



Les professeurs agrégés et certifiés français sont spécifiquement visés par les mesures souhaitées par M. Peillon et consorts. Et comme nous venons de le rappeler, c'est d'ailleurs de leur propre ministère qu'est venue la première salve...

Le « passage aux 39 heures payées 35 » constituerait cependant pour les professeurs, non un retour à la situation antérieure à l'adoption de la loi sur les 35 heures, mais une aggravation de leur charge de service, laquelle fut établie à une époque où le service hebdomadaire de référence était de 45 heures, et qui n'a jamais été allégée depuis<sup>3</sup>. Car les 1 607 heures annuelles d'activité figurant dans la loi sur les 35 heures ont resurgi subrepticement dans divers textes régissant les enseignants<sup>4</sup>, en tant que service de référence, comme si ceux-ci étaient passés aux 35 heures par semaine, ce qui en réalité n'est jamais advenu ; et ce, sans qu'il soit reconnu que la faible rémunération de ces enseignants, comparée à celle des fonctionnaires de même rang, tient déjà compte du nombre de semaines de vacances dont ils bénéficient. Cela, en outre, quand les réformes des retraites successives ont toutes pour objet et pour effet de rapprocher la situation des fonctionnaires de celle des salariés de droit privé ; et quand le spectre des suppressions d'emploi dans le public se profile à l'horizon, alors que l'administration a toujours justifié la modicité des rémunérations desdits fonctionnaires, en comparaison de celles des salariés du privé de rangs équivalents, en arguant de la sécurité de l'emploi public, de la garantie des rémunérations, et du régime de retraite relativement plus avantageux à traitement égal pendant la période d'activité (mais pas plus élevé, néanmoins, que le montant de la retraite d'un salarié du privé de rang équivalent).

L'administration, après s'être servie durant des décennies de l'existence de certaines garanties pour les fonctionnaires, en particulier pour les professeurs que nous sommes, entend donc aujourd'hui supprimer celles-ci sans contrepartie. Tout se passe finalement comme si l'on nous avait fait payer plus cher un billet de transport au motif que nous avons un parachute ou un gilet de sauvetage garanti en cas de problème, mais que l'on nous confisque ledit matériel de secours au moment où intervient ledit problème, ce, sans aucune réparation rétroactive.

<sup>3</sup> Voir note 30, page 10.

<sup>4</sup> Cf. l'article relatif à l'abrogation du décret de 1950, dans le présent bulletin, à la page 8.

Il est ainsi clair que nous ne pouvons plus avoir confiance en ceux qui ne respectent ni la parole de l'État, ni ne tiennent compte de ce qui est pourtant incontestable, à savoir :

- que notre service n'a jamais été allégé depuis que la référence est de 45 heures hebdomadaires dans le privé ;
- que notre rémunération tient compte de nombre de semaines de vacances dont nous disposons ;
- que ces vacances se réduisent d'année en année.

Pouvons-nous espérer, comme les fonctionnaires portugais retraités, qu'en invoquant le principe de confiance devant une juridiction administrative et en dernier ressort devant le Conseil d'État, obliger l'État français à tenir ses engagements à notre égard ? Tout, hélas, indique le contraire.

Si en effet nous nous trouvons dans une situation contractuelle à l'égard de l'État, et si l'État était solvable, nous pourrions invoquer la parole donnée, la confiance – qui se situe à la base du droit privé des contrats, des dommages et intérêts – et les effets rétroactifs d'une éventuelle annulation de contrat en cas de violation par l'État de ses obligations. Nous pourrions, par exemple, exiger le paiement de la différence entre la rémunération qui nous a été versée et celle que nous aurions touché si nous avions été payés à l'égal des salariés du privé ayant effectué une quantité et une qualité de travail équivalentes.

Mais, et malgré ce que j'entends ici ou là, nous ne nous trouvons pas, en tant que fonctionnaires, dans une situation contractuelle, *bilatérale*, avec qui que ce que ce soit. Notre situation est en vérité une situation « réglementaire et statutaire », définie de manière *unilatérale* par l'administration ou par le législateur ; elle ne repose donc pas sur des accords de volontés mais elle résulte *d'une seule volonté* ; autrement dit, elle est régie par des textes que la personne publique rédige seule et modifie seule. L'unique contrepoids qui pourrait tempérer l'arbitraire administratif serait un ensemble de « principes généraux du droit », « applicables même sans textes », selon la terminologie juridique : à l'inverse de règles très précises, de tels principes, généraux dans leur formulation, peuvent toujours, en effet, être appliqués par la juridiction administrative, celle-ci pouvant les faire prévaloir contre un « texte », en l'occurrence contre un décret, puisque nos statuts particuliers se présentent sous cette forme.



Certes, c'est précisément en invoquant le « principe de confiance », qui est un principe général de droit, que les retraités de la Fonction publique portugaise ont pu faire annuler la baisse de 10 % de leur retraite. Mais nous sommes cependant désavantagés à maints égards par rapport à nos collègues lusitaniens, ce, en dépit des discours des personnalités officielles – ou émanant des professeurs de droit à leur solde – qui vantent pourtant la France, en tant que patrie des droits de l'homme. En effet :

- bien que notre statut particulier relève, en principe, d'un décret et non d'une loi, notre statut général relève de lois, celle de 1983 sur l'ensemble de la Fonction publique et celle de 1984 sur la Fonction publique d'État, plusieurs fois modifiées. En France, rien n'empêche le Gouvernement ou l'Assemblée de modifier notre statut particulier par une loi, en plaçant les modifications sous forme législative, à l'abri du principe général, puisque dans notre hiérarchie des normes juridiques, les principes, qui se situent au-dessus des décrets mais en-deçà des lois, ne peuvent y faire échec ;
- le Conseil d'État étant très rétif à reconnaître un principe général de sécurité juridique, version adoucie du principe de confiance, espérer qu'il nous octroie un jour un principe de confiance à l'encontre de l'administration, alors que ses membres ont été, et seront pour la plupart, avant et après leur mandature, membres de ladite administration, voire ministres – comme Madame Valérie Pécresse, ministre de l'enseignement supérieur sous le gouvernement Sarkozy – est illusoire.

Ce désavantage « sociologique » par rapport au Portugal peut étonner. Mais en France, rien ne s'est jamais opposé, de quelque manière que ce soit, à la porosité existante entre l'administration et le Conseil d'État – y compris sous la Collaboration – et aux connivences qui en résultent. On comparera avec les pays qui, sortis de la dictature et ayant intégré l'Europe institutionnelle, ont adopté une tradition juridique anglo-saxonne beaucoup plus respectueuse de la séparation des pouvoirs et de la prééminence du droit<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Nous conseillons très fortement la lecture de l'arrêt Köbler c/ Autriche de la CJCE. Cette lecture permet de comprendre dans quelle mesure la France, à la différence de la Suède, par exemple, n'est pas véritablement un état de droit, même si elle qualifie de « prééminence du droit » ce qui est en définitive contraire au droit...

À l'encontre d'une loi, il est possible, dans notre pays, d'invoquer la Constitution ou un principe constitutionnel, et de provoquer ainsi la saisine du Conseil constitutionnel. Mais celui-ci, composé de personnalités désignées par le Président de la République, de membres issus du Sénat et de l'Assemblée Nationale et d'anciens présidents de la République, est cependant plus préoccupé de gestion que soucieux de la prééminence du droit.

Résumons. C'est plutôt un *principe de défiance* que nous devons adopter durant les mois et les années à venir. Ironie du sort, c'est au motif allégué de satisfaire aux obligations d'un « pacte de confiance » que les représentants de l'État entendent renier sa parole à notre égard. Un tel état de fait est très inquiétant car, précisément, la qualité du service pâtit de façon accrue du manque de confiance face à l'arbitraire et à la trahison : c'est en tout cas ce qui s'observe dans le secteur privé, où la précarisation sévit impitoyablement.

**Denis Roynard.**

## **La réforme des classes préparatoires est repoussée**

Le SAGES a participé, en décembre dernier, aux côtés d'autres organisations, dont l'Union des professeurs de spéciales (UPS), à la forte mobilisation des enseignants et des élèves<sup>6</sup>. À l'issue de cette mobilisation, le gouvernement a décidé de repousser « la réforme des classes préparatoires ».

Actuellement, le temps de service des quelques 8 000 professeurs de classes préparatoires est de 10 heures par semaine, déchargeables de deux heures, une heure pour les enseignants de deuxième année et une heure au moins pour ceux qui doivent enseigner devant des classes de plus de 35 élèves. Or, Vincent Peillon aurait souhaité que *tous* ces professeurs effectuent dix heures hebdomadaires de cours, avec, en contrepartie, le versement d'une indemnité de 3 000 € par an à ceux enseignant au moins quatre heures devant plus de 35 élèves. Cette mesure, préconisée par l'ex-ministre de l'Éducation nationale, impliquait

<sup>6</sup> <http://www.le-sages.org/documents/2013/grevecpgedec2013.pdf>







**AGRÉGÉS (collège, lycée, supérieur),  
le SAGES est votre SYNDICAT  
Site Internet : <http://www.le-sages.org>  
Renseignements, adhésion : [contact.sages@gmail.com](mailto:contact.sages@gmail.com)**

L'insuffisance professionnelle d'un professeur ne peut procéder, objectivement, que de trois causes :

- l'incapacité de satisfaire à des exigences professionnelles que l'administration est en droit d'imposer au professeur ;
- une raison psychologique, un manque d'investissement, un laisser-aller ;
- une cause physiologique, l'émergence d'une incapacité physique à exercer correctement son métier.

\*\*\*

Une fois sa décision prise de licencier notre collègue – bien avant la décision officielle sous forme d'arrêté de licenciement, et bien avant la tenue de la réunion de la CAPA – l'administration a arrêté sa stratégie pour monter son dossier à charge :

- affecter notre adhérent dans un nouvel établissement *en le plaçant dans des conditions d'exercice encore plus difficiles* que dans le précédent, ce nouvel établissement ayant été choisi à cause de la personnalité de son proviseur, fonctionnaire zélé<sup>8</sup> dont on savait d'avance qu'il manifesterait immanquablement beaucoup d'empressement *contre* notre adhérent ;
- *prévenir les élèves* de ce nouvel établissement, par le biais de collègues professeurs de notre adhérent, de que ce dernier y avait été nommé parce qu'il « ne faisait pas l'affaire » et qu'il était très probablement en passe d'être licencié rapidement ; ce qui rendait ses conditions d'exercice encore plus difficiles ;
- monter en épingle tout incident survenu entre élèves et le mettre sur le compte de notre adhérent ;
- mettre au dossier tout élément susceptible d'intervenir en sa défaveur, dans le but de provoquer un effet d'accumulation ;
- interdire à notre adhérent de continuer à donner des heures de préparation aux oraux des concours des grandes écoles (heures de « colle »), afin de vider son dossier de toute appréciation positive ;
- s'assurer la complicité de l'Inspection générale pour une inspection punitive, en ayant manifestement fait comprendre à ladite inspection que l'administration faisait du licenciement de notre adhérent une

<sup>8</sup> Ce « manager » épris de « nouveautés », avait particulièrement à cœur de tout régenter dans le moindre détail. Il alla effectivement jusqu'à susciter des réactions hostiles de la part des parents et des élèves à l'encontre de notre adhérent et jusqu'à dénaturer sciemment des faits relatifs à l'exercice de son métier.

affaire de principe, celui-ci devant être sacrifié au nom de l'Institution.

L'administration s'est conjointement employée à *démoraliser, à dévaloriser et à humilier* notre adhérent, afin de le rendre encore plus vulnérable à ses attaques. Ainsi<sup>9</sup>, le fameux « contrat de progrès » (*sic* !) qu'il a subi, prétendu dispositif de médiation, a consisté à lui faire suivre des modules de formation destinés à des stagiaires, et à le placer sous la tutelle d'un autre professeur ; on notera ici que l'administration, pour bien enfoncer le clou, a choisi à cet effet un jeune professeur certifié.

Toute cette mise en scène n'était donc nullement destinée à « aider » notre adhérent, puisque l'administration, sous couvert de remédier aux difficultés d'exercice de notre collègue, *les aggravait délibérément*.

Le licenciement ayant été décidé bien avant la tenue de la CAPA, l'administration n'a guère été soucieuse d'en respecter la régularité procédurale. C'est ainsi que le Recteur a intimé l'ordre à l'inspecteur pédagogique régional de X *de ne répondre à aucune de mes questions* – j'intervenais en tant qu'avocat de notre adhérent – concernant le statut juridique devant être accordé ou non à une circulaire maintes fois invoquée dans les pièces du dossier à l'audience, à l'encontre de notre adhérent. Il s'agit de la fameuse circulaire Boissinot-Forestier, nommément destinée aux stagiaires<sup>10</sup> et, comme l'administration l'invoquait comme renfermant des obligations professionnelles auxquelles notre adhérent aurait prétendument manqué, j'avais ouvert la discussion sur les contours de ces obligations et sur la question de savoir si, dans l'Académie de \*\*\*, on en considérait les prescriptions comme des obligations statutaires. Le Recteur a ensuite *violé très gravement les droits de la défense*, en m'invitant certes, ainsi que les textes y obligent, à parler en dernier, *mais en rouvrant les débats après ma plaidoirie*, sans doute mécontent de la dernière impression qu'elle laissait aux membres de la CAPA. Après quoi l'administration a considéré, dans son

<sup>9</sup> Et au-delà de l'interdiction à notre adhérent de poursuivre ses heures de « colle ».

<sup>10</sup> Cette circulaire a été l'objet, il y a quelques années, d'une critique sur le mode humoristique dans notre bulletin (MESSAGES33) :

<http://www.le-sages.org/documents/messages/MESSAGES33.pdf>



**AGRÉGÉS (collège, lycée, supérieur),  
le SAGES est votre SYNDICAT**  
**Site Internet : <http://www.le-sages.org>**  
**Renseignements, adhésion : [contact.sages@gmail.com](mailto:contact.sages@gmail.com)**

arrêté de licenciement, que notre adhérent avait fait preuve d'une « incapacité fondamentale à gérer les différentes classes qui lui sont confiées, malgré l'aide et les conseils qui lui ont été prodigués ». Elle a pu s'appuyer sur une moitié des votes contre notre adhérent (vraisemblablement les membres de l'administration dans son ensemble), et une abstention (vraisemblablement un professeur agrégé, représentant syndical...).

\*\*\*

Dans des cas aussi graves qu'un licenciement, le fonctionnaire limogé a la possibilité d'exercer un recours devant le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE), qui donne un avis. J'ai, là aussi, assisté notre adhérent, tant pour la rédaction du mémoire de saisine que durant l'audience.

Le CSFPE a alors rendu un avis favorable à la réintégration de notre collègue, en se fondant sur l'inadéquation du « contrat de progrès ».

L'administration ayant néanmoins confirmé son arrêté de licenciement, sans prendre aucunement la peine de motiver son choix de ne pas suivre l'avis du CSFPE, nous avons donc saisi le Tribunal administratif.

Plusieurs arguments ont été invoqués, développés et détaillés sur plusieurs pages :

- arguments de forme, la procédure suivie devant la CAPA ayant été irrégulière (*cf. ci-dessus*) ;
- arguments de fond (pas d'insuffisance professionnelle, inadéquation du « contrat de progrès ») ;
- détournement de procédure : à savoir que ce que l'administration reprochait à notre adhérent relevait de la procédure disciplinaire plutôt que de la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle ; qu'elle aurait donc dû convoquer une CAPA disciplinaire (*cf. ci-dessus*).

Alors que c'est ordinairement la Direction juridique qui s'en charge, Madame Théophile, alors Directrice de ressources humaines a rédigé elle-même le mémoire en défense, confirmant par là-même que, l'affaire en question était, *selon l'administration*, du ressort des « ressources humaines ».

Il est donc clair que c'est davantage l'idéologie du management en œuvre au sein de l'Éducation nationale que le droit qui a conduit au licenciement de notre collègue.

\*\*\*

Dans son jugement de 2014, le Tribunal a considéré :

- que l'administration avait accru les difficultés d'exercice de notre collègue ;
- que les refus de notre collègue de se conformer systématiquement aux préconisations de l'administration ne relevaient pas de l'insuffisance professionnelle mais, éventuellement, de la procédure disciplinaire ;
- que le « contrat de progrès » et, notamment, les « modules de formation » destinés à des professeurs débutants, n'était pas adapté à sa situation ;
- que notre adhérent avait une longue expérience professionnelle comme professeur certifié puis agrégé, au cours de laquelle aucune insuffisance professionnelle ne s'était manifestée ;
- que si l'administration n'était pas tenue de suivre l'avis du CSFPE, ce dernier avait mis en exergue l'erreur d'appréciation entachant l'arrêté de licenciement de notre collègue (ce qui revient à dire que l'administration ne pouvait se contenter de confirmer le licenciement en faisant comme s'il n'y avait pas eu d'avis contraire du CSFPE) ;
- qu'il n'était pas nécessaire de statuer sur les autres arguments invoqués (ce qui ne signifie nullement que l'administration n'aurait pas violé les règles de forme !).

\*\*\*

Du cas de notre adhérent, l'administration souhaitait faire un « cas d'école ». C'en est un, effectivement : un cas d'école de toutes les critiques que l'on peut dresser à bon droit contre ladite administration, ainsi qu'à une Inspection générale qui accepte, à la demande de purs administratifs, de venir jouer les exécuteurs.

Notre collègue ne peut certes que se réjouir de ce que le Tribunal lui ait donné gain de cause.

Cependant :

- son licenciement date de décembre 2009 [fort heureusement, il avait retrouvé un emploi dans la Fonction publique avant le jugement du Tribunal, ce qui lui aura évité une situation financière difficile, voire insurmontable, l'avis du CSFPE datant d'avril 2011, le Tribunal ayant donc mis 3 ans à juger !] ;
- sa situation a été très difficile à vivre, et elle aura laissé des traces, morales et matérielles ;

• et, en outre, les changements de statut ayant formalisé entre temps<sup>11</sup> les préconisations de l'administration, redessinant les contours des obligations professionnelles des professeurs, la défense de ceux-ci menace d'être de plus en plus difficile.

Nous aurons à revenir sur certains des détails relatifs à l'affaire concernant notre collègue, dans ce qu'ils ont de significatif pour notre profession.

**Denis ROYNARD.**

## POST SCRIPTUM

Cette affaire illustre l'implication du SAGES dans la défense<sup>12</sup> de ses adhérents.

Elle montre en particulier l'atout essentiel que représente pour notre syndicat *la double formation de son Président*, à la fois agrégé-docteur en physique et juriste : les professeurs, en effet, ont généralement une mauvaise connaissance du droit et son manquement ; et quant aux avocats de profession, spécialistes du droit, ils connaissent encore mal notre métier et la façon dont il est administrée.

V.H.

## L'abrogation du décret de 1950 régissant les statuts des professeurs

L'un des objectifs majeurs du ministère Peillon, après la loi d'orientation votée au printemps 2013<sup>13</sup>, était l'abrogation du décret de 1950<sup>14</sup>, qui définissait

<sup>11</sup> Sous le ministère Peillon, avec la modification des statuts de 50.

<sup>12</sup> Cette défense, gratuite, permet une économie d'argent substantielle pour les adhérents défendus, qui n'ont pas à faire appel à un avocat extérieur au SAGES.

<sup>13</sup> La « Loi Peillon » a encore renforcé la régionalisation et l'autonomie des établissements, avec les projets éducatifs territoriaux (PEDT) et les contrats d'objectifs devenus tripartites (les régions sont désormais co-décideurs des contrats d'objectifs des établissements scolaires).

<sup>14</sup> Décret n°50-581 du 25 mai 1950 portant règlement d'administration publique pour la fixation des maxima de ser-

les obligations réglementaires de service (ORS) des professeurs agrégés et certifiés en maxima hebdomadaires d'heures d'enseignement, répartis sur 36 semaines.

Le SAGES et la FAEN dans son ensemble se sont bien sûr opposés à un tel projet<sup>15</sup>, visant clairement à ajouter aux obligations de service des enseignants des tâches hors-enseignement, au-delà de celles qui existent déjà, et cette fois assorties d'un *temps de présence obligatoire* dans les établissements.

Nos prises de positions n'auront malheureusement pas suffi contre le soutien actif apporté au ministère par l'UNSA et la CFDT et face à la complaisance de la FSU : le projet de nouveau décret (et son rapport de présentation)<sup>16</sup> relatif à « l'évolution des statuts des métiers enseignants du second degré », présenté au Comité technique ministériel le 27 mars 2014, a été adopté par 5 voix pour (SE-UNSA et SGEN-CFDT), 4 contre (FNEC FP FO, CGT, SUD et SNUEP-FSU) et 6 abstentions (FSU sauf SNUEP).

Le nouveau décret, qui, en son article 10, abrogera le décret de 1950, sera applicable dès la rentrée scolaire 2015.

### Encart

#### *Le temps de travail des « profs »<sup>17</sup>*

« Selon une enquête de l'INSEE portant sur l'année 2009-2010, [...] les professeurs du second degré public exerçant à temps complet travaillent 41 heures par semaine en 2010, dont la moitié avec les élèves. Les professeurs certifiés déclarent travailler 43 heures, et les agrégés 39 heures.

vice hebdomadaire du personnel enseignant des établissements d'enseignement du second degré.  
Version consolidée du 1<sup>er</sup> septembre 2007.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000302140>

<sup>15</sup> Voir notre communiqué de presse :

<http://www.le-sages.org/pages/act-analyses.html>

<sup>16</sup> À consulter sur le site du SAGES :

<http://www.le-sages.org/actu/nouv-urgent.html>

<sup>17</sup>

<http://www.challenges.fr/economie/2013/11/18/CHA7142/idees-recues-la-verite-sur-le-temps-de-travail-des-profs.html>

**AGRÉGÉS (collège, lycée, supérieur),**

**le SAGES est votre SYNDICAT**

**Site Internet : <http://www.le-sages.org>**

**Renseignements, adhésion : [contact.sages@gmail.com](mailto:contact.sages@gmail.com)**

Hors enseignement, les enseignants sont occupés essentiellement à la préparation des cours (8 h) et aux corrections des devoirs (6 h).

Les vacances dont bénéficient les enseignants sont souvent considérées comme un privilège. Selon l'enquête, les enseignants déclarent travailler pendant les congés en moyenne [...] 18 jours dans le secondaire, dont environ la moitié pendant les vacances d'été.

Les enseignants mettent également à profit les grandes vacances pour préparer la rentrée, réfléchir à un projet pédagogique ou compléter leur formation. »

**Le décret de 1950** régissait, à l'échelon national, le travail des enseignants en obligations réglementaires de services (ORS), stipulant en effet qu'en collège ou en lycée, un agrégé (resp. un certifié) doit un maximum de 15 heures (resp. de 18 heures) hebdomadaires de cours, quelle que soit la région où il travaille<sup>18</sup>. Et ce, en sous-entendant<sup>19</sup> une libre organisation par l'enseignant lui-même de son temps autonome, destiné aux autres composantes de son travail (préparation des cours, correction des copies, concertation avec ses collègues, préparations de sorties scolaires, etc.).

Malgré la multitude de charges complémentaires progressivement ajoutées aux ORS au fil du temps (rencontres parents-professeurs, réunions diverses), le décret de 1950 constituait ainsi un rempart contre des abus éventuels à l'échelon local<sup>20</sup>, en limitant le nombre de charges supplémentaires imposables à un enseignant.

**Le nouveau décret** redéfinira le travail des agrégés et des certifiés<sup>21</sup> en missions ce, comme nous

<sup>18</sup> Le cas des professeurs enseignant en CPGE est à considérer à part.

<sup>19</sup> Une équivalence entre temps de cours et temps général de travail, tenant compte des préparations et corrections, variable selon la nature des enseignements dispensés, était établie (environ 1h30 de préparations et corrections pour 1 h de cours), en sorte que, selon le décret de 1950, le temps de travail d'un professeur, défini en heures de cours, correspondait à celui d'un fonctionnaire de statut général.

<sup>20</sup> Dus, par exemple, au « zèle » de certains chefs d'établissement.

<sup>21</sup> Il concerne aussi les « instituteurs et professeurs des écoles exerçant dans les établissements régionaux d'enseignement adapté, dans les sections d'enseignement général et professionnel adapté des collèges et dans les unités loca-

l'avions signalé dans notre communiqué de presse, **sur la base du temps de travail de 1 607 heures annuelles applicables à la Fonction publique.**

## I – LES MISSIONS

- La « **MISSION D'ENSEIGNEMENT** » (Art. 2) « se traduit par un temps de travail pédagogique » dont les maxima hebdomadaires actuels sont maintenus à 15 h (ou 17 h) pour les agrégés et 18 h (ou 20 h) pour les certifiés<sup>22</sup>.

On peut cependant s'inquiéter de son contenu, ainsi présenté : « les enseignants participent aux missions d'éducation (ou de formation pour les PLP) *principalement en assurant un service d'enseignement dans leur discipline* ». Car le nouveau décret entérine ainsi très officiellement le fait que l'enseignement disciplinaire ne constitue plus l'essence du métier d'un professeur de second degré.

Et, ainsi que nous l'écrivions dans notre communiqué de presse, *quid* de la liberté pédagogique du professeur, qui, selon le rapport de présentation du décret<sup>23</sup>, s'exercera désormais, « dans le cadre du projet d'établissement »<sup>24</sup> ?

- Les « **MISSIONS DIRECTEMENT LIÉES À LA MISSION D'ENSEIGNEMENT** », obligatoires (Art. 2), comprennent, certes, « les travaux de préparation et les recherches personnelles nécessaires à la réalisation des heures d'enseignement, l'aide et le suivi du travail personnel des élèves, leur évaluation, [...], les relations avec les parents »<sup>25</sup>, mais également d'autres missions variées et floues (notamment en temps de travail) : « conseil aux élèves dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation », « travail au sein d'équipes pédagogiques constituées d'enseignants ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élè-

lisées pour l'inclusion scolaire » dont nous ne parlons pas ici.

<sup>22</sup> Professeurs agrégés : 15 h ; professeurs agrégés d'EPS : 17 h ; professeurs certifiés, adjoints d'enseignement et professeurs de lycée professionnel : 18 h ; professeurs d'EPS, chargés d'enseignement d'EPS et adjoints d'EPS : 20 h.

<sup>23</sup> Rapport de présentation du décret.

<sup>24</sup> Le projet d'établissement est soumis au contrat d'objectif passés avec les collectivités territoriales (voir note ci-dessus).

<sup>25</sup> Article 2.

**AGRÉGÉS (collège, lycée, supérieur),  
le SAGES est votre SYNDICAT**  
**Site Internet : <http://www.le-sages.org>**  
**Renseignements, adhésion : [contact.sages@gmail.com](mailto:contact.sages@gmail.com)**

ves ou exerçant dans le même champ disciplinaire et, dans ce cadre, le travail « en équipe pluri-professionnelle associant les personnels de santé, sociaux, d'orientation et d'éducation. »<sup>26</sup>

On observera au passage que les missions en question ne tiennent absolument aucun compte du corps d'origine des professeurs, ce, conformément à la politique de « relance de la fusion des corps » prônée dans le rapport relatif à la Fonction publique présenté par Bernard Pêcheur au Premier ministre J.-M. Ayrault en octobre 2013<sup>27</sup>.

- Les « **MISSIONS COMPLÉMENTAIRES** », non obligatoires (Art. 3), pourront, selon le rapport de présentation du décret<sup>28</sup>, « prendre diverses formes » : « coordination de discipline, coordination d'un cycle ou d'un niveau d'enseignement, référent (culture, numérique, décrochage...) ou encore toute autre responsabilité proposée par le conseil pédagogique et arrêtée par le chef d'établissement ». Elles « seront présentées au conseil d'administration sur proposition du conseil pédagogique » et « feront l'objet d'une reconnaissance indemnitaire. À titre exceptionnel, notamment lorsque le volume important de la mission le justifiera, le conseil d'administration pourra proposer que son accomplissement donne lieu à un allègement du service d'enseignement. La décision reviendra alors au recteur. ».

Art. 3 : « [...] Les enseignants exerçant ces missions peuvent bénéficier d'un allègement de leur service d'enseignement attribué sur décision du recteur de l'académie. Lorsque la mission est réalisée au niveau de l'établissement, la décision du recteur intervient après proposition du Conseil d'administration de l'établissement d'affectation de l'enseignant. »

Clairement, la reconnaissance de ces missions complémentaires, sous forme d'indemnités et d'allègements de service attribués sur décision du recteur, vise à établir une concurrence entre les collègues, autrement dit (on nous pardonnera notre fort mauvais esprit, mais nous parlons d'expérience) à établir une hiérarchie locale entre les joviaux, qui « s'éclatent »

<sup>26</sup> Ibid.

<sup>27</sup> Rapport Pêcheur sur la Fonction publique, présenté à Monsieur le Premier ministre :

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapports-missionnes/rapport-Pecheur-2013.pdf>

<sup>28</sup> Ibid.

généralement dans l'animation socio-culturelle, et les fainéants, qui se contentent de préparer leurs cours avec soin et tentent d'instruire véritablement les élèves.

En outre, la mise en place de ces tâches, officielles par des « lettres de mission » des chefs d'établissements et des recteurs, de dimension éminemment locale, affaiblit de manière accrue le caractère national de nos statuts.

## II – L'ANNUALISATION

Il faut bien garder à l'esprit que malgré le maintien des actuels maxima hebdomadaires relatifs à la « mission d'enseignement », le nouveau décret définit le temps de travail des enseignants en référence aux 1 607 heures annualisées de la Fonction publique. Autrement dit, les « missions liées », obligatoires, et les « missions complémentaires » ne sont pas, contrairement à la mission d'enseignement, définies sur une base hebdomadaire.

Un rapide calcul montre que si la mission d'enseignement incombant à un agrégé (resp. un certifié) demeure de 15 h par semaine (resp. 18 h), c'est-à-dire, sur 36 semaines, de 540 h par an (resp. 648), *la seule limite théorique*, en nombre d'heures, impossible à ces professeurs pour les missions liées s'élève désormais à  $1\ 607 - 540 = 1\ 067$  heures (resp. 959), soit 29 h par semaine (resp. 27 h) en moyenne<sup>29&30</sup>.

On se souviendra fort à propos que Ségolène Royal, alors candidate à la présidentielle de 2007, s'était prononcée en faveur du « casernement »<sup>31</sup> des professeurs dans leur collège ou lycée 35 h/semaine. Mais se rappelle-t-on que Vincent Peillon était alors l'un de ses porte-parole ?

On se doit toutefois d'être objectif : Luc Chatel, du bord politique opposé, ancien ministre de l'Éducation nationale avait, lui aussi – lors d'un séminaire tenu en octobre 2013 – proposé de réformer le statut

<sup>29</sup> En moyenne : car l'annualisation permet de très fortes variations d'une semaine à l'autre.

<sup>30</sup>  $29 + 15 = 44$  (agrégé) et  $27 + 18 = 45$  (certifié)

Nous retrouvons bien le total approximatif de 45 h (et non 35 h !) dont parle Denis Roynard à la page 2 (*cf.* note 3).

<sup>31</sup> Nous employons ce terme à dessein, puisqu'il apparaît chaque jour plus nettement que ce qui importe à nos gouvernants n'est pas tant la qualité des cours dispensés aux futurs citoyens de la nation que le fonctionnement sans trop de remous d'une école-garderie.



**AGRÉGÉS (collège, lycée, supérieur),  
le SAGES est votre SYNDICAT**  
**Site Internet : <http://www.le-sages.org>**  
**Renseignements, adhésion : [contact.sages@gmail.com](mailto:contact.sages@gmail.com)**

des enseignants et d'abroger le décret de 1950<sup>32</sup>. À ceci près, précise Jean-Paul Brighelli<sup>33</sup>, que Luc Chatel « envisageait d'augmenter les enseignants (travailler plus pour gagner plus) » alors que l'actuel ministère, « impose, lui, de travailler beaucoup plus pour ne pas gagner davantage (et même nettement moins : les salaires, parmi les plus bas de l'OCDE, sont bloqués depuis des années, et les calculs les plus objectifs prouvent un recul, en dix ans, de 20 % des salaires, calculés en pouvoir d'achat) ».

**Virginie Hermant.**

#### **POST SCRIPTUM**

- Le nouveau décret fait disparaître les heures de première chaire, les heures de cabinet et de laboratoire ainsi que les heures pour effectif pléthorique ; il y substitue des indemnités ou pondérations.
- L'abrogation du décret de 1950 met en cause, à relativement court terme, le décret de 1993 concernant les PRAG et les PRCE. Nous aurons sans doute à revenir sur ce point.

## **Bourses d'agrégation : les agissements de Madame Fioraso**

Une pétition de soutien pour que les agrégatifs puissent conserver leur droit à une bourse d'État est actuellement en ligne sur Internet<sup>34</sup>. Diverses demandes de bourses d'enseignement supérieur formulées pour l'année 2014-2015 par des étudiants désireux de préparer l'agrégation ont en tout cas été rejetées.

<sup>32</sup> <http://www.fondapol.org/wp-content/uploads/2014/01/SeminaireBASTIAT-LucChatel-2014-01-28-b.pdf>

<sup>33</sup> [http://www.lepoint.fr/invites-du-point/jean-paul-brighelli/education-nationale-le-dernier-mauvais-coup-de-vincent-peillon-25-03-2014-1805228\\_1886.php](http://www.lepoint.fr/invites-du-point/jean-paul-brighelli/education-nationale-le-dernier-mauvais-coup-de-vincent-peillon-25-03-2014-1805228_1886.php)

<sup>34</sup> <http://www.petitionpublique.fr/PeticaoVer.aspx?pi=P2014N46358>

Nous n'avons rien à ajouter sur le sujet que ce qu'en dit Pedro Cordoba sur son Blog<sup>35</sup>, dans un texte intitulé « COMUE, ESPE, bourses d'agreg. : *Timeo Danaos et dona ferentes* »<sup>36</sup>.

#### **Début de citation :**

« les étudiants d'origine modeste ont 7 droits de bourse sur critères sociaux. Ils se répartissent de la façon suivante : 4 pour la licence et 3 pour le master. Autrement dit, ils peuvent échouer une fois maximum par cycle. [...].

À ces 7 droits, qui concernent les cursus universitaires, s'ajoutaient dans le cas des candidats aux concours d'enseignement (CAPES et agrégation), 3 droits supplémentaires. C'est que nous sommes ici dans une tout autre logique, qui est celle des concours et non pas des examens. Ces concours sont difficiles, il est très rare qu'un étudiant normal y réussisse du premier coup. [...] : le troisième droit n'était accordé que si l'année précédente, le candidat avait été admissible.

Voilà le système tel qu'il fonctionnait plutôt bien jusqu'à l'arrivée aux affaires de [...] Fioraso [...]. **Il ne lui a pas suffi de supprimer les bourses au mérite<sup>37</sup>, elle a aussi supprimé les 3 droits spécifiques pour la préparation des concours.**

<sup>35</sup> Ce Blog a pour titre « Expertisons les experts. Profils du grotesque contemporain ». Nous en recommandons très chaudement la visite à l'adresse :

<http://pedrocordoba.blog.lemonde.fr/>

Pour rappel, Pedro Cordoba, ancien élève de l'ENS Ulm, a été professeur à l'Université de Paris IV (Études ibériques et latino-américaines), et Vice-Président de l'association *Reconstruire l'École*. Il est membre du Comité de rédaction de la revue *Critique* (éditions de Minit). Ses analyses relatives à l'enseignement, notamment celles concernant la formation des professeurs, sont remarquables. On lira par exemple le texte « L'imbroglio des ESPE (1), chronique d'un désastre annoncé » à l'adresse :

<http://pedrocordoba.blog.lemonde.fr/2013/05/20/imbroglio-des-espe-chronique-dun-desastre-annonce/>

<sup>36</sup> <http://pedrocordoba.blog.lemonde.fr/2014/05/30/comue-espe-bourses-dagreg-timeo-danaos-et-dona-ferentes/>

<sup>37</sup> Ainsi que le précise P. Cordoba dans son écrit, « [...] Péresse avait (re)donné des bourses au mérite pour les bacheliers ayant décroché une mention TB ainsi que pour les meilleurs étudiants préparant les concours d'enseignement : 1 800 euros par an, pas de quoi faire la nouba tous les soirs mais une aide appréciable qui, jointe à l'apport des parents et à quelques petites économies, permettaient



**AGRÉGÉS (collège, lycée, supérieur),**  
**le SAGES est votre SYNDICAT**  
**Site Internet : <http://www.le-sages.org>**  
**Renseignements, adhésion : [contact.sages@gmail.com](mailto:contact.sages@gmail.com)**

Un candidat au CAPES hors cursus (c'est-à-dire non inscrit dans un master MEEF<sup>38</sup>) ou un candidat à l'agrégation (qui est forcément hors cursus)<sup>39</sup> ne peuvent avoir droit à une bourse qu'à une condition : ne pas avoir épuisé leurs 3 droits de master. Autrement dit, s'ils ne réussissent pas du premier coup [NDR : 2 droits pour le master en deux ans et 1 droit pour la préparation du concours], ils perdent tout. Et comme la très grande majorité des très bons étudiants ne réussit pas du premier coup, l'affaire est réglée : le seul choix rationnel possible pour un licencié voulant passer un concours de l'enseignement est de s'inscrire en ESPE<sup>40</sup>, de passer le concours en première année de MEFF et de bénéficier, en cas d'échec, de deux « droits supplémentaires ».

Il en résulte que **seuls les étudiants inscrits en ESPE continuent de bénéficier des 3 droits pour la préparation des concours, mais seulement à condition qu'il s'agisse de concours « professionnalisés », le concours de professeurs des écoles et le nouveau CAPES vidé de ses anciennes exigences disciplinaires.** Dans ces conditions, l'agrégation est réservée aux étudiants disposant de ressources personnelles et/ou familiales suffisantes pour assumer en totalité les frais de la préparation. Et même les étudiants qui se contenteraient du CAPES mais souhaiteraient faire d'abord un master-recherche, prendraient un risque suicidaire : en cas d'échec à la première tentative, ils auraient fait trois ans d'étude pour rien. Or tout étudiant qui aime sa discipline souhaite faire un master-recherche. C'était déjà le cas du temps de la maîtrise que beaucoup d'étudiants soutenaient avant de passer un CAPES. Et c'est *a fortiori* le cas aujourd'hui, puisque le niveau disciplinaire des nouvelles licences est pratiquement inexistant.

---

de survivre tout en continuant des études. D'autant plus que cette bourse au mérite était elle-même soumise à condition de ressources : pour y être éligible, il fallait d'abord avoir droit à une bourse sur critères sociaux. Les étudiants les plus pauvres avaient donc droit à deux bourses, l'une sur critères sociaux et l'autre, venant en complément, pour récompenser les plus méritants d'entre eux. [...] Fioraso a commencé sa carrière en supprimant la bourse au mérite. Ne reste plus que la bourse sur critères sociaux. »

<sup>38</sup> MEEF : Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

<sup>39</sup> Car les MEEF ne préparent pas à l'agrégation.

<sup>40</sup> ESPE : École supérieure du professorat et de l'éducation (a remplacé le défunt IUFM).

Les choses sont donc très claires. Les étudiants pauvres doivent limiter leurs ambitions, et se contenter d'une licence au rabais et d'un master professionnel. Les études longues ne sont pas pour eux. Quant aux futurs professeurs formés dans les ESPE, il ne suffit pas qu'ils soient ignorants. Il faut en plus qu'ils n'aient pas leur discipline. »

*Fin de citation.*

Aux précisions données par P. Cordoba, on peut de plus en ajouter une plus désespérante encore, à savoir que même les plus engagés en faveur de la politique calamiteuse mise en œuvre dans l'éducation nationale depuis plusieurs décennies, ne « croient plus » en la réforme de l'École. M. Alain Boissinot, Président du Conseil supérieur des programmes, dans une interview accordée à *Enseignement catholique actualité* (!), relève, concernant la formation des enseignants, l'absurdité de mettre le concours au milieu du master, « ce qui le coupe littéralement en deux ». Mais M. Boissinot, toutefois, ne perd pas le Nord : « Ne vaudrait-il pas mieux se dire que si l'on en croit à la validation par le master... il n'y a plus besoin de concours ? »

En bref, les démolisseurs de l'enseignement, après avoir anéanti la formation universitaire des professeurs, n'ont plus qu'à achever leur œuvre : supprimer les concours de recrutement des personnels enseignants du second degré. Mais Alain Boissinot<sup>41</sup> n'y sera plus pour rien puisqu'il quitte le navire, ayant donné le 9 juin dernier sa démission de la fonction de Président du Conseil Supérieur des Programmes (CSP), qu'il occupait depuis octobre 2013.

**V.H.**

---

<sup>41</sup> Monsieur Boissinot a été Inspecteur général de l'Éducation nationale (1993), puis conseiller au Cabinet du ministre François Bayrou. Il a ensuite occupé la fonction de Directeur des lycées et collèges puis celle de Directeur de l'Enseignement scolaire, au ministère de l'Éducation nationale. Il est nommé en juillet 2001 recteur de l'Académie de Bordeaux. De 2002 à 2004, on le retrouve à la tête du Cabinet du ministre Luc Ferry et de 2004 à 2013, au poste de recteur de l'Académie de Versailles.



## Promotions d'échelons des agrégés pour 2013-14

La CAPN des agrégés a eu lieu pour cette année scolaire du 18 au 20 février 2014. Tous les collègues promouvables recevront leur avis de promotion vers juin-juillet 2014.

Le mécanisme de promotion des agrégés relève de plusieurs critères que nous étudions ici.

Rappelons d'abord qu'une promotion accélérée est censée représenter un mérite reconnu par l'employeur, et que, parmi les promouvables d'une année scolaire, 20 % de promus « au grand choix », 50 % « au choix », et 30 % de promus « à l'ancienneté ».

**Tableau 1**  
**Grille d'avancement d'échelons.**  
**Professeurs agrégés**

Échelons	Grand choix 30%	Choix 50%	Ancienneté 20%
Du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup>	3 mois	3 mois	3 mois
Du 2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup>	9 mois	9 mois	9 mois
Du 3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>	1 an	1 an	1 an
Du 4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	2 ans	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
Du 5 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 6 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 7 <sup>e</sup> au 8 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 8 <sup>e</sup> au 9 <sup>e</sup>	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
Du 9 <sup>e</sup> au 10 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans	5 ans
Du 10 <sup>e</sup> au 11 <sup>e</sup>	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois
<b>Total</b>	20 ans	26 ans	30 ans

On se souviendra aussi que le passage d'un échelon représente environ 48 points d'indice. La promotion est devenue la seule façon, à charge de travail constante, de ne pas perdre du pouvoir d'achat : elle ne fait que compenser trois années d'inflation, le point d'indice n'étant plus revalorisé depuis juillet 2010.

Nous rappelons ci-dessous les critères applicables en 2013-2014, avant de présenter le tableau des promotions.

## I – LES CRITÈRES DE PROMOTIONS EN 2013-2014

Les promotions sont décidées en Commission administrative paritaire nationale (CAPN), selon plusieurs critères de rangs différents.

### • LE PREMIER CRITÈRE A TOUJOURS ÉTÉ LA NOTATION SUR 100

Dans le second degré, il existe une fourchette de notation possible par échelon et par discipline. Dans le supérieur, il n'y a de fourchette de notation que par échelon, toutes disciplines confondues.

Il est à noter que pour les PRAG, un dépassement de fourchette (et donc une promotion automatique au grand choix) est acceptée, sur le principe, par le Ministère. Cependant, ce dépassement doit être justifié et circonstancié par un service véritablement exceptionnel ne donnant pas droit par ailleurs à une autre gratification. Par exemple, un PRAG directeur des études, qui bénéficie déjà d'une décharge de service dans son département au titre de ses fonctions administratives, ne peut, de droit, faire état desdites fonctions pour justifier d'un dépassement de fourchette...

Les enseignants du second degré reconnaissent généralement le caractère injuste de leur notation, largement tributaire de la notation pédagogique, celle-ci relevant d'une inspection ponctuelle, très espacée dans le temps, et dont les critères d'appréciation sont en eux-mêmes très discutables. Certains se souviendront d'une célèbre émission d'information télévisée du dimanche soir, durant laquelle l'on avait présenté le marchandage entre différents IPR<sup>42</sup> d'une même discipline, chacun mettant en avant ses poulains pour l'obtention d'une promotion. Bref, obtenir une promotion d'échelon et donc, le maintien de son pouvoir d'achat – car il ne s'agit désormais de rien de plus – n'est ni un dû, ni la reconnaissance d'un certain mérite, mais un véritable concours fondé sur un texte administratif totalement dépassé par les réalités, et qui entérine du reste le fait que ceux de nos collègues promus à l'ancienneté *doivent* systématiquement perdre du pouvoir d'achat.

Mais la situation dans le second degré n'est pas si dramatique si on la compare à celle qui a cours dans le supérieur, où les enseignants se voient attribuer une notation annuelle sur 100 de la part d'un chef

<sup>42</sup> IPR : Inspecteur pédagogique régional



d'établissement (Président d'université, Directeur d'IUT...) qui bien souvent ne les a jamais rencontrés, et qui, d'ailleurs, ne connaît pas toujours les conséquences de la notation qu'il attribue. De fait, et afin de ne léser personne, la pratique consistant à attribuer la note maximale à tous les enseignants s'est généralisée. On peut ainsi constater, à la lecture des tableaux des promotions PRAG, que celui qui n'a pas la meilleure note possible est automatiquement pénalisé, étant promu à l'ancienneté de façon quasi-automatique, mais que celui qui l'obtient n'en tire pas un avantage certain : c'est le second critère qui, souvent, départage les candidats.

• **LE SECOND CRITÈRE EST LA DATE D'ENTRÉE DANS LE CORPS**, les candidats promouvables à un échelon étant classés suivant leur date d'entrée dans le corps des agrégés, **le plus ancien étant privilégié.**

Ce second critère qui, en pratique, suffit à départager les candidats, a une conséquence réelle : celui qui est entré tôt dans le corps (un normalien, par exemple) est avantagé par rapport au néo-agrégé ou, plus encore, à celui ayant eu une carrière antérieure dans le secteur privé. On se trouve ainsi face à des situations hallucinantes, telle celle d'un collègue PRAG issu du privé, agrégé à 45 ans – et donc, pour son plus grand malheur, entré tardivement dans le grade – non revalorisé malgré une expérience professionnelle très solide, et qui vient de passer au 9<sup>e</sup> échelon à l'âge de 63 ans, soit plus de 20 années plus tard qu'un normalien, agrégé à sa sortie de l'ENS !

Bref, ce second critère, essentiel pour ce qui concerne la promotion d'échelon, est totalement arbitraire. Le SAGES n'est pas le seul à le dénoncer, mais si certains proposent qu'il soit tenu compte de la date d'entrée de l'agrégué dans la Fonction publique, pour récompenser en quelque sorte celui qui y a servi depuis le plus longtemps, nous proposons plutôt, et plus généralement, qu'il soit tenu compte de l'essentiel, ce qui n'est pas le cas en l'état actuel des choses : puisqu'il y a sélection, il faudrait promouvoir les plus méritants et ceux qui en ont le plus besoin. À savoir :

- ceux qui ont accepté ce que d'autres refusent : des postes difficiles ou éloignés par exemple ;
- ceux qui ont systématiquement visé l'excellence (diplômes, formation continue, publications, expériences extérieures reconnues *etc.*)
- ceux qui en ont le plus besoin (retard de carrière, situation personnelle délicate, région financièrement chère *etc.*)

• **LE TROISIÈME CRITÈRE EST LA DATE D'ENTRÉE DANS L'ÉCHELON** : celui qui y séjourne depuis le plus longtemps est privilégié. Est donc favorisé celui qui n'a pas été promu l'année précédente. En l'occurrence, ce critère est censé récompenser celui dont la carrière présente un certain retard.

• **LE QUATRIÈME CRITÈRE EST LE TYPE DE DERNIÈRE PROMOTION.** Par exemple, celui qui a été promu au grand choix à son échelon actuel est favorisé. Ce critère avantage donc fortement celui qui a déjà été privilégié lors de sa précédente promotion.

On remarquera ainsi que les troisième et quatrième critères sont contradictoires !

• **ENFIN, LE CINQUIÈME CRITÈRE EST, SI NÉCESSAIRE, L'ÂGE DES CANDIDATS**, le plus âgé étant considéré comme devant être privilégié. Ce dernier critère, il y a encore quelques années le premier, devrait évidemment toujours intervenir de façon essentielle, ce, au nom d'un minimum de justice sociale. Car on ne fait donc aujourd'hui plus rien pour celui qui, ayant été reçu tardivement à l'agrégation, a un retard de carrière.

\*\*\*

Les critiques qui précèdent ne sont pas toujours partagées par les syndicats majoritaires, qui, bien souvent, font fi du mérite et revendiquent l'ancienneté comme unique critère de promotion à privilégier. Cette revendication, celle d'un nivellement par le bas, est caractéristique de l'égalitarisme cher au paysage syndical français.

## CONCLUSION

Je le dis et l'écris chaque année, les promotions d'échelons sont une véritable mystification. Dans le second degré, avec des inspections trop espacées (environ tous les 5 ans) pour une évaluation vraiment pertinente des collègues, et dans le supérieur, pour les raisons invoquées précédemment.

Cela étant, l'enjeu d'une promotion d'échelon n'est plus, désormais, la récompense ! Il est l'obtention du maintien du pouvoir d'achat pour tous ceux qui n'ont pas encore atteint le 11<sup>e</sup> échelon.



**Lecture du tableau 3 :**

- Un enseignant au 8<sup>e</sup> échelon,
  - pour être promu au 9<sup>e</sup> échelon au grand choix ou au choix, devait avoir la note maximale, soit 93 et,
    - pour être promu au grand choix, être entré dans le corps des agrégés avant le 01/09/1999 et, en cas d'égalité relativement à cette condition, être entré dans le 8<sup>e</sup> échelon le 01/09/2011 au plus tard ;
    - pour être promu au choix, être entré dans le corps le 01/09/2001 au plus tard et, en cas d'égalité relativement à cette condition, être entré dans le 8<sup>e</sup> échelon le 26/08/2010 au plus tard.
- Attention ! Les deux critères n'étaient nécessaires qu'en cas d'égalité : pour celui remplissant le premier critère (et sauf cas d'égalité) le second critère n'était pas exigé.
- Celui n'entrant pas dans ces critères était promu à l'ancienneté.

**Patrick JACQUIN.**

## **Un complément de retraite pour l'enseignant : une nécessité**

Il existe des tabous dans la Fonction publique.

Un homme politique – non forcément recommandable – n'a-t-il pas un jour déclaré : « je me charge de l'homme de sa naissance jusqu'à sa mort, date à laquelle il appartient au Pape de s'en occuper » ? Un peu de la même façon<sup>43</sup>, la Fonction publique, et en particulier, l'Éducation nationale ont traditionnellement endossé la charge d'instruire l'enseignant dès son enfance, de l'employer et de le payer à l'âge adulte, avant de lui assurer, en fin de vie, une retraite décente pour quelques loisirs bien mérités.

Elles sont loin, cependant, les années 1970, où l'on retrouvait nombre de « profs » et d'infirmières au « Club Med », ou dans les stations balnéaires de la Côte d'Azur : nos anciens venaient alors y passer une retraite paisible... Les choses évoluent, et les jeunes collègues d'aujourd'hui sont beaucoup plus familiers des campings et autres gîtes ruraux, souvent fort bien aménagés, d'ailleurs...

Soyons clair et allons directement au but : en 2014, pour le professeur « moyen » fût-t-il agrégé, l'argent et le pouvoir d'achat demeurent une préoccupation constante, de sa vie d'étudiant jusqu'à la fin de ses jours : l'agrégatif n'a pas le sou, « le prof » peine à joindre les deux bouts, et le retraité de

l'Éducation nationale doit sérieusement compter son budget.

Les tabous ont pourtant la vie dure, qu'ils concernent :

- les heures supplémentaires, aussi bien pour les collègues (« tu savais qu'il faisait 25 heures par semaine ? »), que pour la hiérarchie (« Monsieur, vous n'êtes pas autorisé à faire plus de 200 heures supplémentaires par an ») ;
- un travail complémentaire dans le privé (légal parfois, illégal le plus souvent) ;
- enfin et surtout, la retraite par capitalisation, horreur absolue pour le fonctionnaire formaté et les syndicats ouvriers : à l'évocation de cette retraite, souvent associée à l'Oncle Picsou ou au spéculateur chapeau haut de forme et cigare proéminent, si bien représenté par Plantu à la une du *Monde*, le collègue se fige, intrigué parfois, saisi d'effroi souvent...

Il est parfois à se demander si notre corporation ne serait pas dépassée par le monde actuel. Car il va bien falloir pourtant penser à la retraite, si ce n'est déjà fait...

### **I – EST-IL VRAIMENT NÉCESSAIRE DE S'EN PRÉOCCUPER ?**

La question du montant de la retraite des enseignants est très peu évoquée, ou elle l'est de façon générale : on met rarement les chiffres sur la table. Lors de la réforme des retraites initiée en 2003, on a beaucoup parlé, et à juste titre, de l'âge du départ en retraite. Fut rapidement évoqué le chiffre moyen de 1 700 € (net ou brut, d'ailleurs ?, cela n'était pas précisé) de retraite pour un homme et de 900 € pour une femme. Mais sans le moindre commentaire et

<sup>43</sup> Et toutes proportions gardées.





30 000 € par année pleine (ce qui correspond à peu près à une année de salaire net au 11<sup>e</sup> échelon, à laquelle il faut soustraire l'économie d'impôts sur le revenu réalisée).

Globalement, donc, pour celui qui voudrait quitter l'Éducation nationale à l'âge de 60 ans au lieu de 62 ans, le coût à prévoir est d'environ **60 000 €**

• **Ou bien la démission** : la seule différence entre cette solution radicale et la mise en disponibilité précédemment évoquée<sup>47</sup> est qu'il n'y a pas alors de retour possible dans l'Éducation nationale ; mais qui demanderait sa réintégration après une mise en disponibilité à 60 ans ?

Le coût est le même que pour la situation précédente et, en matière de retraite, il n'y a pas de différence.

### 3. Cas du professeur qui, âgé de 60 ans, obtient un enseignement à temps partiel

Rappelons, concernant le temps partiel :

- qu'il est possible de demander un service compris entre 50 et 100 % du temps complet (par tranche de 10 %), mais que son obtention n'est pas de droit ;
- qu'il est possible, lorsque l'on travaille à temps partiel, de (sur)cotiser sur la base du temps plein, mais ce, seulement pour quatre trimestres<sup>48</sup>. Cette

<sup>47</sup> Encore que la démission présente l'avantage d'être le plus généralement acceptée, à la différence de la demande de mise en disponibilité.

<sup>48</sup> Selon la loi d'août 2003 portant réforme des retraites, les fonctionnaires stagiaires ou titulaires à temps partiel peuvent demander à surcotiser. Cette option, qui ne concerne que les périodes à temps partiel effectuées après le 1er janvier 2004, est toutefois limitée, puisqu'elle permet d'augmenter la durée de liquidation de **4 trimestres** maximum pour l'ensemble de la carrière. Le taux de surcotisation est appliqué au traitement indiciaire **brut** correspondant à celui d'un agent de même grade, échelon et indice que le demandeur et exerçant à temps plein.

Durée maximale de versement de la surcotisation		Taux de surcotisation	
Quotité du travail à temps partiel	Durée maximale	En 2013	En 2014
50 %	2 ans	18,80 %	19,15 %
60 %	2 ans et demi	16,80 %	17,14 %
70 %	3 ans et 4 mois	14,79 %	15,14 %
80 %	5 ans	12,78 %	13,14 %
90 %	10 ans	10,77 %	11,14 %

cotisation est élevée, car elle comprend les cotisations salarié et employeur, mais elle est toutefois envisageable.

Il appartient à chacun de faire ses comptes mais, globalement, on peut estimer que pour un collègue agrégé au 11<sup>e</sup> échelon dont le traitement net s'élève environ à 3 000 €, le temps partiel implique un manque à gagner d'environ 3 000 € par an par tranche de 10 % de temps partiel obtenu.

Exemple : pour un temps partiel à 50 %, le manque à gagner est de 1 500 € par mois, donc de 18 000 € par an ; en tenant compte de l'économie d'impôts sur le revenu réalisée, environ 10 % × 1 500 € par mois, soit 1 800 € par an, ce manque à gagner passe à 18 000 – 1 800 = 16 200 € par an.

Pour deux années de **temps partiel à 50 % de 60 à 62 ans**, le manque à gagner s'élève donc à environ **32 400 €**. Ce calcul est opéré « à la louche », mais il permet toutefois de se faire une idée par rapport à la démission.

À supposer que le professeur à temps partiel souhaite surcotiser sur la base du temps plein durant ces deux années de temps partiel, il devra évidemment tenir compte en outre du « manque à gagner » afférent.

### 4. Cas du professeur qui quitte l'Éducation nationale à l'âge de... 65 ans

Chacun connaît des collègues qui, pour diverses raisons – peur de l'inactivité d'une retraite souvent mal préparée, situation professionnelle motivante (classe prépa, détachement intéressant *etc.*) ou, le plus souvent, nécessité financière – décident d'atteindre la limite d'âge. On peut espérer pour eux, encore que cela ne soit pas certain, qu'ils ne subiront pas la décote.

Un collègue quittant l'Éducation nationale à 65 ans peut espérer, dans le meilleur des cas, une pension d'État s'élevant à environ 2 500 € net par mois (3 200 € brut multiplié par 75 %). Ce n'est certes pas la misère, mais après déduction de l'impôt sur le revenu, il ne lui restera guère plus de 2 200 €...

Alors, la situation est-elle désespérée ? Ou peut-on envisager des techniques pour se préparer une bonne retraite ? Les fonctionnaires et, en particulier, les enseignants disposent-ils de moyens particuliers inaccessibles au grand public ?



### **III – QUELQUES MOYENS DE COMPLÉTER SA RETRAITE**

Deux voies sont possibles.

#### **1 - Les compléments de retraite spécifiques à l'enseignant, fondés sur un complément de rente**

Nous avons déjà réalisé diverses études sur ces moyens pour le SAGES sur ces moyens, que nous contenterons donc de rappeler brièvement.

- **La retraite additionnelle de la Fonction publique**

Le principe en est excellent, mais il faut toutefois avoir fait beaucoup d'heures supplémentaires (ou travaux) et pendant de longues années pour cumuler des points qui permettront d'avoir une pension digne de ce nom. L'avantage est ici que l'employeur participe pour moitié au financement de cette retraite additionnelle.

- **La PRÉFON**

Cet organisme, réservé aux fonctionnaires ou à toute personne ayant travaillé ne serait-ce que quelques jours dans la Fonction publique, est généralement connu des enseignants.

Le principe du régime PRÉFON-retraite est simple : une cotisation est versée mensuellement par le fonctionnaire qui, à l'âge de sa retraite percevra un complément de pension en fonction des points cumulés, sous la forme d'une rente à vie.

Le modèle a été copié par de nombreux organismes privés encouragés par l'État (sous forme de réductions d'impôts).

Mais le problème de la PRÉFON est qu'elle a aujourd'hui de la concurrence et que, manque de chance pour elle, on peut comparer les résultats... Elle est ainsi généralement citée parmi les plus mauvais organismes en matière d'assurance-retraite par les revues et sites spécialisés en gestion de patrimoine... CQFD.

#### **2 - Les techniques de capitalisations privées**

Nous voici donc arrivé au sujet qui fâche dans le secteur public. Vous ne le verrez d'ailleurs jamais traité dans une revue syndicale... Je suis pourtant certain que le sujet vous intéresse. D'ailleurs ne connaissez vous pas, de près ou de loin, l'Assurance vie, les SCPI, les revenus locatifs, par exemple ?

Les plus intéressés par la question auront peut-être été plus loin et s'intéresseront à des possibilités telles que la SCI, l'usufruit ou la nue-propriété, les REITS, le PEA, l'allocation d'actifs stratégique, l'effet de levier, la gestion de portefeuille (l'approche *Value*, la stratégie *Buy and Hold*). Ont-il déjà lu quelques ouvrages fondamentaux d'auteurs comme Benjamin Graham, Warren Buffet, Peter Lynch, pour ne citer que les maîtres en la matière ?

Nous évoquerons ces diverses techniques d'investissement, et non de spéculation comme on le pense souvent, dans un prochain article du SAGES. Car nous ne pouvons que constater aujourd'hui qu'il n'existe pas, dans la sphère de l'Éducation nationale, d'approche globale satisfaisante des possibilités qui permettraient à l'enseignant d'obtenir durant ses années de retraite – les plus longues, paraît-il, par rapport aux autres catégories socio-professionnelles – des revenus suffisants et appréciables permettant d'en profiter pleinement.

Patrick JACQUIN.

## **Communiqué de la FAEN<sup>49</sup> Élections d'octobre 2011 : la Cour administrative d'Appel de Paris nous donne partiellement raison**

Dès le démarrage des opérations électorales, la FAEN avait dénoncé les carences dans l'organisation de ces élections, effectués par le seul vote électronique, qui s'était traduit par une baisse historique (de près de moitié) de la participation, de nombreux collègues ayant été empêchés de voter.

Dès la proclamation des résultats, nous les avons contestés, d'abord auprès du Ministère puis auprès du Tribunal administratif de Paris, qui nous avait déboutés, puis auprès de la Cour administrative d'Appel de Paris.

La Cour administrative d'Appel (CAA) vient de nous notifier son arrêt en date du 10 juin 2014. Si elle réfute certains de nos arguments, elle reconnaît

<sup>49</sup> FAEN : Fédération autonome de l'Éducation nationale, à laquelle appartient le SAGES : <http://www.faen.org/>  
Notre président, Denis Roynard, est également le juriste de la FAEN et donc, le rédacteur des recours.



explicitement que deux d'entre eux sont fondés et que les carences dans l'organisation des élections ont pu influencer l'attribution du dernier siège.

« Considérant qu'eu égard à l'ensemble des éléments mentionnés aux points 8 et 9, le nombre d'électeurs n'ayant pas pu exprimer leur vote, alors qu'ils en avaient l'intention, doit être évalué à quelques milliers, que le ministre ne conteste d'ailleurs pas sérieusement un tel chiffre ; qu'à supposer que ces quelques milliers de votes supplémentaires, qui ne représentent qu'une très faible part du nombre d'électeurs, aient été comptabilisés ils se seraient répartis entre les différentes listes en présence ; que, par suite, compte tenu tant du mode de scrutin que du nombre des listes, la prise en compte de ces suffrages supplémentaires n'aurait pu avoir d'influence que sur l'attribution, à la plus forte moyenne, du dernier siège, laquelle s'est jouée à moins de 1000 voix près entre la liste présentée par FO et celle présentée par l'UNSA, que l'attribution du dernier siège doit ainsi être annulée ; »...

...« La Fédération autonome de l'Éducation nationale est seulement fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Paris n'a pas annulé l'attribution du dernier siège ; qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'État le versement à la fédération requérante de la somme de 1500 euros au titre de l'article L.761-1 du Code de justice administrative ; »

En conséquence, la CAA sans annuler l'ensemble de l'élection, annule l'attribution du dernier siège à l'UNSA.

La CAA condamne l'État à verser à la FAEN la somme de 1 500 €, ce qui constitue une reconnaissance explicite du bien fondé de notre requête.

### **Les enseignements de ce jugement**

**I** - La Cour administrative d'Appel reconnaît des défaillances dans l'organisation de cette élection et remet le Ministère qui adoptait une attitude suffisante, à sa juste place. C'est un camouflet pour le Ministère.

La CAA le fait malgré le chantage exercé par le Ministère, qui affirmait que l'annulation totale de l'élection du Comité technique (CT) entraînerait sa paralysie en sorte qu'il ne pourrait plus, pendant les mois nécessaires à l'élection d'un nouveau CT prendre les décrets et autres textes nécessaires au fonctionnement du système éducatif (sic !)

**II** - La CAA reconnaît, au moins partiellement, le bien fondé de notre analyse et de notre démarche puisque l'Etat est condamné à nous indemniser.

**III** - La FAEN sera, davantage encore, prise au sérieux par l'administration dans ses analyses juridiques des textes organisant les élections de 2014.

**IV** - La FAEN démontre aux autres fédérations et syndicats, mais également aux personnels, sa détermination dans l'action et sa pugnacité à défendre ses intérêts comme ceux des personnels.

En effet, seuls la FAEN d'un côté, le SNALC et la CFTC de l'autre ne s'étaient pas contentés de vigoureuses protestations orales mais avaient eu le cran de saisir la justice administrative.

Et alors que le SNALC et la CFTC ont renoncé après avoir été déboutés par le tribunal administratif, seule la FAEN a eu le courage de défendre le droit de vote pour tous les personnels en poursuivant la procédure.

**V** - Les carences du vote électronique sont ainsi confirmées par la justice administrative. Les ministères qui utiliseront ce mode à l'avenir de vote ont tout intérêt à prendre les précautions nécessaires. Le Ministère de l'Éducation nationale en premier lieu, pour les scrutins de 2014.

**VI** - Jusqu'à son renouvellement en décembre 2014, le CT ministériel du ministère de l'Éducation nationale fonctionnera avec seulement 14 représentants du personnel au lieu de 15, ce qui constitue une situation inédite.

Ce sont des arguments que nous aurons intérêt à utiliser dans la campagne électorale qui a d'ores et déjà commencé.

**Marc Geniez,  
co-Secrétaire général de la FAEN.**

## **Élections professionnelles**

### ***Les élections auront lieu du 27 novembre au 4 décembre 2014***

Le vote électronique qui, en 2011, s'était traduit par un effondrement de la participation est reconduit pour le second degré.

La FAEN est intervenue à plusieurs reprises pour exiger qu'en 2014, les contraintes techniques du vote



soient réduites, afin que chaque personnel de l'Éducation nationale puisse s'exprimer.

Nous reviendrons sur l'organisation de ces élections. Toutefois,

**NOUS INVITONS DÈS AUJOURD'HUI NOS ADHÉRENTS OU NOS SYMPATHISANTS À ACCEPTER DE FIGURER SUR NOS LISTES ÉLECTIVES.**

**LES VOLONTAIRES PEUVENT D'ORES ET DÉJÀ NOUS CONTACTER À NOTRE ADRESSE :**

[\*\*contact.sages@gmail.com\*\*](mailto:contact.sages@gmail.com)

**ÉLECTIONS POUR LA CAPN DES AGRÉGÉS**

(Commission académique paritaire nationale)

Ces élections concernent **les agrégés en poste dans le second degré et les PRAG.**

La **liste FAEN** présentée sera une

**liste commune SAGES-SIES-SNCL**

**ÉLECTIONS POUR LES CT**

(Comités techniques ministériels)

Bien que les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur soient fusionnés et placés sous l'autorité du même ministre, les CT « second degré » et CT « supérieur » sont bien distincts.

Pour les **CT « second degré »**, nous appelons nos collègues, adhérents ou sympathisants, **en poste dans le second degré, à voter pour la liste FAEN.**

Pour les **CT « supérieur »**, nous invitons nos collègues **PRAG et PRCE**, adhérents ou sympathisants, **à voter pour la liste FAEN, laquelle regroupera uniquement le SAGES et le SNAPAI<sup>50</sup>.**

**REMARQUE** : nous venons d'apprendre que pour le supérieur, les élections auront lieu « à l'urne », et non par voie électronique. Elles se dérouleront le 4 décembre 2014

<sup>50</sup> Syndicat national des personnels d'administration et d'intendance : <http://www.snapai.fr/>

## L'indemnité de départ volontaire (IDV)

Références : Décret n° 2008-368 du 17 avril 2014 instituant une indemnité de départ volontaire – Circulaire MEN n° 2009-067 du 19 mai 2009 (BO n° 22 du 28 mai 2009). Décret n° 2014-507 du 19 mai 2014

Peu de textes présentant une avancée ou une ouverture de droits nouveaux pour les enseignants ont vu le jour durant la mandature de N. Sarkozy. Celui que nous vous présentons ici présente une évolution positive qui n'était certainement pas sans arrière-pensée lorsqu'elle fut mise en place en 2008 par le gouvernement Fillon : il vise à accorder une prime de départ significative à tout fonctionnaire (et pas seulement les enseignants) qui démissionnerait de la Fonction publique, à la condition cependant qu'il ne se trouve pas dans un des cas de motif d'exclusion que nous présenterons ci-après.

Pourquoi présenter cette mesure aujourd'hui ?

Tout d'abord, parce que si, précédemment, elle ne concernait de fait que quelques cas d'enseignants démissionnaires, la précarisation des enseignants et l'ambiance délétère dans le second degré conduisent de nombreux collègues très diplômés comme les professeurs agrégés à s'interroger sur leur avenir. Et qui lit la presse économique peut constater que les exemples de normaliens réussissant une brillante carrière dans l'Industrie sont aujourd'hui, et contrairement aux années 1980 où l'intégration dans l'Éducation nationale était la seule norme, très nombreux.

Ensuite, parce que nous constatons que le gouvernement actuellement au pouvoir n'est pas revenu sur cette disposition<sup>51</sup>, bien que ce dispositif, malgré

<sup>51</sup> En fait, le récent Décret n° 2014-507 du 19 mai 2014, relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la Fonction publique vient de modifier les conditions d'éligibilité à l'indemnité de départ volontaire instituée par le Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008, sur les points suivants :

- la possibilité de bénéficier de l'indemnité de départ volontaire pour mener un projet personnel est supprimée ;
- le versement de l'indemnité est désormais conditionné à la suppression ou au reclassement du poste occupé par l'agent.





## La débrouille des remplacements

### I – Une situation difficile

Selon Paul Raoult, Vice-Président de la FCPE<sup>52</sup>, 2,5 millions d'heures de cours ne seraient pas remplacées chaque année. Il faut sans doute tempérer une telle fureur, mais il faut reconnaître que la situation n'est pas brillante.

Voici en effet un extrait du Rapport intitulé « Le remplacement des enseignants absents »<sup>53</sup>, daté de juin 2011 :

« Pour le second degré public, une distinction est opérée entre les absences inférieures à 15 jours, qui donnent lieu, le cas échéant, à un remplacement de courte durée, et celles supérieures à ce seuil.

Les absences de courte durée représentent un nombre d'heures d'absence de l'ordre de 2,5 millions avec un taux de couverture inférieur à 20 %. Ainsi,

<sup>52</sup> FCPE : Fédération des Conseils de Parents d'Élèves. La FCPE est issue de mouvances proches du syndicat national des instituteurs (SNI) et de la Ligue de l'enseignement (années 1947) et aujourd'hui, bien qu'elle se défende de toute appartenance politique, elle fait partie de la galaxie des organisations idéologiquement apparentées, syndicales (SGEN, UNSA) et/ou pédagogistes.

Les enfants issus des parents membres de la FCPE sont généralement, selon leurs parents, des « apprenants » surdoués et hyperactifs incompris « du système » et traumatisés par les professeurs, surtout ceux d'entre eux qui sont exigeants.

Le mot d'ordre de la FCPE pourrait être le suivant : « puisque 'mon gamin' ne réussit pas, qu'aucun 'jeune' ne le puisse ». C'est ainsi que l'une des nouvelles grandes causes de la FCPE est la suppression des notes et des devoirs à la maison.

La FCPE a envahi l'école publique en particulier depuis la Loi d'orientation Jospin de 1989 (qui place l'élève au centre du système éducatif en lieu et place de l'instruction, et qui ouvre de façon débridée l'École à la société civile). Elle prétend y faire la loi et elle y parvient relativement bien. [V.H.]

<sup>53</sup> Extrait du Rapport intitulé « Le remplacement des enseignants absents » (juin 2011), émanant de l'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche, consultable à l'adresse suivante :

[http://media.education.gouv.fr/file/2011/56/9/2011-056-IGAENR\\_215569.pdf](http://media.education.gouv.fr/file/2011/56/9/2011-056-IGAENR_215569.pdf)

pour toute l'année scolaire 2009-2010, leur nombre était de 2,547 millions pour un taux de couverture de 18 %. Le taux de couverture varie selon les académies de 11 à 27 %. Même dans le meilleur des cas, il reste faible.

Les absences de courte durée constituent un phénomène majeur puisqu'elles représentent plus de 80 % des absences non couvertes. Près de 50 % des absences de courte durée correspondent à une durée inférieure ou égale à deux jours et les trois quarts à une durée inférieure ou égale à 5 jours.

Les absences longues en 2009-10 représentaient 10,432 millions d'heures d'absence. Contrairement aux absences de courte durée, elles font l'objet d'un taux de couverture conséquent, de 96,2 % . »

La FCPE vole donc au secours de l'Institution, par le biais de son site mouchard, *Ouyapascours* (*sic* !) où elle invite les parents d'élèves, en leur garantissant l'anonymat, à faire connaître le nombre d'heures non remplacées au sein de l'établissement fréquenté par leur progéniture. Ces parents sont encouragés à faire des remarques et à écrire les raisons du non-remplacement.

« Chaque parent d'élève pourra, sur le logiciel installé sur le site de la FCPE, signaler tout remplacement de cours non effectué. La FCPE demandera ensuite à l'autorité compétente le rétablissement de la situation de droit. »

**SIGNALER UN NON-REPLACEMENT**

Département *	Choisissez un département		* Champ obligatoire
Ville *	Choisissez d'abord le département.		
Nom de l'établissement *			Si la date de fin est inconnue au moment de la saisie, veuillez laisser la case vide. Un numéro de dossier vous sera communiqué en fin de saisie. Il vous permettra de venir compléter et finalement clôturer ce signalement.
Classe *	Choisissez un niveau de classe		
Matière *	Choisissez d'abord la classe.		
Complément d'information (précisions sur la matière, la section...)			
Période de non-remplacement * (exemple : 12/01/2014)	Date de début	Date de fin	
Raison du non-remplacement *			
E-mail *			
Remarques			

On connaît la violence verbale ou physique de certains parents à l'égard des professeurs ; s'y ajoute ici la violence du contrôle que des parents sont invités à exercer sur le bon fonctionnement de l'éducation nationale...

Mais après tout, le problème des remplacements n'est-il pas si dramatique qu'il est nécessaire pratiquer le « système D » ? Comme en recourant à ces









**Des nouvelles du métier**

Selon une récente étude ministérielle, 30 % des enseignants seraient désireux de quitter le métier, 73 % seraient intéressés par une seconde carrière, 41 % ne recommenceraient pas dans l'Éducation nationale et 49 % ne recommanderaient pas le métier.

Des conditions de travail de plus en plus dures, un temps de travail qui ne cesse de s'allonger, les insultes et la violence, la pression de la hiérarchie expliquent ce « ras le bol ».

Dans le même temps, l'OCDE pointe la solitude des enseignants français et incite les politiques à tenir des discours positifs sur leur travail<sup>60</sup>.

Ainsi, seuls 5 % des enseignants de collège français pensent que leur métier est valorisé dans la société, contre 31 % en moyenne dans les autres pays.

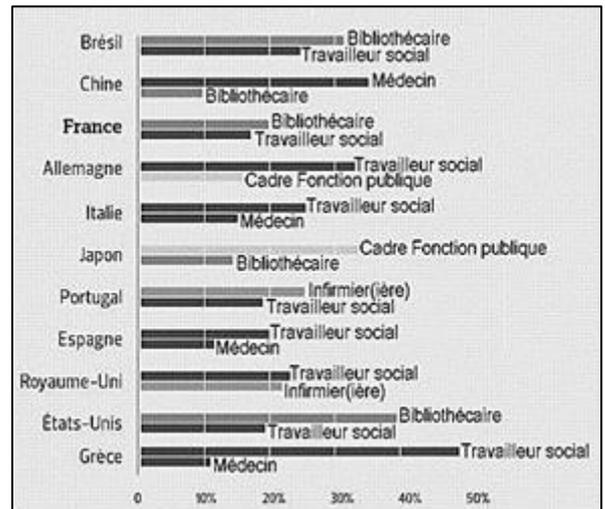
Mais il ne suffira pas de tenir des discours pour que les choses changent. Il faudra des actes susceptibles d'améliorer les conditions de travail et davantage de considération portée aux personnels et, notamment, aux enseignants.

Bref, il y a le « feu dans la maison » et le ministre ne dessine pour l'instant aucune perspective d'amélioration.

**La FAEN.**

**Enquête : quelles sont les professions qui s'apparenteraient le plus à la profession d'enseignant ?**

Une enquête organisée en 2013 par la Varkey GEMS Foundation<sup>61</sup>, ce, dans 21 pays et auprès de 1 000 adultes par pays, demandait à chaque personne interviewée quelle était, selon elle, la profession s'apparentant le plus à celle d'enseignant : travailleur social, infirmière, cadre de la Fonction publique, bibliothécaire ou médecin. Les résultats sont donnés ci-dessous.



On remarquera notamment qu'en France, la profession de bibliothécaire précède de peu, pour la majorité des personnes sondées, celle de travailleur social. Et c'est en Chine où on les compare à des médecins que les enseignants jouissent du statut social le plus élevé : l'éducation est considérée comme essentielle dans ce pays.

Cela étant, dans la majorité des pays interrogés (67 %), c'est le statut social du travailleur social qui est jugé comme le plus proche de celui des enseignants. L'époque où notre profession était considérée comme une profession intellectuelle est révolue..., ce en particulier dans des pays comme la France, la Turquie, le Brésil et les États-Unis où les enseignants sont, d'après l'enquête, « considérés comme de simples administratifs qui remplissent leur tâche de façon formelle » et ayant à soutenir les élèves sur un plan personnel.

L'étude montre en outre que l'une des particularités françaises serait le manque de respect affiché par les élèves. La France se situe en l'occurrence à l'avant-dernière place des pays européens et en queue de peloton parmi les 21 états consultés.

Mais, si cela pouvait consoler de cet affligeant constat, la Corée, Israël et le Brésil font pire que nous. À l'inverse, en Chine, mais aussi en Turquie et en Égypte, adultes comme élèves font preuve d'un grand respect à l'égard des professeurs.

Terminons en beauté : dans la plupart des pays, on estime que les enseignants mériteraient des salaires plus élevés. Sauf en France, aux États-Unis et au Japon, où l'on pense qu'ils devraient être payés moins...

**V.H.**

<sup>60</sup> Ibid.

<sup>61</sup> La Varkey GEMS Foundation est une fondation éducative internationale : <https://www.varkeygemsfoundation.org/>

