

Bienvenue dans l'Enseignement Supérieur : « DROITS ET OBLIGATIONS »



SOMMAIRE

1. Nos conditions de services	P. 2
2. L'annualisation du service et ses conséquences	P. 2
3. Congés de diverses natures.....	P. 2
4. Un état de service prévisionnel dit « tableau de service ».....	P. 3
5. L'AS dans le service ?	P. 3
6. Qu'est-ce qu'une heure CM, TP, TD ?	P. 3
7. Quand et comment sont comptées les heures complémentaires [HC] ?.....	P. 3
8. Déroulement de carrière (Hors classe, Classe Ex.)	P. 4
9. Les rendez-vous de carrière dans le PPCR et dans le Sup	P. 4
10. Pour suivre les différentes phases du déroulement de vos carrières	P. 5
11. Primes	P. 5
12. Droit de grève et réglementation.....	P. 6
13. Le secteur « Sup » du SNEP-FSU ?	P. 6
14. Des points non développés (santé, mutation, FPC...).....	P. 7
Évolution de la PES des ESAS	P. 8

La nécessité de se relier : pensez à vous syndiquer, car cela permet de ne pas rester seul·e professionnellement et pédagogiquement.

Lien pour adhérer [possibilité de le faire en ligne].



Lien pour consultez notre site web, en particulier ses pages enseignement supérieur.



Lien vers la rubrique « Quelques textes à connaître dans l'ESR ».



Page Facebook

19 novembre 2025

ÉDITO... En particulier pour les nouveaux·elles arrivant·es...

Bienvenue dans cet univers de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (ESRI) incarnée par un ministère (MESRI). Ceci fait donc suite à votre affectation (mutation) définitive liée au recrutement sur un poste paru dans Galaxie. **Vous n'êtes pas en détachement ni mis à disposition.**

Vous allez enseigner et participer à la formation des d'étudiant·es, souvent enthousiastes, à travers les objets d'études et de formations que sont les APSA « œuvres évolutives, matières » de la discipline EPS. Vous allez découvrir des milieux professionnels où l'autonomie, le localisme, la déréglementation ou l'absence de règles, surtout et souvent le manque de moyens, la mise en concurrence, la précarité sont devenus des réalités structurelles depuis la mise en œuvre de la fameuse LRU [Liberté, Responsabilité des Universités] en 2008. Cette loi ne cesse de produire des effets « individualisants » n'a aidant pas à répondre à nos missions de services publics, dont la démocratisation.

Aussi, pour vous aider à appréhender de manière solidaire et collective votre nouveau milieu professionnel, avec d'autres catégories (statuts) de personnels, dont les Enseignant·es-Chercheur·es (EC), BIATSS..., nous vous informons sur les règles nationales à ce jour (30/09/2024) en cours, encadrant votre travail dans ces univers morcelés, éparpillés, archipelés, « autocentrés » parfois.

En avant-propos : comprendre le principe de la double gestion

Les personnels « **de statut de second degré** » fonctionnaires d'État, que sont les professeur·es et agrégé·es d'EPS affecté·es dans l'ESRI, restent géré·es par les rectorats pour leur déroulement de carrière [avancement, promotion...] et les questions liées à leur corps d'origine (la gestion des agrégé·es vient d'être déconcentrée cette année).

En revanche, **pour leurs conditions de travail et missions** [services, enseignement...], elles·ils dépendent de leurs établissements d'affectation et des règles régissant l'ESRI. Elles·ils sont sous la tutelle du Ministre de l'ESRI et non de l'EN. Elles·ils ne sont plus inspecté·es, car les IPR n'ont aucune compétence sur l'ESRI, vos missions et votre travail.

Autres principes : la démocratie universitaire et « la collégialité » entre pairs [égalité, responsabilités partagées et recherche du consensus]. Mais elles sont mises à mal par « le new management public » lié à la LRU et combiné au manque de moyens. Ces principes sont des garants de la liberté académique, pédagogique et de la conception de notre travail. ■

Le SNEP-FSU a construit ce document non exhaustif pour les enseignant·es d'EPS nouvellement nommé·es dans l'Enseignement Supérieur et de la Recherche [ESR] en particulier dans les STAPS, les INSPÉ, les SUAPS et les Grandes Écoles (GÉ). Ces enseignant·es sont appelé·es dans le langage courant PRAG (agrégé·e) et PRCE (certifié·e ou prof. EPS), ou encore dit E2D ou ESAS (enseignant·e du second degré affecté·e dans le supérieur). Ces personnels sont d'abord administrativement des « statut de second degré ».

1. NOS CONDITIONS DE SERVICE

Que l'on soit agrégé·e, professeur·e d'EPS (fonctionnaires d'État), les obligations de service (OS) des enseignant·es d'EPS sont les mêmes dès lors qu'elles·ils sont affecté·es dans l'enseignement supérieur sur un emploi de type « statut de 2nd degré ».

Ces OS dans « le SUP » sont définies, sur Légifrance, en scannant ce QR Code.



Elles sont fixées par le nouveau Décret 2025-742 du 31/07/2025 abrogeant le décret Lang de 1993. 9 articles dont 2 principaux [en gras par nos soins] :

- Art. 3 (Extraits) : I. - Les personnels mentionnés à l'article 1^{er} sont tenus d'accomplir, dans le cadre de l'année universitaire :

1^o Un service d'enseignement en présence des étudiants de **384 heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques**.

Dans le cas particulier où des cours magistraux leur sont confiés, ceux-ci sont pris en compte, pour le calcul du service d'enseignement énoncé à l'alinéa précédent, à raison d'une heure et demie pour une heure d'enseignement effective ;

Commentaire du SNEP-FSU : une heure TD ou TP égale une heure réelle décomptée et TP = TD.

II. - Les dispositions du I sont applicables aux personnels enseignants d'éducation physique et sportive au titre des enseignements dispensés sous forme de cours magistraux, de travaux dirigés ou de travaux pratiques. [cf. point 6 sur la définition de TD, TP, CM].

- Les services accomplis par ces personnels au titre de la pratique des activités physiques, sportives et artistiques des étudiants et des personnels sont pris en compte pour les deux tiers de leur durée effective dans le calcul des obligations de service d'enseignement fixées au I du présent article.»

Commentaires SNEP-FSU : Cette phrase est la même à quelques mots près que celle du décret 1993. Elle est à interpréter dans le même esprit, « dixit la DRH du MESR ». C'est-à-dire cela concerne les activités de type AS, FFSU, tournois, stages, évènementiel ... et qui n'est pas identifié comme un cours. Nous revendiquons et proposons un référentiel national sur ce point.

- Art. 5. (Extraits) : « ... Le service hebdomadaire d'enseignement assuré par les personnels mentionnés au présent décret ne doit toutefois pas être supérieur à **quinze heures pour les professeurs agrégés** de l'enseignement du second degré et à **dix-huit heures pour les autres enseignants**. ...

Le tableau de service de chaque enseignant lui est transmis en début d'année universitaire. Il peut être adapté pour chaque semestre d'enseignement... »

- **Commentaire SNEP-FSU :** la réduction du nombre de semaines de cours sur l'année universitaire, pour cause souvent d'austérité, met sérieusement à mal cet article 5. Mais chaque enseignant·e, si iele le souhaite, peut obtenir que cet article soit respecté pour son service.

Ce décret pour les second degrés s'appuie, entre autres, **sur le statut particulier des professeur·es d'EPS (différent de celui des certifié·es)** - Décret n° 80 627 du 4 août 1980, relatif au statut particulier des professeur·es d'éducation physique et sportive.

Et le Décret n°72-580 du 4 juillet 1972 **relatif au statut particulier, des professeur·es agrégé·es (toutes disciplines confondues)** de l'enseignement du second degré

2. L'ANNUALISATION DU SERVICE ET SES CONSÉQUENCES

Le décret peut permettre différentes interprétations. Certaines universités ne respectent pas le droit aux jours fériés, voire aux congés de maladie et de maternité [avec, par exemple, une pression sur les personnels pour qu'ils assurent leurs horaires avant de partir en congé, ou en reportant un cours ayant lieu un jour férié].

Cependant, grâce à la pression syndicale, une note de service sur les congés dans l'ESR [cf. point suivant] apporte des points d'appui intéressants pour les personnels.

3. CONGÉS DE DIVERSES NATURES

Cf. Circulaire de 2012, en scannant ce QR Code.



À lire attentivement :

La circulaire [Ndr : ESRH1220221C circulaire n° 2012-0009 du 30-4-2012 ESR - DGRH Al-2] sur les congés légaux des enseignant·es affecté·es dans l'ESR et qui comporte certains points d'appui pour nos revendications. Cette circulaire indique que le temps de travail des enseignant·es est le temps de travail applicable dans la FP de l'État, soit 1 607 heures de travail effectif annuel. Mais ce temps se décompte en équivalence horaire [soit 384 h TD pour un·e enseignant·e statut second degré]. Il est écrit qu'une heure TD d'un statut de 2nd degré équivaut à 4,18 heures de travail [1607 divisé par 384].

On lit en annexe, point 6 : « Une semaine de congé légal est donc reconnue pour 35 heures de travail fonction publique au minimum,... Et ce qui correspond... pour un enseignant·e de statut de second degré affecté·e dans l'ESR à **8 heures 20 minutes par semaine** [premier minimum]... ».

Annexe Point 7 : « 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... 192 heures pour une enseignante de statut second degré affectée à l'ESR... [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. »

4. UN ÉTAT DE SERVICE PRÉVISIONNEL DIT TABLEAU DE SERVICE :

Il est maintenant écrit dans le nouveau décret du 31/07/2025 sur nos conditions de service (article 5).

Pour éviter des surprises et des conflits, il est très important de signer en début d'année un état de service prévisionnel dénommé tableau de service. (Art. 7 du Décret 84-431 du 06/06/1984 ou rappelé dans la circulaire congés de 2012). C'est le document qui fait référence en cas de litige, en particulier sur le comptage d'heures pour les différents types de congés ou sur le comptage des heures effectuées au total et pouvant indiquer, s'il y en a, le nombre d'heures complémentaires effectuées, selon la méthode calendaire (chronologique).

Ce tableau sera régularisé en fin d'année en fonction des services effectivement assurés (il peut aussi être revu en cours d'année à l'initiative du collègue ou du service, et souvent pour le second semestre).

5. L'AS DANS LE SERVICE ?

Il n'y a pas de texte dans le supérieur qui stipule que les enseignant·es d'EPS ont un forfait dans leur service pour animer l'AS. Cependant, le décret Lang n'interdit pas que, dans les 384 heures, des heures soient faites au titre d'une animation en AS (1 H égale 0,66 TD) ou en heures complémentaires. D'autre part, le Décret du 07/05/2014, relatif à l'animation du sport scolaire, conforte le forfait de 3 heures dans le service des enseignant·es d'EPS affecté·es dans le 2nd degré.

Ces 2 textes sont des points d'appui majeurs pour revendiquer dans le service de 384 heures un forfait dédié à l'animation de l'AS universitaire, dans le cadre de la FFSU ou de la vie étudiante des ESPE, par exemple. Des collègues ont actuellement jusqu'à 40, 50, 60 heures équivalentes TD comptées dans leur service, mais cela dépend totalement de la dynamique et du rapport de force local.

Dans les INSPÉ(S), il peut y avoir une AS [au sens strict du terme] prise en compte ou pas, dans le service des enseignant·es, cela dépend du contexte local. Cependant, certaines INSPÉ(s) allouent des heures aux enseignant·es d'EPS pour des « missions EPS » ou des « ateliers APSA » [hors maquettes de master]. Elles correspondent à des pratiques physiques de type SUAPS [comptées 1 H = 1 HTD].

6. QU'EST-CE QU'UNE HEURE CM, TP, TD ET QUI DÉCIDE ?

Attention, ce n'est pas le nombre d'étudiant·es en cours qui détermine si l'enseignement est un CM, un TD ou un TP. Un cours avec douze étudiant·es peut être classé en CM. Ce choix est fait sur la base de critères pédagogiques (méthodes et contenus) et ce sont les maquettes habilitées qui font foi pour la nature des enseignements (CM, TD, TP). Le nombre d'étudiant·es détermine ensuite le nombre de groupes.

La période de calcul du service est l'année universitaire [variable en semaines selon les universités]. En conséquence, l'établissement ne peut en aucun cas imposer des rattrapages de service d'une année sur l'autre. En cas de sous-service subi [donc pas de votre fait], toute baisse de rémunération ou report pluriannuel est illégal.

7. QUAND ET COMMENT SONT COMPTÉES LES HEURES COMPLÉMENTAIRES (HC) ?

Au-delà des 384 heures statutaires effectuées et comptées de façon calendaire [chronologique], les enseignant·es, quels que soient leurs corps, grades et statuts, perçoivent des heures complémentaires sur la base de l'heure TD [42 euros environ (sous payé en fait)]. Attention, aucune HC n'est obligatoire et ne peut donc être imposée, contrairement au 2nd degré où 2 HSA peuvent l'être.

Ensuite, selon les universités, si vous avez des HC, elles peuvent être rétribuées différemment selon la nature de cours et ce qui est donc inscrit au tableau de service. Ainsi contrairement aux premières 384 heures où une heure TP égale une heure TD et une heure CM compte 1,5 H TD, vos HC peuvent être rétribuées en fonction de la nature de cours (donc une Heure TP = 0,66 d'une heure TD, 1 h TD égale 1 h et 1 h CM est comptée 1,5 h TD). D'où l'importance de bien identifier sur votre tableau de service (TS) de rentrer le moment dans l'année où commenceront les HC, et de vérifier la nature de ces cours si votre université applique ce type de calcul. Rappelons aussi que le nombre des HC doit être validé [sur votre TS] par votre direction.

Ces HC nous posent collectivement et individuellement des problèmes politiques sur nos conditions de travail et de salaire : ces HC, en grand nombre, jouent contre l'emploi de titulaires-fonctionnaires [donc aussi contre les jeunes] et peuvent être une « drogue salariale » pour compenser l'insuffisance des salaires et du gel du point d'indice.

En effet, elles masquent des besoins en emplois considérables [actuellement, plus de 3/4 des postes nécessaires à l'université !]. Dans le cadre de la lutte contre le chômage versus les emplois de titulaires, et pour ne pas aggraver les conditions de travail, le SNEP-FSU demande des créations de postes avec la transformation d'une grande partie de ces HC en poste et une revalorisation de celles qui existent, car sous-payées à l'heure par rapport au SMIC.

8. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Avec le SNEP-FSU, dans le cadre du protocole dit PPCR (Parcours Professionnel, Carrière et Rémunération), il a été obtenu :

- **La réduction et l'uniformité du temps de passage entre chaque échelon.**

Avec le précédent système, l'écart entre deux collègues de la même promotion en classe normale, pouvait aller jusqu'à 10 ans.

Maintenant, il n'y aura plus que 2 ans d'écart en classe normale. Les bonifications éventuelles d'un an seront accessibles après le rendez-vous de carrière [cf. point 9].

La hors classe (HC) : a priori, enfin l'accès pour tous·tes à ce grade.

Ce grade, créé en 1989 (et seulement réservé à 15 % de chaque corps au départ), est maintenant, depuis l'adoption du PPCR en 2017 (Protocole Professionnel Carrière et Rémunération), accessible pour tous·tes et par le fait que la carrière doit se dérouler au moins sur deux grades. **Le barème national** obtenu assure aux collègues une promotion et enfin rend visible leur calendrier de promotion à ce changement de grade et avec une mise en place du 7^{ème} échelon de la hors classe au 1^{er} janvier 2021. Ajoutons que nous avons obtenu un ratio de promouvables – promu·es qui va monter à 23 % en 2025 (18 % en 2022).

Sont promouvables celles et ceux qui comptent à la fin de l'année scolaire (31 août) au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale.

La Classe Exceptionnelle (CEX) : un débouché insuffisant, car uniquement pour quelques-un·es à ce stade, et inégalitaire – injuste.

La FSU n'était pas demandeuse d'un grade supplémentaire, mais bien d'échelons supplémentaires.

La classe exceptionnelle a été mise en place au 1^{er} septembre 2017 avec des contingentements, dont un pour l'ESR, mais le ratio de promotion de 10 % de chaque corps ayant été atteint, il n'y avait plus de places sauf celles libérées par les départs à la retraite de collègues qui étaient en Classe Ex (soit au compte-goutte).

En 2024, le contingentement est donc supprimé au profit d'un flux de promotions annuel garanti mais insuffisant (cette année, 10,5 % pour les profs et 13,5 % pour les agrégé·es) et sans barème.

L'accès à la classe exceptionnelle n'est pas tel que le SNEP-FSU l'aurait voulu, car il crée un grand nombre d'inégalités.

Nous revendiquons l'accès de tous·tes les collègues à ce troisième grade et au dernier indice avant de partir à la retraite.

C'est une nouvelle bataille à mener donc pour avoir un barème où l'ancienneté est prioritaire et un taux de promotions-promus·es au moins de 25 % (sont promouvables les agrégé·es ayant atteint l'échelon 4 de la HC et l'échelon 5 pour les professeur·es EPS et certifié·es). Nous demandons aussi que le nombre de promu·es respecte aussi la proportion et poids de chaque corps dans le supérieur et le second degré et égalité homme-femme.

Pour la FSU, le protocole PPCR n'est qu'une étape.

La revalorisation du métier doit passer aussi **par une revalorisation des grilles indiciaires et un dégel du point d'indice**.

9. LES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE DANS LE PPCR ET DANS LE SUP : UNE NOUVEAUTÉ POSANT DES PROBLÈMES

Il y a désormais des « rendez-vous de carrière » (RDV de C) qui peuvent donner lieu à des accélérations de carrière d'un an, entre le 6^{ème} et le 7^{ème}, et le 8^{ème} et 9^{ème} échelon. Mais le quota pour en bénéficier est fixé à seulement 30 % de collègues pour le 6^{ème} et 8^{ème} (donc 70 % n'y auront pas droit).

Il y a un troisième RDV de C au 9^{ème} échelon qui donne un avis pour favoriser l'accès à la hors classe.

Rappel donc, je suis concerné·e par un RDV de carrière si je suis au :

- **6^{ème} ÉCHELON** : et si je suis dans ma deuxième année du 6^{ème} échelon au 31 août 2025.
- **8^{ème} ÉCHELON** : et si je suis entre 18 et 30 mois du 8^{ème} échelon au 31 août 2025.
- **9^{ème} ÉCHELON** : et si je suis dans ma deuxième année du 9^{ème} échelon au 31 août 2025.

L'évaluation est faite par la·le chef·fe de service lors d'un entretien. Dans le supérieur, cette modalité est problématique, car la·le supérieur·e « hiérarchique en fonction » est un pair (un collègue pour les services ou UFR, le président d'université en est un aussi). C'est la conception « collégiale » des universités.

Informons que la·le collègue n'est pas obligé·e de se rendre à ces RDV de C. Dans ce cas, elle·il assume qu'elle·il fera partie des 70 % ne bénéficiant pas de l'accélération d'un an. **Attention**, nous alertons sur le fait qu'une non-participation au RDV de C du 9^{ème} pour la HC peut être très pénalisante, car « votre hiérarchie pourrait (au conditionnel), en fait, vous faire payer » cette attitude (hélas) en vous mettant un avis défavorable, ce qui peut devenir problématique pour la suite de l'accès à la HC.

Pour ces RDV de C, n'hésitez pas à contacter les commissaires paritaires du SNEP-FSU.

10. POUR SUIVRE LES DIFFÉRENTES PHASES DU DÉROULEMENT DE VOS CARRIÈRES TOUT AU LONG D'UNE ANNÉE, SUIVEZ NOS PUBLICATIONS SYNDICALES, ACADEMIQUES ET NATIONALES

« Pour ne rien louper, syndiquez-vous » : envoyez les fiches syndicales individuelles à vos Commissaires Paritaires (vos représentants des personnels) en les téléchargeant sur le site : www.snefsu.net rubrique corpo/les personnels. Pour les syndiqué-e-s, le bulletin « carrières » paraît en décembre, le bulletin « mutations » en novembre.

À qui s'adresser ?

- Agrégé-es : benoit.chaisy@snefsu.net
- P et CE EPS : contacter les commissaires paritaires académiques.
- Mutations : polo.lemonnier@snefsunet
- Santé et retraite : sebastien.beorchia@snefsu.net (en appui lionel.delbart@snefsu.net)
- Rémunération : didier.blanchard@snefsu.net
- Juridique: juridique@snefsu.net
- Autres questions corpo : corpo@snefsu.net

11. PRIMES

D'une manière générale, la politique d'austérité s'appuie sur le refus d'augmenter les salaires dont le point d'indice et de revoir la revalorisation des grilles indiciaires de nos corps (certifié-e, agrégé-e...). La politique actuelle de nos gouvernants préfère s'appuyer sur un système de primes, nettement moins coûteux et génératrice d'inégalités (et de frustrations) et de concurrences entre les personnels.

À noter par exemple, le refus du MEN et du MESRI de verser la prime d'attractivité à nos jeunes collègues (entre le 2^{ème} échelon et le 7^{ème} de la classe normale) affecté-e-s dans le Sup, contrairement aux nommé-e-s dans le second degré. Nous la revendiquons.

Prime de l'enseignement supérieur [PES] (cf. tableau P.8)

Elle est attribuée aux personnels des 1^{er} et 2nd degrés affectés et, en fonction, dans les établissements d'enseignement supérieur, à condition qu'ils assurent l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Cette prime est attribuée, au même taux, aux personnels qui bénéficient de décharges de service. Le taux annuel de la PES est fixé à 3 142,75 € à compter du 1^{er} janvier 2024, et le versement de cette prime devient mensuel (Journal Officiel du 23 mars 2024, l'arrêté du 29 février 2024 fixant le montant annuel de la prime d'Enseignement Supérieur). Le taux final pour le moment devra atteindre 4 216 euros en 2027. Après des luttes qui ont déjà fait évoluer le montant de cette PES, nous revendiquons toujours l'alignement avec la prime attribuée aux Enseignant-es-Chercheur-es (EC) dites « C1 – RIPEC » qui sera de 6 400 euros pour 2027.

Primes liées à des tâches spécifiques ou décharges

Les tâches spécifiques ne peuvent être imposées aux seconds degrés pour le moment (décret Lang) :

- **Prime de Charge Administrative (PCA)** : elle est attribuée aux collègues exerçant des responsabilités administratives (PRA) : direction, missions temporaires reconnues officiellement en CA par chaque université [donc il y a des spécificités et des disparités]. Les collègues peuvent être autorisé-es, si leur université est d'accord, à transformer tout ou partie de la prime en décharge de service. Cette prime n'interdit pas les heures complémentaires.
- **Prime de Responsabilité Pédagogique (PRP)** : elle concerne uniquement les titulaires exerçant à plein temps, qui effectuent des missions [responsables de filières, suivi de stages...] en plus des obligations de service [cela doit être officialisé dans chaque université]. Il est possible d'obtenir une décharge de service équivalente au nombre d'heures. À la suite de nos revendications (à responsabilité égale prime égale), le Ministère en mars 2023 était d'accord pour que le plafond des PRP soit doublé pour les « ESAS (terminologie du MESR)» et passe de 96 h équivalent TD à 192 h TD (alignement sur les EC).

Attention : la collègue qui choisit la décharge ne pourra pas recevoir d'HC.

Les primes de charge administrative et de responsabilité pédagogique ne peuvent être cumulées. Chaque année, le CA, après avis du Conseil des études et de la vie universitaire [CEVU ou CFVU] et du Conseil scientifique [CS], se prononce sur la liste nominative des bénéficiaires, leurs fonctions ainsi que sur le montant de chaque prime. **Syndicalement** nous revendiquons une harmonisation nationale par le haut de ces primes (PRA et PRP) et leurs cumuls avec la décharge de service (de 96 h à 192 h) et pas d'HC.

Avec la LRU, chaque université définit les charges rémunérées par des primes et donc leurs montants. La disparité et les inégalités sont donc de mise. Un document écrit en début d'année stipulant le type de prime/mission est conseillé.

Nous avons cependant par les luttes (et à poursuivre) obtenu que dans les LDG (lignes de gestion) soient actés par chaque université la mise en place d'un référentiel d'équivalence horaires (REH) destiné aux ESAS et la définition des activités relatives au référentiel. La mise en place d'un REH destiné aux ESAS devrait permettre à toutes et tous les PRAG-PRCE et assimilé-e-s la reconnaissance de l'ensemble des activités hors enseignements qu'ils-elles font le cas échéant et mettre fin au travail gratuit (comme l'encadrement de stage ou de mémoire) tel que cela se pratique aujourd'hui dans certains établissements.

Le REH sera le même que celui des enseignant·es-chercheur·es (à l'exception des activités de recherche), ce qui va permettre d'avoir une reconnaissance identique des activités tous statuts confondus dans un même établissement. **Mais nous refusons syndicalement que ces tâches soient obligatoires et inscrites dans une modification du décret Lang qui est toujours sur la sellette.**

Nous continuons à revendiquer que l'accès à la recherche des ESAS soit facilité (le ministère proposait en mars 2023 une augmentation de la limite de durée de l'aménagement d'un an à trois ans). Nous demandons aussi que les ESAS docteur·es qualifié·es puissent bénéficier d'un dispositif du type « repyramide » pour devenir MCF.

12. DROIT DE GRÈVE ET RÉGLEMENTATION

C'est un droit constitutionnel.

Il est procédé, en cas de déclaration de grève de l'agent·e à son administration, à une retenue d'un trentième sur le traitement de celui·celle-ci. Le service du jour de grève est alors réputé fait et correspond au nombre d'heures inscrites ou prévues dans le tableau de service prévisionnel du collègue. Il ne peut donc être cumulé à la retenue du trentième et une obligation de rattrapage des heures, même partielle. Cependant, si le·la collègue décidait de rattraper ses heures pour les étudiant·es, celles-ci devraient être comptées en heures complémentaires, si son service dépasse les 384 heures réglementaires (si la·le collègue n'a pas cours le jour de grève, il n'est daucune utilité de se déclarer gréviste. En revanche, il est possible de verser à une caisse de solidarité).

Mais rappelons aussi que, selon la réglementation, un·e enseignant·e n'a toutefois pas à se déclarer gréviste auprès de son administration, ni avant le jour J, ni pendant, ni après, si elle·il n'est pas recensé·e absent·e, par son administration. Donc les services administratifs doivent faire une enquête si cours fait ou non. Une fois constaté que le service n'a pas été fait, l'enseignant·e doit s'en justifier auprès de son administration, le cas échéant en se déclarant en grève.

En pratique, les recensements, y compris pour ce qui concerne les cours prévus (le cas le plus simple), restent pour l'instant rarement effectifs... Donc, soit vous vous déclarez de vous-même, soit vous attendez.

Cette réglementation à double sens perturbe, selon nous, l'affichage politique de la grève et le recensement du taux de grévistes.

13. LE SECTEUR « SUP » DU SNEP-FSU

Sur chacun des secteurs, STAPS, SUAPS et Grandes Écoles [GÉ], INSPÉ..., le SNEP-FSU mène une activité régulière, en lien avec les autres syndicats de la FSU dont le SNESUP-FSU, et en rend compte régulièrement aux collègues par mail ou sur son site. Si vous ne recevez pas ces informations syndicales, n'hésitez pas à en faire la demande à educ@snefpsu.net.

Ce travail quotidien, de longue haleine, est porté au plan national par **plusieurs militant·es et secrétaires nationaux**:

- **Pascal Anger** : Secrétaire national, coordonnateur secteur ESR - Secteur SUAPS - Grandes Écoles, SUAPS - Université d'Angers [49].

Mail : pascal.anger@snefpsu.net

- **Gilles Renault** : coordonnateur secteur STAPS, Université Rennes 2 STAPS.

Mail : gilles.renault@lsnefpsu.net

- **Maxime Espoune**, Responsable national SUAPS (Toulouse 2).

Mail : maxime.espoune@snefpsu.net

Personnes ressources :

- **Samuel Lepuissant** (SIUAPS Rennes).

- **Benoit Chaisy**, responsable national corpo benoit.chaisy@snefpsu.net

- **Bérangère Philippon** : STAPS université Grenoble [38] Commissaire Paritaire.

Mail : berangere.philippan@univ-grenoble-alpes.fr

- **Claire Pontais** : sur INSPÉ et Formation des enseignant·es [FDE].

Mail : claire.pontais@lsnefpsu.net

- **Sébastien Beorchia** : Secrétaire national secteur Santé – Retraite.

Mail : sebastien.beorchia@snefpsu.net

- **Coralie Bénech** : Co-secrétaire générale, FDE Lycée [75].

Mail : coralie.benech@snefpsu.net

Les questions pédagogiques et enjeux spécifiques à vos secteurs d'exercices dans votre université (STAPS/SUAPS GÉ/INSPÉ).

Par exemple, le décret sur les SUAPS définissant les 8 missions, en scannant ce QR Code.



**Retour sur nos Assises Nationales du sport
à l'université en octobre 2023,
en scannant ce QR Code.**



Demandez à votre responsable FPC de poursuivre votre participation au PAF. Cela vous permet de conserver le contact avec les collègues du 2nd degré.

Des stages existent dans le cadre de conventionnement C3D [directeur·rice STAPS] avec des Fédérations [badminton et CO] et avec le GNDS aussi [directeur·rice SUAPS] par exemple pour APPN, bien-être :

Faire une demande de « mission » pour y participer (responsabilité).

14. DES POINTS NON DÉVELOPPÉS

Santé : être attentif au suivi de votre santé au travail. Sachez qu'il existe des Registres de Santé et de Sécurité au Travail (RSST) et des F3SCT (Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail) et leurs délégué·es, pour le moment dans chaque établissement du supérieur, que vous pouvez saisir si souci de harcèlement, d'injures, de diffamation, qu'il existe aussi des dispositions de demandes de protection (dont fonctionnelle).

Le retour dans le second degré (mutation)

Vous pouvez toujours revenir dans les établissements du second degré et donc au MEN, si vous le décidez, en participant aux opérations du mouvement national inter-académie ou intra-académie en fonction de vos choix.

La CVEC : contribution à la vie étudiante et de campus. Taxe payée par tous·tes les étudiant·es non-boursiers·ières [R. 2025 : 103 €] (cf. nos critiques sur notre site, « d'un impôt qui masque le sous-investissement public en particulier vers le sport »).

La question de la FPC dans l'ESRI ?

La revue Contre-pied du Centre EPS et Société. avec ses publications, en scannant ce QR Code.



Le Centre EPS et Société est une association professionnelle, créée par le SNEP-FSU, qui s'est donné l'objectif de penser les questions de l'EPS dans ses rapports à l'école, à l'université, aux questions sociales et sportives et, plus largement, aux débats idéologiques de l'heure.

EPS & Société produit une revue, ContrePied, qui est publiée à 10 000 exemplaires. Chaque numéro anime une question professionnelle. Plus de 50 numéros ont été édités à ce jour.

Le SNEP-FSU offre chaque numéro à ses adhérent·es.

ÉVOLUTION DE LA PES DES ESAS

Statut / Année	2020	2021	2022	2023	2024 Au 01/01/2024	2025	2026	2027
	En €uro							
PES - ESAS à ce jour	1 259	1 545	1 831	2 308	3 142 Mensualisé soit 261€	3500 Soit 297 E./mois	?	4 200 (+ 938 €) Moins 2 200 € par rapport à C1
Évolution PES au départ, avant conflits	1 259	1 545	1 831	2 117	2 403	2 689	2 975	3 262
ISOE Second Degré	1 236	1 236	1 236	1 674	2 550 Versement mensualisé	2 550	2 550	2 550
MCF/PU... RIPEC C1	1 259	2 350	2 800	3 500	4 200	4 800	5 500	6 400

SNEP-FSU

76, rue des Rondeaux

75020 Paris