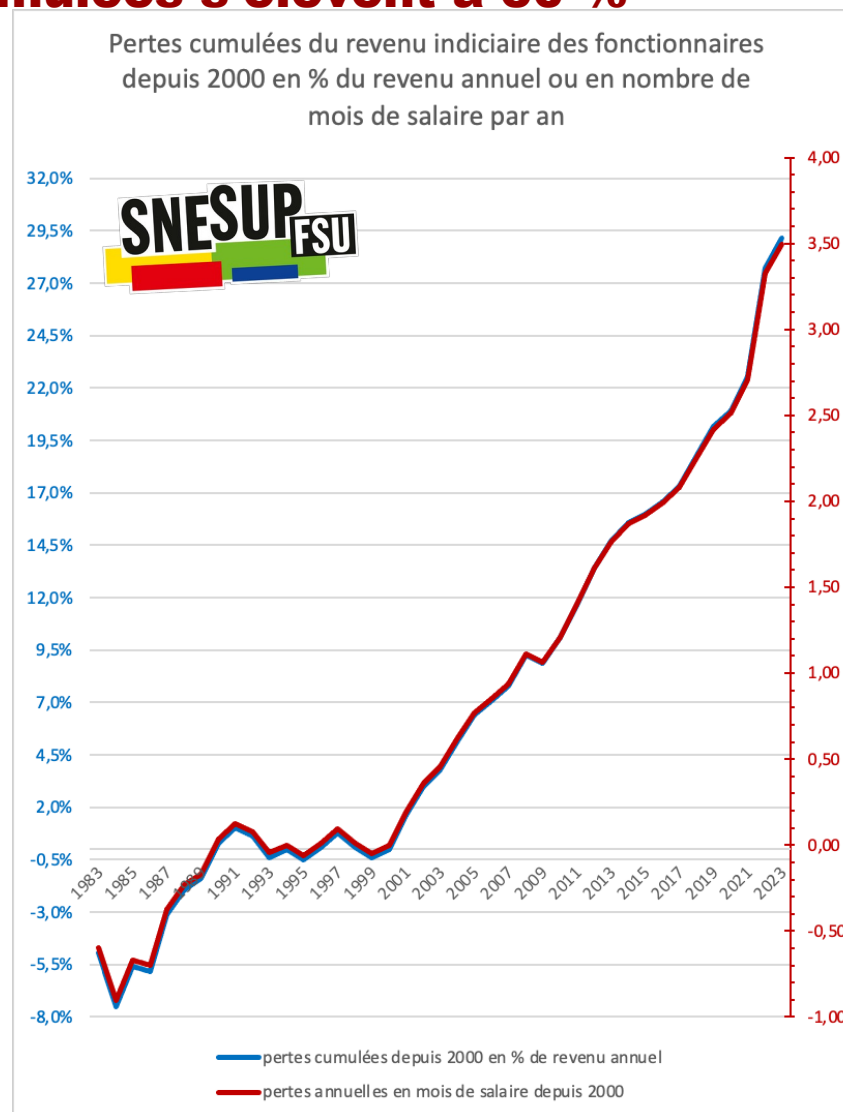
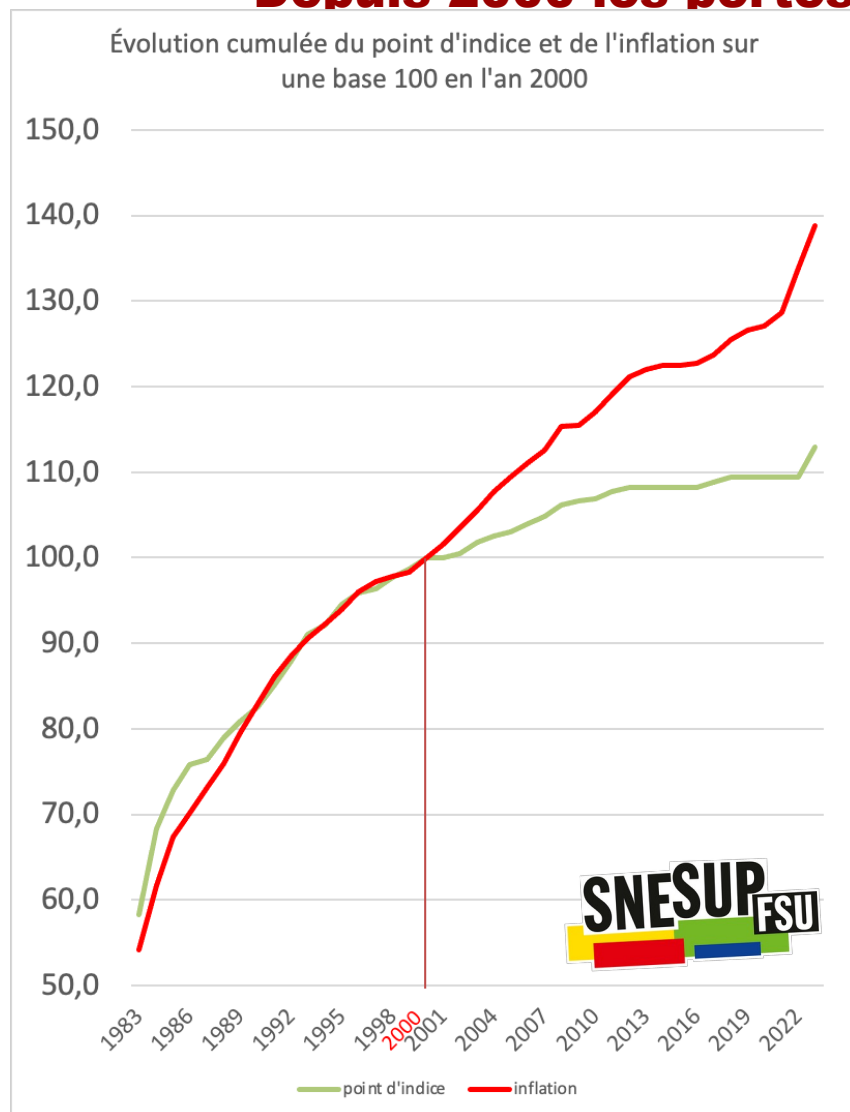


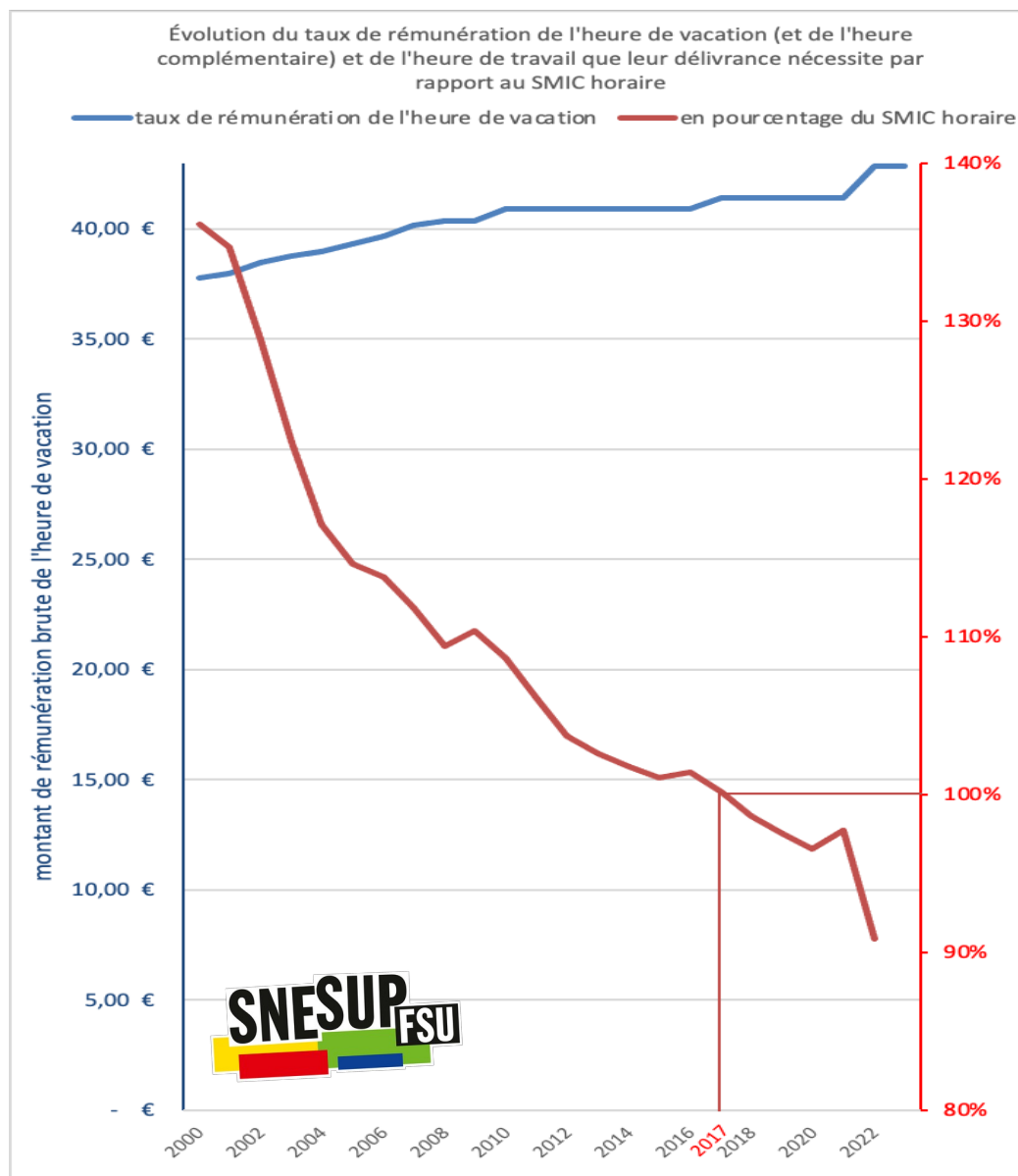
Carrières, rémunérations, conditions de travail et d'emploi des enseignants-chercheurs

Augmentation immédiate de 10 % du point d'indice dans la FP (et indexation sur l'inflation)

Depuis 2000 les pertes cumulées s'élèvent à 30 %



Heures complémentaires et heures de vacances



Depuis 2017 ces heures de travail réelles sont rémunérées en deçà du SMIC horaire

Les EC : deux missions principales

- Enseignement et recherche, des missions qui s'alimentent entre elles mais nécessitent des qualifications et des compétences différentes


Recherche implique une formation initiale longue, sanctionné par un diplôme de niveau Bac+8

Difficulté à concilier les impératifs des 2 missions dans

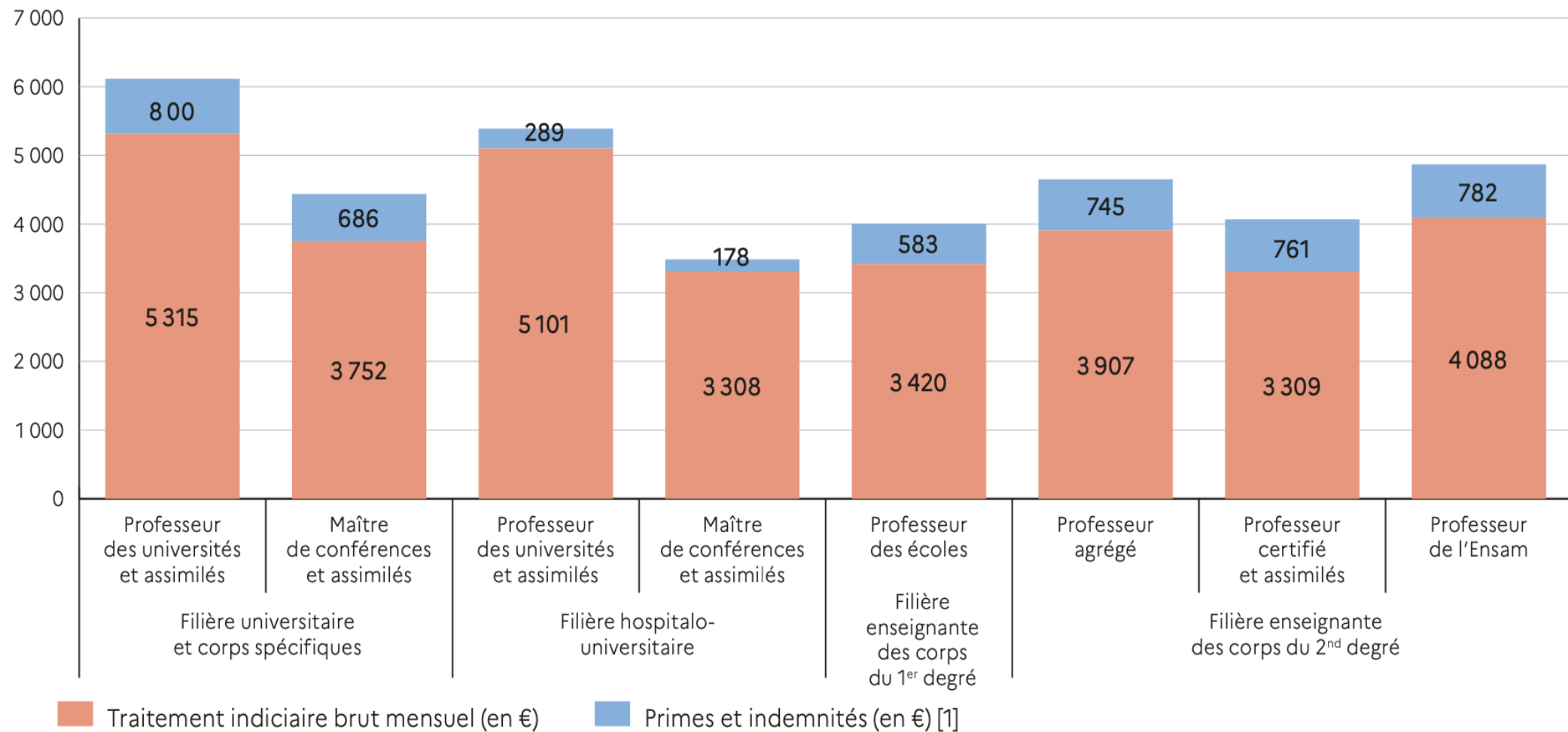
- système du toujours plus d'appels à projets et plus de bureaucratie
- contexte d'accroissement important des effectifs étudiants

Métier différent de celui de chercheur comme de celui d'enseignant

Quelques moyennes de salaires en 2020 dans MESR et MEN

			Traitement indiciaire brut mensuel (en €)	Salaire brut mensuel moyen (en €)	taux de rémunérations complémentaires par rapport au traitement indiciaire
Corps					
MEN	Professeurs de chaire supérieure		4 395	6 651	51,34%
MESR	Professeur des universités et assimilés		5 261	5 995	13,95%
EPST	Directeur de recherche		4 865	5 484	12,72%
MESR	Professeur de l'Ensam		4 063	4 810	18,39%
MESR	Professeur agrégé affecté dans le supérieur		3 869	4 588	18,58%
EPST	Ingénieur de recherche		3 480	4 573	31,41%
MEN	Professeur agrégé secondaire public		3 541	4 361	23,16%
MESR	Maître de conférences et assimilés		3 712	4 293	15,65%
EPST	Chargé de recherche		3 558	4 044	13,66%
MESR	Professeur certifié et assimilés dans le supérieur		3 290	4 029	22,46%
EPST	Ingénieur d'études		2 733	3 487	27,59%
MEN	Professeur certifié secondaire public		2 806	3 335	18,85%
MEN	Professeurs des écoles premier degré public		2 651	2 997	13,06%
<i>n'inclut pas les heures d'enseignement et activités pour un autre employeur</i>					
<i>Du fait des temps partiels, pour les enseignants du MEN, ajouter environ 100€ pour les équivalents temps plein</i>					
<i>Pas d'info sur les personnels MESR et EPST</i>					
MESR	Sous-total des enseignants-chercheurs		4 205	4 836	15,01%
MESR	Sous-total des ESAS		3 611	4 340	20,19%

Salaires bruts moyens en 2021 (ESR)



Contractuels enseignants sur emploi 2nd degré : 2948€ / 587€

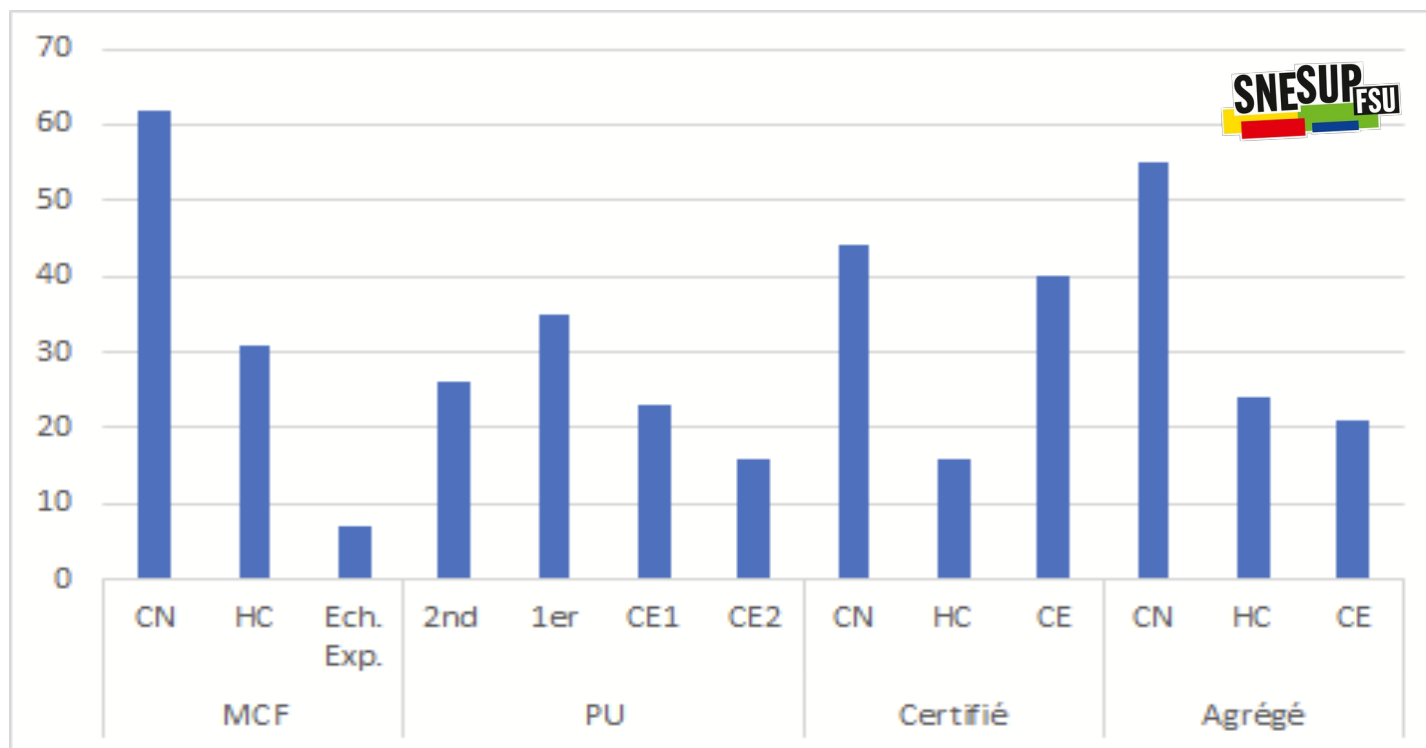
Blocage de grade

Grâce à la FSU, le protocole PPCR a permis d'améliorer la situation des enseignants et EC.

De nombreux collègues restent bloqués en classe normale :

- plus de 50 % des agrégés sont en classe normale
- plus de 60 % des MCF sont en classe normale. Très peu en ech exc

Pourtant le taux d'avancement à le HC diminue de moitié !



Carrières et retraites enseignants du sup

L'âge d'entrée dans la carrière (fonction publique) **est très différent** entre les enseignants (moyenne de 28 ans en 2022, +2 ans en 10 ans) et les maîtres de conférence (moyenne 35 ans en 2022, +3 ans en 10 ans). Il y a donc en moyenne une différence de 7 ans (soit 28 trimestres) pour l'entrée dans la fonction publique. Les MCF peuvent avoir une poursuite de carrière en PR (34%)

Statut	INM (d)	INM(t)	Échelle	Age de départ à la retraite (2021-2022)	IM moyen de liquidation	Pension moyenne Mensuelle (€)
PR et assimilés	813	1329	HEE2	66,9	1229	4530
MCF et assimilés	474	1067	HEB3	65,9	944	3115
PRAG	450	1067	HEB3	64,2	1024	3681
Certifiés et assimilés	390	972	HEA3	64,8	852	2778

Dévalorisation du corps des PU

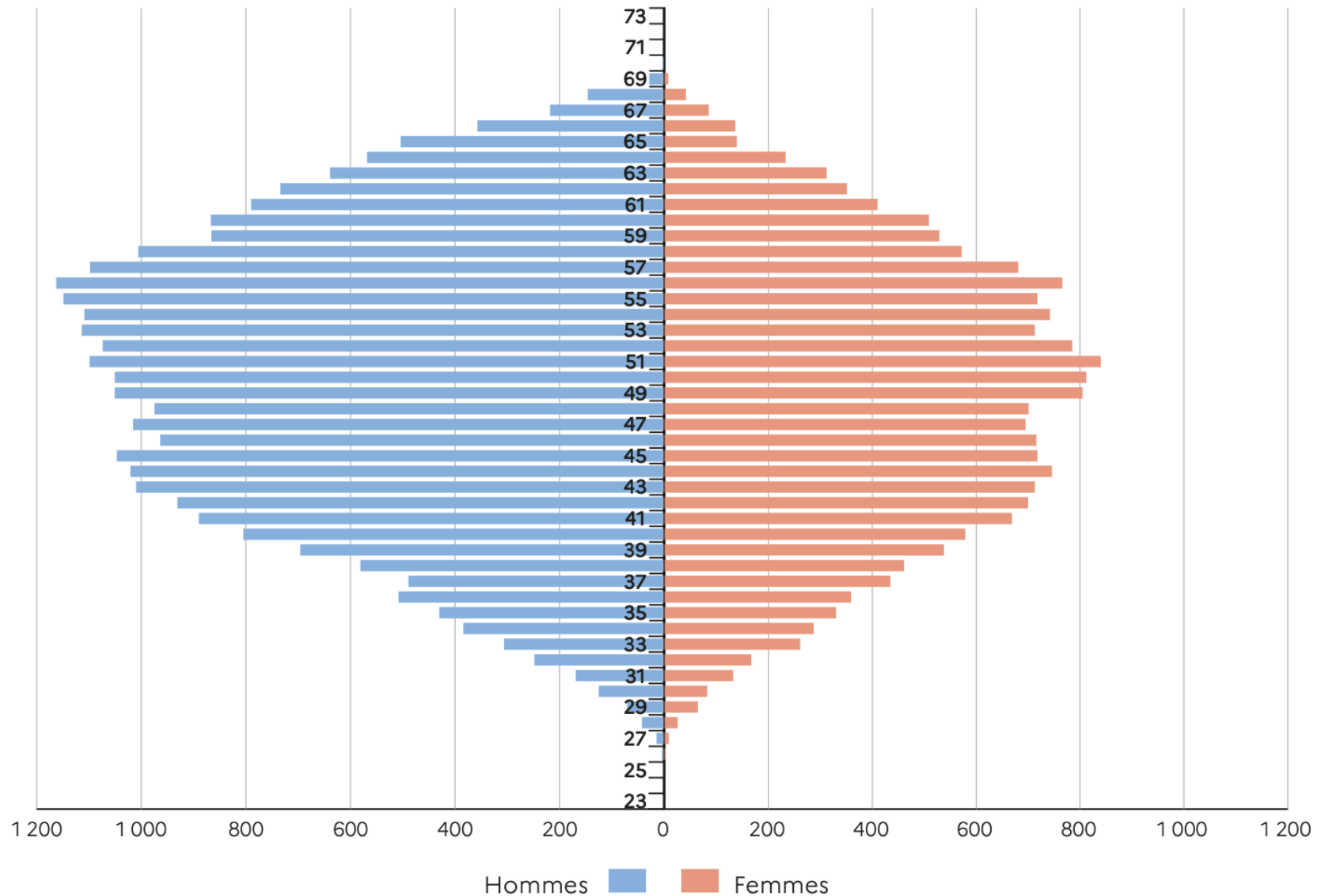
Pas d'amélioration des grilles indiciaires et des rémunérations depuis longtemps, excepté l'accès automatique à la hors échelle B pour le 1er grade
Explication invoquée : leur indice sommital élevé (hors échelle E)
Mais aucune autre piste n'a été étudiée

En comparaison pendant cette période les grilles d'autres corps de la FP se sont rapprochées ou ont rejoint celles des PU (administrateurs civils, architectes, directeurs d'hospital,...)

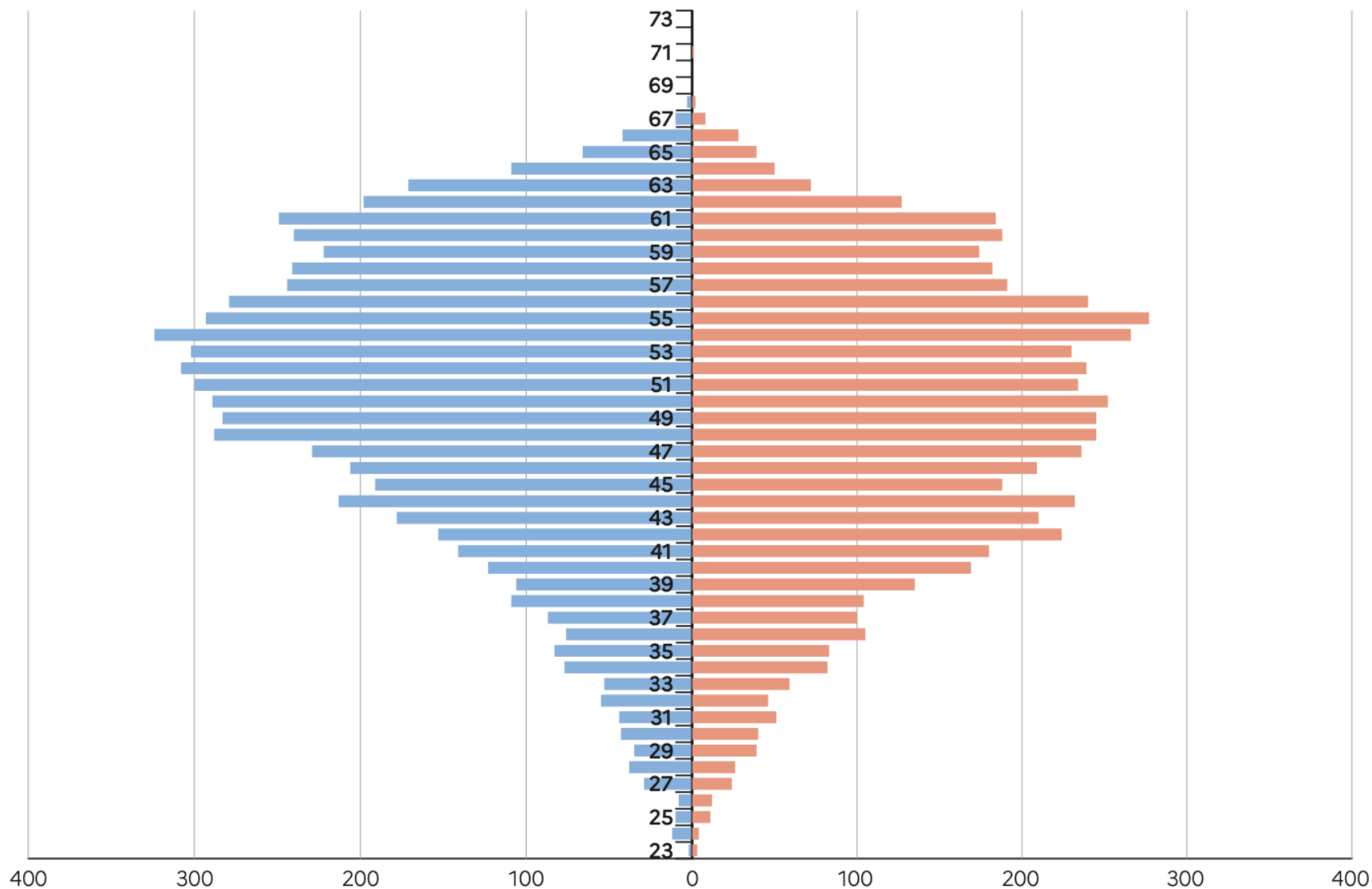
Elles et ils ont déjà passé un doctorat, une HDR, des concours de recrutement
Mais doivent encore subir un passage au choix pour chaque échelon amenant au-delà de l'indice sommital des agrégé-es et MCF (heB)

Un travail de plus en plus lourd pour tous les fonctions à responsabilité (vrai évidemment pour les statuts)

EC: un fort besoin de renouvellement

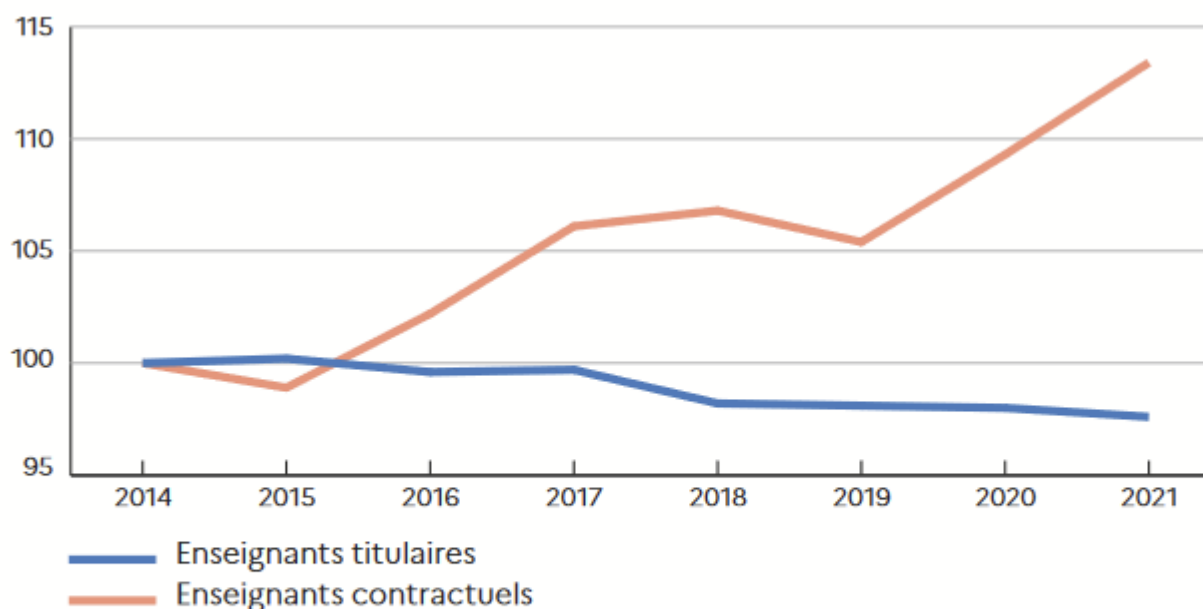


Pyramide des âges des personnels enseignants de la filière des corps du 2nd degré



Plan de recrutement de titulaires

- Forte progression des agents contractuels (+ 13,4 %) depuis 2014 alors que dans le même temps le nombre de titulaires a diminué (-2,4 %)
- 6000 enseignants sont nécessaires pour réduire de moitié les inégalités entre établissements.



L'année de référence est fixée à la rentrée universitaire 2014 (base 100) pour mesurer l'évolution des effectifs des personnels.

Champ : Ensemble des personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur (hors élèves des Écoles normales supérieures).

Source : GESUP2 (2014), RHSUPINFO (à partir de 2016), enquêtes annuelles sur les enseignants contractuels de DGRH A1-1, DGRH A2-3.

Revalorisation des agents non titulaires

- Le SNESUP-FSU revendique l'alignement des grilles de rémunérations des contractuels sur, *a minima* :
 - la grille des certifiés pour les contractuels enseignants
 - la grille des maîtres de conférences pour les contractuels enseignants-chercheurs.
- Le SNESUP-FSU revendique une refondation du statut des ATER avec un alignement de leur rémunération sur le 1er échelon de maître de conférences et l'alignement de leur PRES sur le C1 du RIPEC.
- Égalité TD = TP pour toutes et tous.