) qui n'ont pas de valeur réglementaire (« préconisations » ministérielles qui seront ignorées par la plupart des directions d'établissement quand ça les arrange) et revendique son abrogation. (...) La CGT FERC Sup revendique le retour à des CAP et CPE de plein exercice, qui doivent notamment valider les demandes de mutation et assurer la gestion des carrières pour les BIATOSS et les enseignant-es.

■ Les grilles, le passage des échelons, des grades et les « rendez-vous de carrière »

Le déroulement de carrière (corps, grade, échelon) joue sur le **traitement** du fonctionnaire (techniquement parlant, nous n'avons pas de salaire). Les différents emplois dans la Fonction Publique sont organisés, en fonction du niveau de recrutement, au sein d'une grille de traitement, appelée aussi grille indiciaire, divisée en échelons. Ces emplois font l'objet d'un classement hiérarchique en trois catégories : A, B, C. À chaque échelon, correspond un indice. Cet indice permet de déterminer le traitement de base (traitement brut = indice net majoré (INM) * valeur du point d'indice). La grille indiciaire s'applique aux trois versants de la fonction publique (État, hospitalière, territoriale). En plus du traitement, le fonctionnaire peut toucher des primes, qui ne sont quasiment pas comptabilisées pour la retraite. Fin 2021, la valeur mensuelle du point d'indice est de 4,68602 € bruts (inchangée depuis le 01/02/2017, la valeur annuelle à l'indice 100 est de 5623,23€ bruts).

Ci-dessous, les grilles pour les PRAG et PRCE, et dans les paragraphes suivants, les modalités d'évolution dans ces grilles.

À retenir : les passages de grades, échelons, voire d'un corps à un autre, liés à l'ancienneté et aux rendez-vous de carrière, forment l'avancement, qui est une garantie statutaire.

Grilles indiciaires

■ PRAG

Voir aussi : <http://cgt.fercsup.net/personnels/article/grilles-d-evolution-des-carrieres-des-prag-professeurs-agreges-affectes-a-l>

Professeur agrégé de classe normale			
Échelon	INM	Brut (€)	Durée
11ème	830	3 889	
10ème	800	3 749	4 ans
9ème	757	3 547	4 ans
8ème	710	3 327	3,5 ans
7ème	659	3 088	3 ans
6ème	618	2 896	3 ans
5ème	579	2 713	2,5 ans
4ème	542	2 540	2 ans
3ème	513	2 404	2 ans
2ème	498	2 334	1 an
1er	450	2 109	1 an

Professeur agrégé Hors Classe			
Échelon	INM	Brut (€)	Durée
HEA3	972	4555	
HEA2	925	4335	1 an
HEA1	890	4171	1 an
3ème	830	3889	3 ans
2ème	800	3749	2 ans
1er	757	3547	2 ans

Professeur agrégé Classe Exceptionnelle			
Échelon	INM	Brut (€)	Durée
HEB3	1067	5000	
HEB2	1013	4747	1 an
HEB1	972	4555	1 an
HEA3	972	4555	1 an
HEA2	925	4335	1 an
HEA1	890	4171	1 an
1er	830	3889	2,5 ans

⁴ <https://ufsecgt.fr/spip.php?article8232>

■ PRCE

Voir aussi : <https://cgt.fercsup.net/personnels/article/grilles-indiciaires-d-evolution-des-carrieres-des-prce-professeurs-certifies-ou>

Professeur certifié de classe normale			
Échelon	INM	Brut (€)	Durée
11ème	673	3154	
10ème	629	2948	4 ans
9ème	590	2765	4 ans
8ème	557	2610	3,5 ans
7ème	519	2432	3 ans
6ème	492	2306	3 ans
5ème	476	2231	2,5 ans
4ème	461	2160	2 ans
3ème	448	2099	2 ans
2ème	441	2067	1 an
1er	390	1828	1 an

Professeur certifié Hors Classe			
Échelon	INM	Brut (€)	Durée
7ème	821	3847	
6ème	806	3777	3 ans
5ème	763	3575	3 ans
4ème	715	3351	2,5 ans
3ème	668	3130	2,5 ans
2ème	624	2924	2 ans
1er	590	2765	2 ans

Prof. certifié de cl. Exceptionnelle			
Échelon	INM	Brut (€)	Durée
HEA3	972	4555	
HEA2	925	4335	1 an
HEA1	890	4171	1 an
4ème	830	3889	au choix, > 3 ans
3ème	775	3632	2,5 ans
2ème	735	3444	2 ans
1er	695	3257	2 ans

■ Avancement d'échelon

Depuis 2018, les modalités ont changé avec la réforme PPCR : plus de notation ni de bonification, mais une avancée d'échelon à l'ancienneté, identique pour tous et toutes, sauf pour les passages aux échelons 6 et 8, où un an peut être gagné dans le passage d'échelon, en fonction d'une évaluation faite lors de « rendez-vous de carrière » (voir plus bas).

■ Passage à la hors-classe

Le PPCR a réformé le passage à la hors classe et a créé une classe exceptionnelle. Les collègues de classe normale sont promouvables après deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon.

NB : trois « rendez-vous de carrière » sont prévus (2ème année du 6ème échelon, au cours du 8ème échelon et dans la 2ème année du 9ème échelon). Ces rendez-vous conditionnent le passage plus ou moins rapide à la hors-classe.

Une note de service annuelle⁵ et les LDG ministérielles promotions pour l'Éducation nationale (décembre 2020)⁶, détaillent la procédure pour l'avancement hors-classe, on la retrouve dans le bulletin officiel de l'Éducation nationale.

Dans l'ESR, les chef-fes d'établissements doivent classer les collègues promouvables : très satisfaisant (moins de 20% des promouvables), satisfaisant et « à consolider ».

Les recteurs ensuite classent les collègues :

- excellent (moins de 30% des avis - 145 points),
- très satisfaisant (moins de 45 % des avis - 125 points),
- satisfaisant (105 points)
- à consolider (95 points).

Ces points «recteurs» se rajoutent à des points d'ancienneté attribués selon le tableau suivant :

Échelon et ancienneté dans l'échelon au 31 août	Ancienneté théorique dans la plage d'appel	Points d'ancienneté
9+2	0 an	0
9+3	1 an	10
10+0	2 ans	20
10+1	3 ans	30
10+2	4 ans	40
10+3	5 ans	50
11+0	6 ans	60
11+1	7 ans	70
11+2	8 ans	80
11+3	9 ans	100
11+4	10 ans	110
11+5	11 ans	120
11+6	12 ans	130
11+7	13 ans	140
11+8	14 ans	150
11+9 et plus	15 ans et plus	160

⁵ <https://www.education.gouv.fr/bo/21/Hebdo46/MENH2130846N.htm>, pour 2022.

⁶ <https://www.education.gouv.fr/bo/20/Special9/MENH2028692X.htm>

La somme des points détermine le passage à la hors classe.

Contrairement à ce qu'il se passait avant le PPCR, l'ancienneté pèse bien plus que le rendez-vous de carrière. Il y a donc moins d'enjeu dans ce rendez-vous de carrière. La différence entre « satisfaisant » et « excellent » est de 40 points. Soit 4 ans... Et les établissements (suivis par les rectorats) donnent en grande partie les « excellents » et « très satisfaisants » à l'ancienneté... Donc, sauf volonté particulière de l'administration de nuire à un collègue, cela ne joue, le plus souvent, que sur deux ans.

Cependant, nous revendiquons l'unification des grades. Les avis des recteurs (ou rectrices) ou chef-fes d'établissements ne devraient pas influencer sur l'avancement. Cet avancement doit être uniforme pour toutes et tous.

■ Passage à la classe exceptionnelle

Une note de service⁷ et les LDG MEN promotions (voir ci-dessus) détaillent le passage dans cette classe. La consulter pour vérifier votre promouvabilité, mais a minima, tous les PRAG-PRCE affectés dans le supérieur depuis plus de huit ans et qui sont au moins à l'échelon 2 de la hors classe sont promouvables.

Nombre de promu.es : la montée en charge sera progressive pour atteindre 10 % de l'effectif total en 2023. À partir de cette date, seul le départ en retraite des collègues en classe exceptionnelle libérera des places pour de nouvelles promotions dans ce grade.

Campagne de promotion	Pourcentage de l'effectif total du corps à la classe exceptionnelle
2017	2,51 %
2018	5,02 %
2019	7,53 %
2020	8,15 %
2021	8,77 %
2022	9,39 %
2023	10 %

Il faut faire acte de candidature sur iprof.

Un avis littéral est émis par l'autorité auprès de laquelle vous exercez vos fonctions. À partir de cet avis et du dossier iprof, le recteur (ou rectrice) classe les collègues. Les appréciations « Excellent » et « Très satisfaisant » ne sont attribuées qu'à un pourcentage maximum des candidatures recevables :

- Excellent - 140 points
- Très satisfaisant - 90 points
- Satisfaisant - 40 points
- Insatisfaisant - 0 points.

Le pourcentage d'appréciations est contingenté. Ces points «recteurs» se rajoutent à des points d'ancienneté attribués selon le tableau suivant :

Échelon et ancienneté	Valorisation de l'ancienneté dans la plage d'appel (sauf avis insatisfaisant)
2e échelon hcl sans ancienneté	3
2e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	6
2e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	9
3e échelon hcl sans ancienneté	12
3e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	15
3e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	18
3e échelon hcl ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	21
4e échelon hcl sans ancienneté	24
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	27
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	30
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	33
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 3 ans et 3 ans 11 mois 29 jours	36
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 4 ans et 4 ans 11 mois 29 jours	39
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 5 ans et 5 ans 11 mois 29 jours	42
4e échelon hcl ancienneté comprise entre 6 ans et 6 ans 11 mois 29 jours	45
4e échelon hcl ancienneté égale ou supérieure à 7 ans	48

La somme des points déterminera les promus.

On remarque qu'ici, l'avis du recteur (ou de la rectrice) sera très fortement prépondérant sur l'ancienneté. Seuls les collègues qui auront les meilleurs avis des établissements puis du rectorat, auront une chance.

⁷ <https://www.education.gouv.fr/bo/21/Hebdo46/MENH2130846N.htm>



La CGT FERC Sup revendique

Nous revendiquons l'intégration des grilles hors classe et classe exceptionnelle dans la grille de classe normale (...) L'objectif étant d'assurer à tous les collègues un déroulement de carrière plus favorable et dans l'équité.

■ FOCUS « rendez-vous de carrière »

S'ajoute donc à l'ancienneté (même si elle est prépondérante pour les PRAG-PRCE), l'évaluation opérée dans le cadre des rendez-vous de carrière.

Le gros problème de ces entretiens de carrière, c'est qu'ils se déroulent dans le huis-clos avec l'autorité hiérarchique. C'est la porte ouverte à tous les passe-droits, à toutes les discriminations. Les syndicats pouvaient auparavant interpeller l'employeur-se et peser au sein des commissions paritaires, instances qui statuaient sur les passages d'échelons et de grades. Ce n'est plus le cas depuis 2021 : les CAP n'ont plus de prérogatives sur le déroulement de carrière. Les syndicats sont désormais totalement exclus des commissions statuant sur les avancements d'échelon, de grade, de corps, ainsi que sur les mutations.

Il peut être utile parfois de contester le résultat du rendez-vous de carrière.

Conseil syndical

Mode d'emploi pour contester son « rendez-vous de carrière »

« En désaccord avec l'appréciation finale, il faut avoir l'appréciation « Excellent » pour bénéficier de la bonification de carrière), nous vous conseillons dans un premier temps de rencontrer dans les meilleurs délais la personne chargée de votre évaluation afin qu'elle la modifie favorablement ».

NB : se faire accompagner de votre représentant-e syndical CGT qui pourra assister à l'entrevue et vous appuyer dans votre démarche.

Si cette première tentative de révision n'aboutit pas, vous pouvez déposer un recours gracieux par courrier recommandé auprès du Recteur, dans un délai de 30 jour franc, suivant la notification de cette dernière.

Sans réponse, ou avec une réponse défavorable après une période de 30 jours, vous pouvez alors saisir la Commission Paritaire pendant un nouveau délai 30 jours pour une demande de révision par courrier au Rectorat (ou au ministère pour les agrégé-es) « Demande de saisie de la CAP en vue d'une révision d'appréciation finale suite au rendez-vous de carrière ».

Pour les professeur·ses agrégé·es :

soit par courrier à la DGRH – 72 rue Régnault – 75243 Paris cedex 13

Pour les professeur·es certifié·es :

Écrire à la division des ressources humaines à laquelle vous êtes rattaché.e.

NB : nous se saurions trop vous conseiller d'envoyer une copie de votre recours à la CGT FERC Sup de votre établissement, voire même de la contacter dès le début de la contestation du rendez-vous de carrière.

■ Le problème de la « reconnaissance » des PRAG-PRCE

Au-delà de ce qui a été signalé ci-dessus, une autre problématique existe, celle d'une prise en compte insuffisante des investissements pédagogiques et administratifs des PRAG-PRCE, qui, notamment dans les IUT, font souvent le travail de « soutiers », indispensable.

Conseil syndical

Même si le paritarisme est réduit à la portion congrue (les commissions paritaires ne se réunissent plus que pour le disciplinaire et la contestation des décisions de l'employeur), ne restez pas seul-e si vous êtes victimes d'un mauvais avancement de la carrière. Si vous avez la sensation que votre entretien de rendez-vous de carrière s'est mal passé, si vous avez une appréciation qui n'est pas « correcte », contactez votre syndicat CGT afin de faire le point sur la situation. Le syndicat peut vous accompagner pour rencontrer votre hiérarchie et aider à poser le problème. Si vous contestez l'appréciation devant la commission paritaire, n'oubliez pas de contacter en amont, les représentant.es des personnels CGT.

■ Les primes

- Le traitement d'un PRAG ou d'un PRCE est complété par certaines primes, notamment la PES (Prime d'enseignement supérieur). Elle équivaut à peu près à l'ISOE (Indemnité de Suivi et d'Orientation des Élèves) du secondaire.

La PES a été revalorisée au 01/01/2022 et a été portée à 1831,25 € brut/an. Depuis le décret n°2021-1571⁸, elle n'est plus liée au point d'indice et à son éventuelle augmentation.

- Versée à tous les agents en deux fois.

⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044411350>



- Condition : avoir rempli son service d'enseignement.
- Références : Décret n° 89-776 du 23 octobre 89, Arrêté du 23 octobre 1989 fixant la liste des bénéficiaires et Arrêté du 3 décembre 2021⁹ fixant les montants.

Les PRAG-PRCE peuvent toucher d'autres primes (voir les primes sur la page MCF¹⁰) : *ces systèmes de primes pourraient être modifiés avec la mise en place du Régime Indemnitare des Personnels Enseignants et Chercheurs* (RIPEC appliqué aux enseignant-es-chercheur-ses et pas aux PRAG-PRCE).

- **La prime de responsabilités pédagogiques (PRP*)**
 - Responsable d'une formation, d'un département, ...
Le montant de la PRP est payé en heures de TD (40,91€ / hTD) : entre 12hTD (491€ minimum) et 96hTD (3.927€ maximum).
 - Références : Décret n° 99-855 du 4 octobre 1999 instituant la PRP, Arrêté du 4 octobre 1999 fixant la liste des personnels.
- **La prime de charges administratives (PCA*) :**
 - Condition : responsabilités dans l'établissement (décisions locales et montants décidés localement).
 - Peut être convertie en décharge de service d'enseignement (décision du président et selon modalités du CA).
 - Références : Décret 90-50 du 12 janvier 1990 (articles 2 à 6).

** on est souvent sollicité-es pour occuper des fonctions administratives ou pédagogiques : directeur-trices d'études, chef-fe.s de département, responsable du budget, responsable d'une formation (Licence, Master)... Elles ne relèvent pas d'une obligation (voir infra) : elles peuvent être intégrées dans les services (avec décharge) ou être payées en heures complémentaires.*

Important 1 :

Pour tout comprendre sur sa fiche de « salaire » (de traitement) : <https://analyses-propositions.cgt.fr/sites/analyses-propositions.cgt.fr/files/2021-07/Bulletin%20de%20paie%20-%20Fonction%20publique%20de%20I%27%C3%A9tat.pdf>

Le salaire, c'est le brut et le net, c'est un revenu socialisé !

Important 2 :

Nous avons perdu 20 % de notre traitement en 20 ans puisque les gouvernements successifs refusent toute augmentation de la valeur du point d'indice, élément essentiel du statut qui unifie les fonctionnaires.

La CGT FERC Sup revendique

La réévaluation du point d'indice de + 20 % et son indexation sur le coût de la vie.

Les obligations de service

Elles sont régies par le décret 93-461 du 25 mars 1993 : voir ici <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000347402/>

- **Service annuel** : les PRAG-PRCE doivent effectuer 384 hTD (Travaux Dirigés) dans l'année universitaire. Une heure de Cours Magistral (CM) équivaut à 1,5 hTD. 1 hTP = 1 hTD (sauf pour les heures complémentaires où elle en équivaut 2/3).
- **Maximum hebdomadaire** : le décret prescrit un maximum hebdomadaire de cours : 18 hTD pour les PRCE, 15 hTD pour les PRAG.

En pratique : si l'année universitaire est de 24 ou 25 semaines, il ne peut pas être imposé aux collègues agrégés de faire leur 384 hTD, si cela implique de travailler au-delà des 15 hTD par semaine (idem avec les 18 hTD des certifiés). En effet, selon la circulaire 30 avril 2012 : « Pour les enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur, les décrets statutaires fixent un plafond de 18 heures sur une semaine pour les certifiés et de 15 heures pour les agrégés. Si cela 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 ».

Le service est annualisé, et décompté à l'heure effectuée (à la différence des services effectués dans le secondaire).

Attention à faire respecter vos droits en cas de congé-maladie¹¹ ou maternité (voir la rubrique « droits à congé » plus bas dans ce document).

⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044411381>

¹⁰ <https://cgt.fercsup.net/personnels/article/grilles-indiciaires-d-evolution-des-carrieres-des-mcf-maitres-de-conferences>

¹¹ Pour les congés maternité, voir plus bas dans le document.

Petite histoire de l'évolution du temps de travail des PRAG-PRCE

En 2000, à la différence des salariés et des autres fonctionnaires, les enseignant.es n'ont bénéficié d'aucune réduction du temps de travail. Beaucoup moins connu, le temps de travail des PRAG-PRCE dans l'enseignement supérieur a au contraire augmenté significativement en 1993 dans les universités, et en 2000 dans les écoles d'ingénieurs. En effet, avant 1993 (et avant 2000 pour les écoles), le service était défini de façon hebdomadaire et s'élevait à 12 hTD par semaine. Or, à cette époque, le nombre de semaines d'enseignement était assez fréquemment de 24 semaines, voire moins (beaucoup plus dans les IUT). Les PRAG-PRCE effectuaient donc couramment : $12h \times 24 = 288$ hTD (hors IUT). Or l'annualisation (1993 et 2000) a été faite sur une base forfaitaire de 32 semaines : $12h \times 32 = 384$ hTD. Cette annualisation a donc entraîné - c'était du reste le but - une augmentation du temps de travail des PRAG-PRCE d'environ 30% (et de 5% à 10% dans les IUT).

Si on appliquait ces RTT, les PRAG-PRCE devaient accomplir 250 heures/année au lieu de 384.

■ Constitution et attribution du service d'enseignement

Il doit être **collégial**, comme le souligne l'article L952-4 du code de l'Éducation¹². La répartition se fait généralement lors de la réunion pédagogique de fin d'année (conseil de département, d'INSPE, d'UFR...). En cas de désaccord avec l'équipe, le chef d'établissement peut statuer, seul.

Pour ce qui est des PRAG et PRCE, en dehors de l'article précité, rien n'est écrit noir sur blanc dans les textes réglementaires sur les modalités précises de l'attribution du service, mais il est de coutume de suivre celles qui régissent les enseignant-es-chercheur-ses, telles que décrites dans le décret 84-431 : selon son article 7¹³, vous devez recevoir **avant de commencer l'année, un tableau prévisionnel** de votre service : vous en vérifiez le contenu et le signez¹⁴. Il est de coutume, dans certaines universités, que l'état des services d'enseignement soit vérifié deux ou trois fois par an par les services administratifs de la composante : cela permet de repérer alors d'éventuels problèmes de « sur » ou de « sous-service ».

Conseil syndical

Réclamez ce tableau prévisionnel en début d'année, conservez-en une copie signée. S'il n'est pas établi, c'est la porte ouverte au flou et à des décomptes d'heures de service problématiques. Le contenu du service d'enseignement est lié aux maquettes contenues dans les programmes officiels. C'est à l'employeur de fournir **le service dans votre discipline** (vous avez été recruté.e sur un profil de poste, sur des qualifications précises dans une discipline définie : vous n'êtes pas obligé.e d'accepter la préparation d'un cours qui ne correspond pas à vos savoirs disciplinaires).

Les responsabilités pédagogiques et administratives ne font pas partie des obligations de services des PRAG-PRCE : si vous les acceptez, elles doivent donc être prises en compte dans le service, selon le tableau d'équivalence des tâches voté en CA de l'Établissement.

C'est un **service annuel** : le chef d'établissement ne peut pas reporter le service non accompli sur l'année sur l'année suivante. Voir le décret n° 93-461.

■ Le temps partiel¹⁶

Pour certaines raisons (maternité, adoption, handicap, aide d'un proche, raisons personnelles...), vous pouvez faire la demande d'un temps partiel. Le temps partiel peut être de 50% à 90%. La rémunération et la prise en compte pour la retraite en sont affectés.

Pour aller plus loin : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F486>

■ Les heures complémentaires

Au-delà des 384 hTD annuelles dues et des maxima hebdomadaires, les PRAG-PRCE peuvent effectuer des heures complémentaires. Leur montant est fixe, quel que soit le corps, le grade, l'échelon, à savoir 41,41 euros hTD (année 2021). Ce niveau de rémunération est très insuffisant : voir, sur le sujet, le communiqué CGT FERC Sup¹⁷.

Important, dans le cas des heures complémentaires, une heure TP = 2/3 d'une heure TD.

Voir l'arrêté¹⁸ régissant le principe de ces heures complémentaires : les modalités de prise en compte des heures complémentaires suivent une méthode calendaire, selon la circulaire ministérielle du 30 avril 2012 : elles doivent être effectives (il faut avoir accompli les 384 heures réglementaires).

¹² «La répartition des fonctions d'enseignement et des activités de recherche au sein d'un même établissement fait l'objet d'une révision périodique. Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs ont compétence exclusive pour effectuer cette répartition.»

¹³ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000039331026/

¹⁴ «Le tableau de service de chaque enseignant-chercheur lui est transmis en début d'année universitaire et peut être adapté pour chaque semestre d'enseignement. »

¹⁵ Le cadre national est très large <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020974583/> mais il est précisé par chaque établissement de l'enseignement supérieur. Voir aussi <https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/Mode%20d%27emploi%20du%20referentiel%20national%20d%27equivalences%20horaires.pdf>

¹⁶ Art 37, 37 bis, 37 ter, 38 et 40 de la loi [statutaire 84-16](#) et dans les articles D911-4 à D911-11 du [Code de l'Éducation](#)

¹⁷ <https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/precarite/article/la-remuneration-des-heures-complementaires-des-enseignants-a-l-universite-est>

¹⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000315917/>

■ Jurys, surveillances d'examen, corrections de copies

Vous n'avez d'obligations de service que pour vos étudiant.es : la surveillance d'examen ou de contrôles, la correction des copies, votre présence aux jurys de vos étudiant.es, sont liées à vos cours ou TD.

L'imposition d'autres corrections, surveillances, n'est pas possible : leur acceptation ne peut s'entendre que sur la base du volontariat et est sujette à rémunération. En tout cas, elles ne relèvent pas d'une obligation statutaire, et peuvent être légitimement refusées.

Conseil syndical

Là encore, ne restez pas seul.e en cas de problème de service d'enseignement. Contactez le syndicat CGT, qui après échange avec vous, pourra agir auprès de votre hiérarchie, afin de trouver une solution dans votre intérêt.

La CGT revendique

Un horaire statutaire annuel dû de 250 heures* de TP ou TD, avec un maximum hebdomadaire de 12 heures par semaine, une heure de cours étant équivalente à 1,5 heure de TD ou TP.

L'intégration des primes d'enseignement dans le supérieur dans le salaire, la suppression de la distinction horaire entre TP et TD, la revalorisation des heures complémentaires en les portant à 90 euros.

Les procédures d'attribution des services d'enseignement doivent être transparentes et équitables.

Les enseignant.es doivent être en mesure de refuser les heures complémentaires.

Refuser la mise en œuvre de la modulation des services d'enseignements**, des plans pluriannuels de services, et de toute tentative de contrôle hiérarchique des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es remettant en cause leurs libertés académiques, quel que soit leur statut.

* Voir encadré sur la recherche ci-dessous.

** Il n'y a pas de modulation des services possibles pour les PRAG-PRCE.

Les droits

Comme tout fonctionnaire, les PRAG-PRCE bénéficient :

■ De l'indépendance et de la liberté d'expression

En vertu de l'article L 952-2 du code de l'éducation¹⁹ : « Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité.

Les libertés académiques sont le gage de l'excellence de l'enseignement supérieur et de la recherche français. Elles s'exercent conformément au principe à caractère constitutionnel d'indépendance des enseignants-chercheurs ».

Le code général de la Fonction Publique (CGFP, qui vient de se substituer au statut général des fonctionnaires) affirme aussi la liberté d'opinion du fonctionnaire : « Art. L. 111-1. – La liberté d'opinion est garantie aux agents publics ».

Quid de la légende urbaine du devoir ou obligation de réserve ?

Le devoir de réserve n'existe ni dans les lois, ni dans les décrets, ni même dans le code général de la Fonction Publique ; on trouve sur le portail du site de la Fonction Publique, les éléments suivants : « l'obligation de réserve est une **construction jurisprudentielle** complexe qui varie d'intensité en fonction de critères divers (place du fonctionnaire dans la hiérarchie, circonstances dans lesquelles il s'est exprimé, modalités et formes de cette expression). C'est ainsi que le Conseil d'État a jugé de manière constante que l'obligation de réserve est particulièrement forte pour les titulaires de hautes fonctions administratives en tant qu'ils sont directement concernés par l'exécution de la politique gouvernementale. A l'inverse, les fonctionnaires investis d'un mandat politique ou de responsabilités syndicales disposent d'une plus grande liberté d'expression. »

Pour faire court, le devoir de réserve n'existe, dans l'Enseignement Supérieur, que pour les hautes fonctions hiérarchiques (et encore est-ce de nature jurisprudentielle) : vous n'êtes pas concerné.es par ce « devoir ».

NB : on gagne cependant à s'exprimer au travers du canal syndical, qui apporte des garanties supplémentaires. Ensemble, on est plus fort-es !

¹⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042813115

Quid de la notion de « discrétion professionnelle » et du « secret professionnel » ?

Discrétion professionnelle : CGFP. « Art. L. 121-7. – L'agent public doit faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ».

Secret professionnel : CGFP. « Art. L. 121-6. – L'agent public est tenu au secret professionnel dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du code pénal ».

Si l'agent-e a connaissance au cours de l'exercice des fonctions, par des usagers ou d'autres agents de l'État d'éléments **de nature privée ou confidentielle**, il est tenu de ne pas en faire état de manière publique.

■ De la liberté syndicale

Code général de la Fonction Publique (CGFP). « Art. L. 113-1. – Le droit syndical est garanti aux agents publics, qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats ».

- Parmi les droits conquis*, celui d'assister, comme agent-e, aux réunions et heures d'information syndicale organisées par la CGT.
- Si vous êtes syndiqué-e à la CGT²⁰, vous avez accès à de la formation syndicale sur le temps de travail (12 jours/an max), aux réunions (assemblées générales, congrès, CE,...) de votre syndicat, fédération, confédération (20 jours/an max). Vous pourrez vous appuyer sur les réseaux des Unions Locales et Départementales.

* Pas acquis, **conquis**. C'est par la syndicalisation, les luttes, les grèves, que tout le droit social a été obtenu...

Conseil syndical

Face à l'employeur-se, seul le rapport de force peut véritablement ouvrir la porte à des victoires sociales pour toutes et tous. Pour que les travailleurs-euses de l'ESR gagnent leurs combats quotidiens face à la hiérarchie ou des droits nouveaux, il faut être nombreux-ses, syndiqué-es ! Nous ne sommes pas un syndicat de service, nous sommes une organisation portée par des valeurs collectives d'engagement, par les principes du service public, par le goût de la justice sociale. Rejoignez-nous, en contactant le syndicat CGT FERC SUP de votre établissement ou en cliquant ici <https://cgt.fercsup.net/cgt-ferc-sup/je-me-syndique/>

■ Du droit de grève

CGFP. « Art. L. 114-1. – Les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent ». Il faut pour qu'il y ait grève qu'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives aient déposé un préavis auprès de l'employeur-se.

Important, ce n'est pas à l'agent-e de se déclarer en grève ou de répondre à l'employeur-se sur son intention de faire grève. **Cette pratique est illégale**. La circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'État en cas de grève indique en effet « qu'il appartient à chaque ministère de mettre en place un système de recensement des agents publics afin que des retenues sur rémunération des agents grévistes puissent être mises en œuvre ». La circulaire précise que ce recensement doit être mis en place « par le moyen le plus approprié », comme par exemple « l'établissement de listes d'émargement manuelles pour recueillir la signature des personnels non-grévistes ». Il n'y a donc aucune obligation à se déclarer soi-même gréviste, surtout pas avant ni même pendant la grève, c'est à l'administration de constater l'absence du service fait.

Par ailleurs, « Les fonctionnaires qui estiment avoir été recensés à tort comme grévistes peuvent apporter la preuve, par tous moyens à leur disposition, qu'ils ont normalement accompli leur service pendant la durée de la grève (Conseil d'État, 31 mai 1974, n° 90478) ».

Rappelons enfin que la grève est un droit garanti par la Constitution, dont bénéficient tous les collègues, titulaires comme contractuels. Un préavis déposé par des organisations représentatives, couvre les personnels.

■ Du droit à la protection fonctionnelle

CGFP- Chapitre V, Art. L. 134-1 et suivants.

Le chef (ou la cheffe) d'établissement doit protéger l'agent-e victime, dans l'exercice de ses fonctions, de :

- diffamation.
- discriminations (chapitre I, articles L. 131-1 et suivants du CGFP).
- violences, harcèlement (chapitre III, articles L. 133-1 et suivants du CGFP).

Cette protection repose sur trois dispositions : la prévention de nouveaux faits, l'assistance juridique, la réparation des préjudices²¹.

Conseil syndical

Si vous êtes victimes des faits énoncés plus haut, contactez rapidement la CGT FERC Sup. Nous vous accompagnerons dans vos démarches pour faire valoir ce droit à protection fonctionnelle. Vous pouvez aussi, dans les cas de discriminations vous faire aider par le ou la défenseur-e des droits²².

²⁰ <https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/statuts-carrieres/statuts/activite-syndicale/article/rappel-du-droit-syndical-dans-la-fonction-publique-d-etat>

²¹ Voir ici <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32574>

²² <https://defenseurdesdroits.fr/>

■ Du droit à la formation professionnelle

Aménagement de service pour passer un doctorat : il peut être accordé aux PRAG-PRCE, le bénéfice d'un mi-temps pendant 4 ans maximum pour passer une thèse. Pour aller plus loin : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000005629541/>

NB : si vous êtes dans l'enseignement supérieur depuis plus de 3 ans comme PRAG-PRCE, que vous avez un doctorat et une qualification du CNU, vous pouvez accéder au corps des MCF (maîtres de conférences), en vertu du décret 84-431, art. 26.1.2²³. Par ailleurs, si vous êtes docteur·e, vous avez la possibilité d'être à 50 % de vos obligations de PRAG-PRCE, si vous postulez sur un poste d'Enseignant·e-Chercheur·se²⁴.

La CGT FERC Sup revendique

Affectés dans le Supérieur et préparant une thèse, ils et elles (les PRAG-PRCE) doivent pouvoir bénéficier d'un service analogue à celui des EC. Un accès aux corps d'EC (avec la requalification des postes) pour les enseignant·es ayant une ancienneté éprouvée dans le supérieur, doit être mis en place.

Une réelle possibilité de faire de la recherche (avec des décharges statutaires de service) et d'intégrer les corps d'enseignant·e·s·chercheur·e·s.

■ Le Congé pour Projet Pédagogique²⁵ - CPP (Arrêté du 30 septembre 2019 BO n°36 MESRI et décret n° 2007-1470).

Durée

- 6 mois par période de 3 ans passés en position d'activité ou de détachement.
- 12 mois par période de 6 ans passés en position d'activité ou de détachement.

Conditions d'attribution

- Sur présentation d'un projet présenté par les candidat·es.
- Au vu des critères d'évaluation retenus par l'établissement et publiés sur son site internet.
- Accordé par le Président de l'établissement après avis du Conseil d'Administration en formation restreinte.
- Dans la limite du nombre de congés maximum attribués par l'établissement fixé par le Ministère

■ Le Congé de Formation Professionnelle (CFP-décret n° 2007-1470) :

L'agent·e de la fonction publique d'État qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré pendant 12 mois. Une commission émanant du Comité Technique ou du futur CSA a connaissance des dossiers déposés par l'ensemble des agent·es (tout statut). La CGT FERC Sup cherche à défendre dans ces instances les dossiers des collègues, contre les arguties de l'employeur·se (« c'est trop cher », « c'est pas utile »...).

Pour aller plus loin <https://www.fonction-publique.gouv.fr/conge-de-formation-professionnelle-cfp>

■ Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF est destiné à financer des formations devant permettre une évolution professionnelle. Son utilisation doit relever de la seule initiative du ou de la salarié·e et ne peut être imposée par l'entreprise. La formation peut se faire sur le temps de travail, avec accord de l'employeur·e, ou hors temps de travail.

Pour aller plus loin <https://www.ferc-cgt.org/le-compte-personnel-de-formation-de-quoi-parle-t-on>

■ La VAE et autres dispositifs :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/dispositifs-de-formation>

Voir aussi : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-dispositifs-de-financement-de-la-formation-continue-46264>

La CGT FERC Sup revendique

L'abrogation du Compte Personnel de Formation (CPF) qui monétise la formation des salarié·es. La possibilité de suivre les formations de son choix sans lien direct avec son métier et son travail, tout en étant financé par son employeur·se.

Des formations professionnelles qualifiantes, sur le temps de travail (au minimum 10 % du temps de travail) avec maintien intégral du salaire.

Des formations à l'initiative des agent·es.

Une commission « formation continue » avec des représentant·es des OS présentes au CT, qui instruit les demandes individuelles de formations, de congé formation et qui participe à la préparation du plan de formation.

²³ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/19/Hebdo36/ESRH1900235A.htm>

²⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000005629541/art.2>

²⁵ https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/etab_PRAG_PRCE_CPP.htm



■ Du droit à congés

Les PRAG-PRCE bénéficient généralement des mêmes dispositions à congé que leurs collègues de l'enseignement secondaire (<https://www.cgteduc.fr/index.php/droits-et-statuts-mainmenu-55/congs-mainmenu-126>). NB : exception faite, par exemple, du congé maternité (voir ci-dessous). Ils ne jouissent pas du congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) dévolu aux E-C (enseignants-chercheurs). Par contre, ils ont droit au Congé pour Projet Pédagogique²⁶.

■ Pour un congé maladie

Vos heures de service (hors heures complémentaires) qui étaient placées pendant votre arrêt-maladie, sont réputées effectuées et doivent être comptées dans votre service dû. Le rattrapage des heures, en outre, n'est pas obligatoire, et s'il est effectué, il doit être alors payé en heures complémentaires.

Exemple : un·e enseignant·e a un service prévisionnel de 450 hTD (donc avec 66 heures complémentaires). Au 1er février, il a effectué 200 h. Un congé de maladie de deux semaines lui est accordé à compter du 1er février. Il était initialement prévu qu'il effectue 35 h durant ces deux semaines. Au 15 février, cet·te enseignant·e est considéré·e comme ayant effectué 235 h. Si l'université, en accord avec l'enseignant·e, décide que celui-ci effectuera les 35 heures de travaux dirigés ou pratiques initialement prévues, celles-ci sont rémunérées comme des heures complémentaires. A la fin de l'année, dans ce cas, le service aura été de 450h + 35h = 485 hTD.

Pour aller plus loin, voir ici <http://cgt.fercsup.net/les-dossiers/statuts-carrieres/article/conges-des-enseignants-prag-et-enseignants-chercheurs-mcf-pu-a-l-universite> (notamment la circulaire mise en pj., sur cette page internet).

Attention à une pratique illégale : déplacer les heures d'un enseignant·e durant son congé de maladie de façon à faire artificiellement apparaître zéro heure d'enseignement durant ce congé, est illégal.

■ Pour la maternité

On notera qu'« un congé de maternité de 16 semaines est prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail. Il est reconnu pour un demi-service au minimum, soit 803,5 heures de travail fonction publique ou 96 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé ou 192 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur. Selon le même raisonnement, un congé de maternité de 26 semaines, prévu par l'article L. 1225-19 du code du travail, est reconnu pour 156 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé ou 312 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur, et un congé de maternité de 34 ou 46 semaines, prévu par l'article L. 1225-18 du code du travail, est reconnu pour l'intégralité du service d'enseignement (deuxième minimum). Ces deux minima ont vocation à s'appliquer quelle que soit la durée de l'année universitaire et quelle que soit la période où le congé est accordé ». Circulaire MESRI du 30 avril 2012²⁷.

Pour résumer : pour un congé maternité normal => décharge de 192H à répartir le cas échéant sur deux années scolaires quelle que soit la date de la naissance. Pour les congés maternité du troisième enfant ou grossesse difficile : 312 h de décharge à répartir sur une ou deux années scolaires.

■ Décompte a minima des congés :

« Une journée de congé est égale à 7 heures de travail fonction publique au minimum (...) : pour un enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur, 1 heure et 40 minutes de travaux dirigés ou pratiques, soit $(7 / 1 607) \times 384$, si cette journée coïncide avec un jour ouvrable. Les samedis, dimanches, ainsi que les jours fériés et chômés ne constituent pas des jours ouvrables au sens de l'article 642 du code de procédure civile.

Une semaine de congé légal est donc reconnue pour 35 heures de travail fonction publique au minimum (...), soit 8 heures et 20 minutes pour un enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur (premier minimum) ». Circulaire MESRI du 30 avril 2012.

La CGT FERC Sup conteste cette annualisation du temps de travail basée sur 1607 heures.

Important

Plusieurs calculs sont prévus pour calculer le nombre d'heures considérées comme effectuées. C'est le calcul le plus avantageux pour l'agent·e qui doit être pris en compte :

- Méthode du tableau de service : les obligations de service inscrites sur ce tableau sont considérées comme accomplies.
- Méthode proportionnelle : on divise l'obligation annuelle par la durée de l'année universitaire en semaine, pour avoir un volume d'enseignement hebdomadaire. Puis on multiplie par le nombre de semaines de congés. Cela donne le nombre d'heures considéré comme accompli.

Des exemples sont donnés dans la circulaire du 30 avril 2012 déjà citée, pour illustrer ces méthodes. Le calcul des heures complémentaires y est aussi détaillé.

²⁶ https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/etab_PRAG_PRCE_CPP.htm

²⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=35365> Voir aussi <https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/statuts-carrieres/article/conges-des-enseignants-prag-et-enseignants-chercheurs-mcf-pu-a-l-universite>

▪ Les congés-maladie sont de trois sortes :

- le CMO (congé maladie ordinaire : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F490>),
- le CLM (Congé Longue Maladie : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18089>),
- le CLD (Congé Longue Durée : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18098>)

Il y a enfin le Congé pour Invalidité Temporaire imputable* au service (Citis) du fonctionnaire : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33252>

Conseil syndical

En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle, rapprochez-vous dans les plus brefs délais de votre syndicat CGT FERC Sup. L'employeur-e peine à reconnaître l'imputabilité, notamment lorsqu'elle est liée aux risques socio-organisationnels...

Pour compléter : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19978>

Santé-Médecine du travail- Handicap- Temps partiel thérapeutique

■ Qui est responsable de votre santé au travail ?

Selon le code du travail (*Article L4121-1* et suivants), en vertu de l'article 2-1²⁸ du décret n° 82-453, en application de la directive 89/391/CEE, l'employeur-e est obligé de garantir votre santé et votre sécurité dans tous les aspects liés au travail. Cela passe notamment par l'évaluation des risques (incontournable) qui incluent les Risques Psychosociaux (RPS) et les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).

Conseil syndical

Pour se former sur ces notions, n'hésitez pas à suivre les formations que l'employeur doit organiser dans les établissements. Mieux, une fois syndiqué.e, vous pourrez suivre des formations syndicales dédiées (sur le temps de travail).

■ La visite médicale du travail

Obligatoire tous les cinq ans (l'employeur-se est tenu de l'organiser, et vous êtes tenu-e de vous y rendre. Elle est organisée sur le temps de travail). Pour aller plus loin, <https://cgt.fercsup.net/syndicats/pays-de-loire/universite-de-nantes/conditions-de-travail-chsct-central-chsct-de-site/article/la-visite-medecale-du-travail-c-est-quoi>

Le ou la médecin du travail peut effectuer des préconisations (équipements ergonomiques, aménagements du temps de travail,...) et des adaptations de postes.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000465485/>

Conseil syndical

Si vous avez une problématique particulière de santé, contactez le syndicat CGT FERC Sup de votre établissement. Il pourra vous aider dans vos démarches, appuyer vos demandes. Bien préparer notamment la visite elle-même en listant sur papier les problèmes de santé rencontrés dans l'exercice professionnel.

■ Le handicap

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». Article 2 de la loi du 11 février 2005

Les situations de handicap ouvrent droit à un ensemble de dispositions pour accompagner l'agent-e.

Pour aller plus loin : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/personnels-en-situation-de-handicap-connaître-vos-droits-46406> et https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/Guide_pratique_Handicaps_226552.pdf

Conseil syndical

Là encore, dans le cas du handicap, nous ne saurions trop vous conseiller de contacter le syndicat CGT FERC Sup de votre établissement.

²⁸ « Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ».

■ Le mi-temps thérapeutique²⁹

C'est un allègement temporaire du temps de travail dans le cadre d'une reprise après un congé-maladie. Il permet une reprise progressive de l'agent-e. Voir ici les principes de ce dispositif : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/temps-partiel-therapeutique>

■ L'allègement de service

Pour les PRAG et PRCE, comme ils sont des enseignant-es du second degré affectés dans le supérieur, on pourra s'appuyer sur le décret n° 2007-632 du 27-4-2007 pour obtenir un allègement du temps de service lié aux difficultés de santé de l'agent-e, au maximum, sur le tiers des obligations réglementaires de service.

Conseil syndical

Vous aurez besoin de l'appui de votre syndicat CGT FERC Sup pour obtenir cet allègement. Il faudra qu'il intervienne au niveau du Rectorat.

La CGT FERC Sup revendique

Des services de santé au travail dans chaque établissement avec les moyens nécessaires (médecins, personnels infirmiers, ergonomes, psychologues du travail, administratifs, budgets, bâtiments) avec des garanties sur l'indépendance des médecins du travail.

L'application de l'accord de 2015 sur la mise en place des Risques Psychosociaux (RPS) au sein du DUERP*.

Le respect de la présomption d'imputabilité pour les accidents de service (AS) et de travail.

Une réelle présomption d'imputabilité : le CITIS** doit être accordé de manière provisoire à l'agent-e victime d'un AS dès le dépôt de sa demande, et dans l'attente de la décision finale de l'employeur-e, sans demande de remboursement.

La transformation de la médecine chargée des expertises, de la médecine agréée (en finir avec la désignation par l'employeur, prévoir plus largement et explicitement la possibilité d'une contre-expertise dont le coût financier soit pris en charge par l'employeur-e...).

Une visite médicale annuelle pour tous les travailleurs et travailleuses.

L'application du suivi d'exposition et du suivi post-professionnel pour tous les agent-es.

* Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

** CITIS : congé dédié pour les accidents de service et les maladies professionnelles.

Les transports, déplacements

■ Remboursement des frais de déplacement dans la fonction publique

Selon les cas de figure expliqués ici <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F527>, vous avez droit à une prise en charge de vos déplacements professionnels. Attention à ne pas engager des frais avant d'avoir fait les démarches auprès de l'administration... et à bien conserver toutes les factures. NB : les remboursements se font à partir de la résidence administrative. Rappel : vous pouvez emprunter un véhicule de service dans le cadre des missions qui vous sont affectées (penser à l'ordre de mission en amont).

■ Prise en charge partielle des titres d'abonnement de transport

Elle est régie par le décret 2010-676 du 21 juin 2010³⁰. Se rapprocher des services RH de votre université pour les démarches à suivre afin d'en bénéficier.

■ Forfait de mobilités durables

Si vous faites du co-voiturage ou circulez en vélo pour vous rendre au travail, vous pouvez bénéficier d'un forfait dédié, à condition que votre université ait adopté en CA cette disposition de la Fonction Publique.

Voir le décret pris dans la Fonction Publique de l'État :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041858525/> et se référer à la note du MESRI du 10 décembre 2020 pour l'application de cette loi dans notre secteur.

■ Indemnités de déménagement

Selon certaines conditions, en cas de mutation, vous pouvez obtenir une indemnité de la part de votre employeur-e.

Voir ici <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13896>

²⁹ Voir le décret d'application : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043872393>

³⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000022374455/>

Affectation-détachement-mise en disponibilité

■ Affectation sur d'autres postes dans l'enseignement supérieur

L'agent-e suit de nouveau la procédure Galaxie mentionnée plus haut.

La CGT FERC Sup revendique

La mise en place d'un système* de mutation dans le supérieur.

* Pour l'instant, il n'y a pas de reconnaissance de l'ancienneté dans le poste, de barème, etc.

■ Retour dans l'enseignement secondaire

Deux cas de figures. L'agent-e fait une mutation à l'intra (dans l'académie de son affectation dans le supérieur). Autre cas : l'agent PRAG-PRCE veut changer d'académie, il participe au mouvement dit « déconcentré » des personnels du second degré. Il perd alors beaucoup de points de bonification de barème dans le cadre du rapprochement de conjoints. Ses années au sein de l'enseignement supérieur (« hors d'un établissement public de second degré »), ne sont pas prises en compte pour ce qui est des années de séparation.

« Un personnel affecté dans l'enseignement supérieur peut, à sa demande, retrouver une affectation dans le second degré. Il informe le responsable d'établissement dans des délais permettant aux établissements de publier le poste vacant sur le portail Galaxie. Il participe aux opérations de mobilité inter académique pour demander une mutation dans le second degré dans une autre académie d'affectation et/ ou aux opérations de mobilité intra-académique pour retrouver une affectation dans le second degré de son académie d'affectation ». BO n° 29 du 22 juillet 2021

■ Détachement- mise en disponibilité

Si vous demandez un détachement dans le cadre de la mobilité professionnelle (dans un autre ministère de la fonction publique) ou une mise en disponibilité, **attention !**

« Un agent affecté dans l'enseignement supérieur placé en position de détachement ou en disponibilité perd son poste et n'a pas un droit automatique à réintégrer le poste qu'il occupait précédemment dans l'enseignement supérieur. À l'issue de son détachement ou de sa disponibilité, il pourra participer à la campagne d'affectation dans le supérieur selon les modalités décrites dans la présente note de service s'il souhaite retrouver un poste dans un établissement d'enseignement supérieur. À défaut, il devra participer aux opérations de mobilité des personnels du second degré afin de retrouver une affectation dans le second degré ».

Voir ici les différents types de disponibilités :

https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/deconcentration/fiche_14.pdf

J'adhère
à la



La CGT
des établissements
d'Enseignement supérieur
et de Recherche

Nom :

Prénom :

Composante ou service :

.....

Tél. :

Courriel :

Bulletin à retourner rempli à :

<https://cgt.fercsup.net/cgt-ferc-sup/je-me-syndique/>