



FO ESR 42

Force ouvrière enseignement supérieur et recherche Loire - Syndicat de la FNEC-FP FO (Fédération Nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle – Force Ouvrière) - Bourse du Travail - Cours Victor Hugo - 42028 Saint-Étienne Cedex 1
e-mail : fo@univ-st-etienne.fr – Site : <http://fnecfpfo42.fr/foesr42/>

ESAS titulaires et contractuels. **Audience avec le DGS et la DRH.** **Restitution et conclusion.**

Une audience avait été demandée par **FO ESR 42** auprès du Président pour présenter nos revendications concernant les Enseignants du Secondaire affectés dans l'Enseignement Supérieur (ESAS), titulaires ou contractuels. Le Président nous a renvoyés vers le DGS et la DRH. Une délégation de **FO ESR 42** les a rencontrés le vendredi 21 mars.

Prime d'Enseignement Supérieur des ESAS

En 2020, un protocole d'accord sur les rémunérations et carrières pris en application de la LPR a eu pour conséquence le décrochement de la Prime d'Enseignement Supérieur (PES) des ESAS de celles des enseignants chercheurs.

Malgré tout, les collègues ESAS de l'UJM continuent à assurer, plus que jamais, des missions qui ne relèvent pas de leurs obligations statutaires, avec, bien souvent, un service hebdomadaire qui dépasse le maximum d'heures qui leur est imposable. Beaucoup acceptent des responsabilités dans leurs composantes, encadrent des stages ou des apprentis et participent à différentes actions qui ne relèvent pas de leurs enseignements (portes ouvertes, cordées de la réussite, salons de l'enseignement supérieur, forums, recrutements, ...).

Pour **FO ESR 42**, cet investissement doit être mieux reconnu, d'autant plus que l'affectation dans l'enseignement supérieur n'est maintenant plus prise en compte comme critère de promotion à la classe exceptionnelle. Certaines universités ont déjà entrepris des démarches en ce sens (voir [communiqué FO ESR](#)), contribuant à améliorer leur politique de gestion des ressources humaines et leur réputation. Sur le modèle de ce qui a été mis en place à l'Université Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, **FO ESR 42** a demandé la mise en place d'un dispositif d'intéressement concernant tous les ESAS, qui permettrait de compenser la différence entre la PES des ESAS et l'indemnité statutaire C1 des enseignants chercheurs.

- **Réponse du DGS et de la DRH.**

Le DGS nous a assuré de l'attention du Président sur le sujet du décrochage de la PES des ESAS par rapport à celle des enseignants chercheurs. Il nous a dit vouloir regarder ce qui a été mis en place à l'UVSQ tout en indiquant qu'un tel dispositif serait nécessairement réalisé sur fonds propres, ce qui lui paraît compliqué dans le contexte actuel. Il a également argumenté sur le fait qu'un dispositif d'intéressement devait profiter à tous les agents, par souci « d'équité ».

- **Remarques de FO ESR 42.**

Une partie de ce dispositif pourrait être financée par le non-versement de la GIPA. De plus, notre demande n'est pas inéquitable. Au contraire, nous demandons qu'il soit rétabli l'égalité des primes

de base entre enseignants du second degré et enseignants chercheurs, comme cela était le cas jusqu'en 2020.

Les ESAS sont exclus de la revalorisation RIPEC et des dispositifs de prime de fin d'année à l'UJM. Notre demande est donc légitime, pour une juste reconnaissance de leur travail.

FO ESR 42 n'est pas promoteur de l'intéressement, mais en l'espèce, nous constatons que cela a fonctionné à l'Université Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines alors que d'autres dispositifs de compensation ont été retoqués, comme par exemple, à l'université de Grenoble.

Pour notre syndicat, une telle compensation ne peut être que provisoire, en attendant une réponse positive du Ministère aux demandes des ESAS concernant leur PES, demandes que nous portons inlassablement au niveau national (voir [communiqué FO ESR](#)). Pour rappel, FO ESR avait été le seul syndicat à déposer un préavis de grève lors de la journée nationale de mobilisation des ESAS du 11 septembre 2023.

Prime des enseignants contractuels.

Depuis le 1er janvier 2024, le montant annuel de la prime des ESAS titulaires est de 3142,75 €, celle des enseignants contractuels étant bloquée à 2200 €, avec le supplément d'une prime de fin d'année de 300 €. La C1 des enseignants chercheurs et versée à tous, s'élève à 4560 € pour l'année 2025. Cette situation crée une inégalité de traitement difficilement justifiable. Nous avons demandé que l'Université Jean Monnet s'engage dans une démarche de mise en place de mesures pour l'harmonisation des primes de tous les enseignants. Cet alignement par le haut permettrait de reconnaître pleinement le travail accompli et de favoriser un climat de travail plus juste et apaisé. Si l'UJM persiste à ne pas vouloir aligner la PES des ESAS contractuels sur celle des titulaires, nous avons demandé qu'au minimum il soit défini quel pourcentage de la prime des titulaires représente celle des contractuels, de telle sorte que, lorsque la prime des titulaires augmente, celle des contractuels augmente aussi proportionnellement.

- **Réponse du DGS et de la DRH.**

Le DGS a tout d'abord expliqué que la prime de fin d'année ne devait pas être comprise comme « systématique » même si elle était effectivement versée chaque année. Il a indiqué que la prime des enseignants contractuels était « basée » sur celle des titulaires, ce qui ne signifiait pas que les deux primes devaient être égales. Il considère qu'il y a déjà eu une augmentation de la prime des ESAS contractuels en 2024 qui est un très gros effort de l'UJM, étant donné la limite budgétaire. Pour lui, une nouvelle augmentation n'est donc pas envisageable dans l'immédiat. Cependant, il nous a assuré que ce sujet reviendrait « sur la table » avec la nouvelle gouvernance et qu'une « revoyure » était envisagée en 2026, pour étudier le cas des primes de tous les contractuels de l'UJM.

- **Remarques de FO ESR 42.**

Nous nous félicitons que la discussion ait été ainsi ouverte à ce sujet et **nous renouvelerons nos demandes d'alignement des primes de tous les contractuels lors de cette future « revoyure »**. Cependant, nous pensons que notre demande spécifique, sur la PES des ESAS contractuels, pourrait être rapidement satisfaite, sans attendre car, comme elle ne porte que sur 38 agents, son coût financier serait très faible.

Grille d'avancement et reconnaissance des diplômes pour les enseignants contractuels.

Nous avons demandé que la grille appliquée à l'UJM pour les enseignants contractuels prenne aussi en compte une durée d'exercice supérieure à 21 ans. En effet, certains collègues se retrouvent

bloqués avec un indice correspondant à la dernière ligne, toute leur expérience ne pouvant pas être prise en compte. Cette situation crée une autre inégalité de traitement elle aussi difficilement justifiable.

Nous avons également demandé une meilleure reconnaissance des diplômés des enseignants contractuels de l'UJM, certains étant titulaires d'un titre d'Agrégé, d'un diplôme d'Ingénieur ou de Doctorat. Pour ces enseignants contractuels, nous demandons qu'une grille d'avancement soit appliquée sur la base de celle des professeurs agrégés. Nous avons proposé les grilles suivantes (en couleur les demandes de **FO ESR 42**).

Enseignant contractuel PRCE				Enseignant contractuel PRAG (Agrégation, Diplôme d'ingénieur, Doctorat,...)			
Expérience	INDICE BRUT	INM	BRUT	Expérience	INDICE BRUT	INM	BRUT
Inférieure à 3 ans	444	390	1892	Inférieure à 3 ans	525	455	2240
Entre 3 et 6 ans	523	448	2173	Entre 3 et 6 ans	611	518	2550
Entre 6 et 9 ans	562	476	2309	Entre 6 et 9 ans	698	584	2875
Entre 9 et 12 ans	619	519	2517	Entre 9 et 12 ans	748	623	3067
Entre 12 et 15 ans	668	557	2701	Entre 12 et 15 ans	803	664	3269
Entre 15 et 18 ans	763	629	3051	Entre 15 et 18 ans	869	715	3520
Entre 18 et 21 ans	821	673	3264	Entre 18 et 21 ans	931	762	3751
Entre 21 et 24 ans	876	720	3544	Entre 21 et 24 ans	988	805	3963
Entre 24 et 27 ans	939	768	3781	Entre 24 et 27 ans	1027	835	4111
Entre 27 et 30 ans	995	811	3992	Entre 27 et 30 ans	A1	985	4406
Entre 30 et 33 ans	1027	835	4111	Entre 30 et 33 ans	B1	977	4810
Entre 33 ans et 36 ans	HEA3	977	4810	Entre 33 ans et 36 ans	B3	1072	5277

- **Réponse du DGS et de la DRH.**

Le DGS nous ont rappelé qu'on ne pouvait pas considérer que les contractuels avaient une carrière à l'UJM. Il considère donc qu'il n'y a pas nécessité de rallonger la grille. Sur les diplômés, la DRH nous a expliqué qu'ils sont pris en compte lors du classement dans la grille.

- **Remarques de FO ESR 42.**

Lors de réunions précédentes, les RH nous avaient effectivement expliqué comment étaient pris en compte les diplômés pour le positionnement dans la grille, mais nous considérons que cette valorisation est très insuffisante. Nous avons mis en évidence cette faible reconnaissance. Cela est d'autant plus étonnant, que certains de ces diplômés sont ceux de l'UJM elle-même ! Comment comprendre que notre université puisse recruter un titulaire d'un doctorat de l'UJM avec un indice brut inférieur à 500 ! Loin de défendre les diplômés universitaires, l'UJM participe ainsi, au contraire, à leur dévalorisation.

Nous avons insisté sur l'intérêt de rallonger la grille car il y a de plus en plus d'enseignants contractuels, avec un CDI, qui vont rester plus de 21 années à l'UJM.

Sur la base de nos propositions, nous avons discuté de différents cas et nous nous félicitons d'avoir reçu une écoute attentive. Nous avons, en particulier, abordé la situation d'un enseignant contractuel avec plus de 25 ans d'ancienneté à l'UJM, qui se trouve bloqué au dernier indice de la grille et ne touche plus la GIPA. C'est un exemple d'agent qui subit donc une perte de pouvoir d'achat résultant d'une double austérité de la part du Ministère et de l'UJM.

De nouveau, nous pensons que cette demande spécifique, portant sur seulement 6 agents aurait un coût financier très faible et peut donc être mis en place, même dans la « limite budgétaire » actuelle.

Définition du service statutaire applicable aux enseignants contractuels.

Nous avons demandé que les obligations de service des enseignants contractuels soient, pour un temps complet, de 384 heures annuelles de travaux dirigés ou de travaux pratiques, ce qui correspond à une base annuelle de 1607 H de travail. Nous avons rappelé notre demande qu'il ne soit

plus fait mention dans les contrats d'autres obligations « à caractère péri-pédagogique » dont il n'existe aucune définition. Nous avons également rappelé que nous demandions la bonne application du référentiel d'équivalences horaires des enseignants aux contractuels.

- **Réponse du DGS et de la DRH.**

La DRH nous a assuré que tous les contrats avaient été modifiés en ce sens.

- **Remarques de FO ESR 42.**

Nous nous félicitons que notre vigilance ait porté ses fruits.

Proposition de CDI au bout de trois années.

Nous avons demandé qu'un Contrat à Durée Indéterminée soit proposé à tous les enseignants contractuels, sans exclusive, au bout de trois années.

- **Réponse du DGS et de la DRH.**

La DRH a expliqué qu'un CDI était systématiquement proposé au bout de trois ans aux BIATSS contractuels mais pas aux enseignants. Pour ces derniers, cela pose un problème du point de vue RH, car elle considère qu'il y a une incertitude sur la pérennisation de certaines formations, avec des besoins d'enseignement qui peuvent donc rapidement évoluer.

- **Remarques de FO ESR 42.**

Nous avons argumenté que tous les enseignants contractuels qui sont restés à l'UJM plus de trois ans sont maintenant en CDI (ils ont obtenu un CDI au bout de six années). Leur proposer rapidement un CDI permettrait de rendre leur situation un peu moins précaire.

Nous pensons que les besoins sont tels à l'UJM (avec un volume d'heures complémentaires si élevé) que tous les enseignants contractuels peuvent bien se voir proposer un CDI au bout de trois années.

Nous avons discuté d'un cas particulier pour lequel il est clair qu'il n'y a pas à attendre 6 ans pour que l'UJM propose un CDI. Sur ce cas, la DRH semblait être d'accord avec nous.

Nous nous félicitons d'avoir pu rappeler et présenter des demandes locales à l'UJM. Bien sûr, ces demandes ne remplacent pas toutes les revendications nationales portées par notre syndicat :

Revalorisation du point d'indice de 10%, tout de suite, pour tout le monde.

Indexation du point d'indice sur l'inflation.

Création de tous les postes de titulaires nécessaires au bon fonctionnement de l'enseignement supérieur.

Titularisation de tous les contractuels qui le souhaitent.

30/03/2025

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se syndiquer](#)

[Nos communiqués](#)

[CSA \(ex
CT\)](#)

[FS \(ex
CHSCT\)](#)

[Syndicat national](#)