

AGRÉGÉS (collège, lycée, STS, CPGE), PRAG et PRCE (supérieur)

le SAGES est votre SYNDICAT

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

Renseignements, adhésion : contact.sages@gmail.com

MESSAGES

LE BULLETIN D'INFORMATION SYNDICALE DU

SAGES



<http://www.le-sages.org>

N° 63

Directeur de la publication : DENIS ROYNARD

Responsable de la publication : VIRGINIE HERMANT

contact.sages@gmail.com

janvier-juin 2017

Prix du numéro : 4 €

N° d'ISSN : 1631-5103

Au sommaire

Éditorial	p. 1
Jean-Michel Blanquer	
- Pour quelle École de demain ?	p. 3
- En finir avec le pédagogisme ?	p. 5
- Autres nominations au MEN	p. 6
Frédérique Vidal aux commandes du MESR	p. 6
À nouveau, enfin, deux ministères	p. 6
Le tirage au sort à l'entrée de l'Université et la circulaire du 27 avril 2017	p. 7
CAPN des agrégés 2017 et remarques sur la mise en place du protocole PPCR	p. 7
Le nouveau système d'évaluation et d'avancement des enseignants	p. 10
Le nouveau système d'évaluation : un désaveu de la spécificité de la fonction d'enseignement	p. 12
PPCR et chaires supérieures	p. 13
PPCR : votre reclassement pour la rentrée	p. 14
La nouvelle « classe exceptionnelle »	p. 14
Le « transfert prime-points »	p. 15
Temps de travail et rémunération des enseignants	p. 16
Quitter l'Éducation nationale : Droit au chômage ? Indemnisations ?	p. 25

Éditorial

Ainsi l'élection présidentielle de 2017 aura-t-elle conduit au succès d'Emmanuel Macron. La victoire du nouveau président de la République relève notamment de l'éviction surprise du candidat Fillon, présumé gagnant six mois avant le scrutin décisif, et rescapé de la primaire à droite où l'on donnait Alain Juppé gagnant, quelques jours seulement avant la compétition.

Le SAGES avait envisagé de vous présenter les propositions d'Alain Juppé en matière d'éducation. Après lecture de ses trois ouvrages, et dans l'incertitude du nom du futur candidat de droite, nous nous sommes ensuite penchés sur le programme filloniste qui, avouons-le, augurait, plus encore que d'autres projets, d'un avenir très sombre pour la Fonction publique, en particulier pour l'Éducation nationale.

Au-delà des candidats de gauche, dont les recommandations pour l'Éducation ne présentaient pas de rupture majeure avec celles du gouvernement sortant, nous nous sommes finalement trouvés devoir prendre plus amplement connaissance des propositions présentées par Emmanuel Macron d'une part, et par Marine Le Pen, d'autre part.

À ce stade, nous avons rencontré un paradoxe : d'un côté, une candidate dont nous tenions le projet présidentiel pour une escroquerie, en particulier dans le domaine économique, mais dont le programme pour l'Éducation (retour à l'autorité du maître, éradication du pédagogisme, accroissement des exigences au baccalauréat, revalorisation des salaires des enseignants *etc.*) était, malgré tout, susceptible de séduire, non seulement nombre de professeurs désespérés,

Le SAGES fait partie d'une fédération, la FAEN (Fédération autonome de l'éducation nationale)¹.

Le Conseil fédéral de la FAEN comporte 12 membres, dont deux pour le SAGES : Denis Roynard, son président et Virginie Hermant, sa secrétaire générale.

Le Bureau fédéral de la FAEN comprend 12 membres, dont 1 pour le SAGES, Denis Roynard, en tant que secrétaire national pour l'enseignement supérieur.

¹ FAEN : <http://www.faen.org>

mais aussi nombre de parents d'élèves, écœurés par les dérives idéologiques qui minent le système éducatif français depuis des décennies et qui conduisent aux résultats qu'on connaît ; d'un autre côté, le candidat Macron, dont les propositions pour l'Éducation se résumaient à redonner à la maternelle et au primaire la priorité à l'enseignement des fondamentaux, à rétablir les études dirigées, le latin et des classes bilingues au collège, à revoir la forme du baccalauréat, à renforcer la relation avec les parents, à mieux accompagner les enseignants débutants, tout cela, sur la base d'une autonomie accrue des établissements d'enseignement.

Mais comment faire abstraction du quinquennat Hollande en matière d'éducation ? Il fallait retenir de cette période,

- d'abord, certes, que les fonctionnaires, et plus particulièrement les enseignants, ont été protégés ; cela peut apparaître comme une exigence minimale, mais il faut toutefois garder à l'esprit qu'au sein de nations européennes telles que l'Espagne ou la Grèce, des enseignants ont été licenciés ou ont vu parfois leurs salaires baisser de 20 %, tandis que dans d'autres pays (Suisse, Grande Bretagne) l'enseignant n'est plus fonctionnaire ou, s'il l'a été auparavant, que ce sont des contrats à durée déterminée – souvent de trois ans – qui lui sont désormais proposés... ;

- mais ensuite, et en revanche, que concernant la carrière des enseignants, le PPCR¹, qui sera mis en place à partir de septembre 2017, est une duperie. Institué une année avant l'élection présidentielle, à une époque où la candidature du Président Hollande semblait encore une évidence, il n'apporte strictement rien aux professeurs, et encore moins aux agrégés : nous en faisons état dans MESSAGES62, le PPCR nous était même apparu, durant une période où les enseignants connaissent un déclassement sans précédent, comme une manœuvre électorale indigne ;

- enfin, et surtout, que la dérive de l'Éducation nationale, gangrenée depuis plusieurs décennies par l'alliance des gestionnaires et des sectateurs du dogmatisme pédagogue et de l'égalitarisme totalitaire, s'est encore aggravée ces cinq dernières années. De cette dérive, pourtant, découlent : pour les élèves, de graves difficultés de lecture pour un nombre croissant d'entre eux à l'entrée en 6^e, un niveau, de la maternelle à l'université, de plus en plus calamiteux, en

français, en mathématiques, en histoire *etc.*, des programmes dépourvus de contenu, des systèmes d'évaluation absurdes, une haine de l'autorité et un mépris du travail et du mérite inadmissibles et une violence insupportable ; pour les enseignants devenus animateurs, l'irrévérence des élèves et la mésestime des parents, qu'ils doivent supporter sans jamais être réellement défendus par l'Institution, puisqu'ils sont au contraire infantilisés, corvéables à merci, et contraints de se plier servilement aux injonctions des chefs d'établissement ; plus généralement, de cette dérive résultent un accroissement des inégalités, une panne de l'ascenseur social et un recul du système éducatif français, non seulement dans les classements internationaux – certes très critiquables – mais aussi dans la valeur attribuée par les établissements d'enseignement supérieur étrangers à nos diplômes nationaux.

Pour le professeur agrégé en poste dans le second degré, le pire des constats est peut-être le déclassement ; déclassement social, par comparaison avec le secteur privé, auquel s'ajoute un déclassement interne à l'Éducation nationale : la gestion inhumaine « des flux enseignants » et le mépris des compétences académiques ont en effet conduit, dans le second degré, à ne plus établir de différence entre un professeur agrégé et un professeur certifié, que ce soit en vue d'une nomination en lycée ou de l'obtention d'une classe de spécialité ou d'examen, ou d'une STS² ; à quoi bon avoir passé l'agrégation ? Le programme de François Fillon prévoyait du reste un alignement de service à 20 heures par semaine pour tous, agrégés et certifiés, dans le second degré, étape finale d'une regrettable tendance amorcée depuis près de 25 ans.

Dans l'enseignement supérieur, après la refonte du statut des enseignants-chercheurs, et compte tenu du vide juridique abyssal concernant l'exercice du métier d'un PRAG ou d'un PRCE, le SAGES avait fait de l'obtention d'un statut PRAG&PRCE la principale revendication de sa dernière profession de foi électorale³. Le MESR⁴ a du reste expressément reconnu l'apport incontestable de notre syndicat en matière d'analyses et préconisations pour cette catégorie de professeurs, notamment en s'adjoignant sa participation à la définition d'une « stratégie nationale de

¹ PPCR : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération.

² STS : Section de Technicien Supérieur.

³ Élections professionnelles (fin 2014).

⁴ MESR : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

l'Enseignement supérieur » (StraNES), prévue par la loi du 22 juillet 2013¹. Puis, plus rien après avril 2016, à part la parution au mois de juillet suivant d'un rapport bien incomplet et très insatisfaisant sur la place des agrégés dans l'enseignement universitaire². Les travaux de l'administration ont été ensuite consacrés uniquement à la gestion des affaires courantes, dans l'attente des élections de 2017...

Pourtant, rien ne saurait être laissé en l'état actuel, pour le moins très instable pour les PRAG et PRCE : il ne faut pas oublier que les 384 h qui relèvent du « Décret Lang » de 1993, n'ont rien de statutaire et qu'elles ne sont donc pas inscrites dans le marbre. Et puis, nous ne pouvons entériner sans broncher des états de fait inacceptables : recrutements et passe-droits locaux, heures supplémentaires non rémunérées, ou rétribuées selon des « critères maison » sans caractère légal, primes ou décharges de services très insuffisantes et décidées localement, là-aussi, pour des fonctions exigeantes et accaparantes comme celles de directeur d'études ou de chef de département, et qui relèveraient dans le second degré, du travail d'un proviseur adjoint, multiples travaux périphériques (visites de stages, réunions, surveillances d'examens, portes ouvertes, commissions de recrutement *etc.*) extrêmement chronophages et qui s'accumulent de façon croissante dans l'emploi du temps d'enseignants épuisés... Sans compter, selon les témoignages de certains de nos collègues, la présence d'une hiérarchie abusive, voire déloyale, dans certaines universités. Faut-il rappeler que les PRAG et les PRCE ne sont ni des doctorants ni des laborantins, taillables et corvéables à merci ? Que le fait de préparer un doctorat, alors que l'on effectue déjà un service complet ou quasi-complet, n'autorise pas les pratiques pourtant révolues du mandarinate ?

Cela étant, et pour la première fois depuis longtemps, nos ministres de tutelles – il y en a à nouveau deux³ ! – sont des spécialistes de leurs domaines. Le SAGES, en outre, a été reçu en audience le 11 juillet, au sein d'une délégation FAEN, au Cabinet de Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, ainsi que le

¹ Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'Enseignement supérieur et à la Recherche : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027735009&categorieLien=id>

² Voir notre commentaire dans MESSAGES62 : <http://www.le-sages.org/actu/messages.html>

³ Voir ensuite, p. 6.

19 juillet, d'abord à l'Élysée, par Thierry Coulhon, Conseiller Enseignement supérieur, Recherche et Innovation auprès du Président Macron puis à Matignon, par Marie Reynier, Conseillère Éducation, Enseignement supérieur, Jeunesse et sports au Cabinet du Premier ministre.

Ces audiences étaient surtout destinées à une prise de contact⁴. Mais à l'issue de ces premières rencontres, il nous semble pouvoir espérer que le nouveau gouvernement se penche à nouveau sur les statuts des PRAG et des PRCE. Nous verrons, dans les mois à venir, ce que nous pourrions réellement attendre des nouvelles équipes en place.

Patrick Jacquin et Virginie Hermant.

Jean-Michel Blanquer

→ Pour quelle École de demain ?

Jean-Michel Blanquer, 52 ans, Directeur général de l'ESSEC⁵ depuis 2013, a été nommé ministre de l'Éducation nationale le 17 mai 2017.

Docteur en droit, agrégé de droit public, le nouveau ministre est également titulaire d'une maîtrise de philosophie et d'un DEA⁶ en sciences politiques (Sciences Po).

Recteur de Guyane en 2004, J.-M. Blanquer hérite en 2005 du poste de Directeur adjoint du Cabinet du ministre de l'Éducation Gilles de Robien. En 2007, il est nommé Recteur de l'académie de Créteil, où il multiplie les expérimentations, « cartable numérique » pour les collégiens, « mallette pédagogique », internats d'excellence pour les élèves méritants issus des milieux défavorisés, démantelés par Vincent Peillon en 2013, développement de contrats permettant un

⁴ Ont toutefois déjà pu être abordés les sujets suivants :

- analyses et revendications concernant les PRAG et les PRCE ;
- préservation de l'indépendance des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs ;
- structuration des filières du supérieur (répartition universités et écoles) ;
- préparation des élèves du second degré à suivre avec profit des études supérieures.

⁵ ESSEC : École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales.

⁶ DEA : Diplôme d'Études Approfondies.

accès privilégié à Sciences Po aux élèves des ZEP¹, projet de « cagnotte » destiné à lutter contre l'absentéisme et le décrochage dans les lycées professionnels, ce dernier projet ayant du reste suscité de vives polémiques.

Entre 2009 et 2012, J.-M. Blanquer est Directeur général de l'enseignement scolaire (DGESCO) aux côtés du ministre Luc Chatel, fonction qu'il quitte en 2012, remercié par la gauche.

L'orientation que le nouveau ministre compte donner aux futures réformes de l'École sont en grande partie contenues dans son livre *L'École de demain, propositions pour une Éducation nationale renouvelée*, sorti en octobre 2016². Cet ouvrage, qui décline un projet complet de réformes, est présenté par son auteur comme le fruit d'un travail réalisé avec l'aide de l'Institut Montaigne³ : on ne saurait donc en ignorer l'inspiration libérale. Il convient en outre d'observer que les propositions qu'il contient semblent avoir largement inspiré le programme Macron pour l'Éducation nationale.

□□□

Les mesures urgentes prises par J.-M. Blanquer, applicables dès la rentrée 2017, et promises par Emmanuel Macron durant sa campagne électorale, sont d'ores et déjà les suivantes :

- réduction drastique de l'effectif des classes de CP et CE1 (12 élèves) dans l'intégralité des réseaux REP (réseau d'éducation prioritaire) et REP+⁴, le dispositif devant être évalué au bout d'un an⁵ ;

¹ ZEP : Zone d'Éducation Prioritaire.

² *L'École de demain, propositions pour une Éducation nationale renouvelée*, éd. Odile Jacob, oct. 2016.

Le nouveau ministre avait auparavant rédigé l'ouvrage intitulé *L'École de la Vie*, également sorti aux éditions Jacob en 2014.

³ <http://www.institutmontaigne.org/fr/>

Ce « think thank » qui regroupe des cadres d'entreprises, de hauts-fonctionnaires, des universitaires et des représentants de la société civile, a été créé en 2000 par l'homme d'affaires Claude Bébéar. Il élabore depuis 2000 des propositions concrètes « au service de l'efficacité de l'action publique, du renforcement de la cohésion sociale, de l'amélioration de la compétitivité et de l'assainissement des finances publiques de la France ».

⁴ Les REP ont remplacé les ZEP sous le ministère Peillon, en 2014. Les « réseaux » les plus difficiles sont baptisés « REP+ ».

⁵ Interview du ministre le 31 mai par RTL.

- « assouplissement » de la réforme du collège, avec rétablissement, dès septembre 2017, des classes bi-langues, trop élitistes selon N. Vallaud-Belkacem, et *non-obligation* de la pratique des EPI⁶, imposés par la fâcheuse ministre susnommée ;

- *latitude* désormais laissée aux communes, pour le primaire, dans l'organisation sans contrainte du temps périscolaire.

Ont effectivement été présentés au Conseil supérieur de l'Éducation du 8 juin 2017 deux projets de décrets, l'un relatif aux dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques, qui ouvre la possibilité, pour les communes *qui le souhaitent*, de revenir à une semaine de 24 h d'enseignement réparties sur 4 journées de 6 h⁷, l'autre modifiant l'arrêté du 19 mai 2015 sur la réforme du collège, ouvrant la possibilité, *au choix* pour chaque collège, de rétablir les classes bi-langues, les classes européennes, l'enseignement du latin, du grec *etc.*⁸

□□□

Plus généralement, le nouveau ministre entend, en maternelle et au primaire, redonner la priorité à l'acquisition des fondamentaux, « lire, écrire, compter, respecter autrui » ; il y projette la création de stages de remise à niveau durant les vacances d'été. Pour le second degré sont également envisagés ce type de stages, le rétablissement des études dirigées le soir pour les collégiens, proposées aux familles *qui le souhaitent*, et une réforme du baccalauréat (trois ou quatre disciplines « musclées » à l'examen, le reste étant évalué en contrôle continu).

□□□

Il faut garder à l'esprit, et ceci est essentiel, que les décisions du ministre, actuelles et à venir, s'inscrivent et s'inscriront dans le cadre d'une autonomie renforcée des écoles, des collèges et des lycées. Cette autonomie des établissements, au cœur du programme du nouveau gouvernement pour l'École, est en effet présentée comme devant « favoriser l'adaptation aux besoins de leurs élèves et aux situations locales et stimuler l'innovation »⁹.

⁶ EPI : Enseignements Pratiques Interdisciplinaires.

⁷ Pour : 21 (CFTC, FSU, SNALC, MEDEF, PEEP...)

Contre : 35 (FO, SUD, UNSA, FAGE, FCPE...)

Abstentions : 1.

Refus de prendre part au vote : 15 (CGT, CFDT...)

⁸ Pour : 8 (SNALC, PEEP, SNPDEN, MEDEF...)

Contre : 25 (FO, CGT...).

Abstentions : 24 (FSU, UNSA...)

⁹ Programme Macron.

Certes, l'autonomie des écoles, collèges et lycées existe déjà, mais il convient, selon J.-M. Blanquer, de l'accentuer. À l'échelon local, les chefs d'établissements et « leurs équipes » devraient se voir accorder davantage de liberté dans l'élaboration de « leur » projet d'établissement, en contrepartie d'une responsabilisation accrue et d'un bilan régulier, tous les trois ans, mobilisant l'équipe de direction, les professeurs, les parents et les élèves eux-mêmes, et portant sur les enseignements dispensés, les projets, les progrès des élèves, les moyens matériels... Mieux – ou pire ? –, l'encadrement pédagogique serait dévolu aux chefs d'établissement, dotés d'une autorité directe sur les équipes enseignantes, et sommés de s'engager sur des objectifs de réussite précis.

On peut donc craindre les tentatives de « caporalisation » de l'École publique, même si, on l'a compris, le nouveau ministre, fervent adepte du « pilotage par la preuve », souhaite ne rien imposer frontalement, la refonte du système devant être selon lui menée progressivement par le biais des expérimentations tous azimuts qui lui sont chères, ainsi que par la mise en valeur de « bonnes pratiques ».

□□□

J.-M. Blanquer suscitera-t-il l'adhésion ? Quoi qu'il en soit, la satisfaction de voir l'Éducation nationale enfin débarrassée de son indésirable prédécesseuse suffirait à nous rendre un peu d'espoir...

→ En finir avec le pédagogisme ?

J.-M. Blanquer annonçait, dans un entretien pour *Le Point* du 23 mai dernier, souhaiter en finir avec « le pédagogisme » et le « jargon inutile » : « nous devons enclencher le cercle vertueux de la confiance de la société en son école. Cela commence par la clarté du langage. Ce qu'on a appelé le pédagogisme doit désormais relever du monde d'hier. »

Cela n'est pas pour déplaire au SAGES, qui fustige en effet, depuis des années, les élucubrations produites par les prétendues « sciences » de l'éducation, fondées notamment sur le délire « constructiviste » selon lequel « l'enfant construirait son propre savoir », et dont bien des idolâtres ont en charge, par le biais des IUFM¹, créés par la sinistre loi Jospin du 10

juillet 1989 et transformées depuis en ESPÉ², la formation des futurs professeurs de la nation.

Pour ce qui concerne la maternelle et le primaire, c'est fort justement que le nouveau ministre entend redonner la priorité à l'acquisition des fondamentaux, lire, écrire, compter et... respecter autrui. Il insiste, et nous ne pouvons que partager un tel point de vue, sur l'aspect décisif de la maîtrise du langage et du vocabulaire, dès le plus jeune âge, et sur le rôle fondamental que l'école maternelle et élémentaire peuvent jouer dans la compensation des inégalités entre les familles.

Mais M. Blanquer, qui affirme aussi que « les enjeux qualitatifs sont plus importants que les enjeux quantitatifs »³ – soutenu peut-être par son Directeur de cabinet Christophe Kerrero⁴ ? – se donnera-t-il vraiment les moyens d'appliquer ses idées ? Saura-t-il faire preuve de la fermeté qui s'impose pour « couper les vivres » à certaines officines pédagogistes, largement subventionnées par le Ministère de l'éducation nationale pour les résultats calamiteux qu'on connaît ? Saura-t-il faire en sorte, concrètement et avec détermination, que l'on ne persiste pas à apprendre à lire aux enfants de CP – faute de quoi il ne servirait à rien d'en réduire les effectifs – avec les méthodes prônées par les inénarrables Roland Goigoux⁵ et Éveline Charmeux, qui pourtant persistent et signent après avoir contribué à produire deux générations peuplées d'analphabètes et de dyslexiques ? Aura-t-il le courage de faire procéder, en collaboration avec Madame la Ministre des enseignements supérieurs et par l'intermédiaire d'inspecteurs généraux intègres, à quelques « vérifications » relatives à la formation des professeurs dans les actuelles ESPÉ, tant du point de vue des contenus que des méthodes ?

Rien n'est moins sûr, hélas... Car il me reste en mémoire que, sous le ministère de Robien⁶, alors que J.-M. Blanquer, justement, se trouvait au poste de

² ESPÉ : École Supérieure du Professorat et de l'Éducation.

³ Interview dans *l'Express* de janvier 2017, mis à jour le 17 mai 2017 :

http://www.lexpress.fr/education/jean-michel-blanquer-l-autonomie-des-ecoles-la-reforme-obligatoire_1866064.html

⁴ Voir ensuite, p. 6.

⁵ Voir MESSAGES37, p. 22 :

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

⁶ Gilles de Robien a été ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du 31 mai 2005 au 15 mai 2007.

¹ IUFM : Institut Universitaire de Formation des Maîtres.

Directeur adjoint du Cabinet du ministre de l'Éducation, aucun membre de ce ministère n'avait su efficacement s'opposer à la fronde orchestrée à l'époque par l'impondérable inspecteur¹ Frackowiak² contre le rétablissement de la méthode d'apprentissage syllabique de la lecture en CP.

→ Autres nominations au MEN³

C'est **Christophe Kerrero**, inspecteur général de l'Éducation nationale (IGEN) depuis 2012, qui a été nommé Directeur du Cabinet du ministre Blanquer. Agrégé des lettres, M. Kerrero est Directeur général des services adjoint de la Région Île-de-France depuis février 2016.

Christophe Kerrero a été conseiller de Luc Chatel de 2009 à 2012, en charge, à partir de novembre 2010, des « affaires pédagogiques » et de l'égalité des chances, lorsque Jean-Michel Blanquer était DGESCO⁴.

Dans un livre publié en 2016, *École, démocratie et société*⁵, il se prononce contre la notion de « compétence » dans l'enseignement qu'il accuse d'être un concept anglo-saxon étranger à notre culture. Dans un entretien sur ce livre, il dénonçait aussi la « décomposition pédagogue » de l'École.

Christophe Pacohil, quant à lui, a été nommé Chef de Cabinet du ministre. Il était déjà conseiller de J.-M. Blanquer à l'ESSEC depuis 2014, en charge des relations institutionnelles. M. Pacohil est titulaire d'un master en stratégie et décision publique et politique. Il a été Chef de Cabinet de François Baroin quand celui-ci était ministre de l'économie sous la présidence de Nicolas Sarkozy.

Virginie Hermant.

¹ IEN : Inspecteur de l'Éducation nationale.

² Je viens du reste de découvrir les états d'âme du désormais ex-IEN Frackowiak sur son Blog. Voici ce qu'il y écrivait le 30 mai dernier, rongé par un déni pathologique : « Blanquer est arrivé. L'école est finie. [...] Nous payons très cher cet échec qu'il convient de relier à l'abandon sans une larme de la loi de 1989 ("l'élève au centre du système") et à toutes les frilosités qui ont persisté ».

³ MEN : Ministère de l'Éducation Nationale.

⁴ DGESCO : Directeur Général de l'Enseignement Scolaire.

⁵ Aux éditions Berger-Levrault.

Frédérique Vidal aux commandes du MESR⁶

Frédérique Vidal, Présidente de l'Université de Nice-Sophia-Antipolis (UNS), a été nommée, le 17 mai 2017, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Née en 1964, Madame Vidal avait rejoint l'Université de Nice en 1995, en tant que maître de conférences. Responsable des stages, puis directrice adjointe du magistère de pharmacologie, elle devient professeur des universités en 2004 en sciences de la vie, et occupe la direction du département Sciences de la vie de l'UNS de 2005 à 2008. Son activité de recherche se concentre sur la génétique moléculaire.

Frédérique Vidal a été directrice adjointe de l'UFR de sciences de 2007 à 2009, avant d'en être désignée directrice en 2009. C'est en avril 2012 qu'elle a été élue Présidente de l'Université Nice Sophia Antipolis.

À nouveau, donc, deux ministères !

Pour les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ont donc été choisis des « habitués » de leurs domaines d'interventions respectifs.

On doit se réjouir du retour à un ministère dédié à l'Enseignement supérieur et à la Recherche. Depuis 2014, l'administration de l'Enseignement supérieur et de la Recherche était en effet rattachée au MEN.

C'est le gouvernement Valls qui a refondé, en avril 2014, le « ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ».

Geneviève Fioraso, alors ministre de plein exercice dans le gouvernement Ayrault, était alors devenue secrétaire d'État chargée de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Elle a été remplacée à ce poste par Thierry Mandon, en juin 2015.

Par ailleurs, c'est la première fois que le périmètre du ministère inclut l'Innovation. Cette évolution avait notamment été souhaitée par Madame Fioraso.

⁶ MESR : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Le tirage au sort à l'entrée de l'Université et la circulaire du 27 avril 2017

Le nombre d'étudiants ne cesse d'augmenter, avec quelques 40 000 candidats supplémentaires inscrits sur le portail APB (Admission Post-Bac) pour la rentrée 2017¹.

Dans notre précédent bulletin², nous nous élevions vivement contre la pratique du tirage au sort à l'entrée des licences, déjà pratiqué dans des filières surchargées (STAPS, sociologie, économie, psychologie), et dont la mise en place possible avait été annoncée par les universités parisiennes, il y a un an, pour le choix de leurs futurs étudiants en médecine (PACES³).

Or, cynisme ou provocation, le ministère de l'éducation nationale sortant a officialisé cette pratique par le biais d'une circulaire publiée au BO le 27 avril dernier⁴, juste entre les deux tours de l'élection présidentielle.

Cette circulaire prévoit que lorsque les capacités d'accueil d'une formation sont atteintes, les étudiants seront tirés au sort, cet arbitrage n'intervenant toutefois qu'à l'issue de plusieurs phases de sélection⁵. Elle vise essentiellement à protéger l'Université lors de la prochaine rentrée universitaire, de recours possibles des bacheliers recalés : le tirage au sort a en effet été considéré comme « n'ayant pas de fondement légal » par plusieurs tribunaux administratifs⁶. Le *Code de l'Éducation* stipule que tous les bache-

liers peuvent s'inscrire dans la filière universitaire de leur choix.

L'ambiance est tendue dans la communauté universitaire, certains syndicats étudiants, en particulier l'UNEF et la FAGE⁷, exigeant l'abrogation de la circulaire. La nouvelle ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Frédérique Vidal, a d'ailleurs annoncé dès sa prise de fonctions, le 18 mai, qu'elle rencontrerait rapidement les organisations étudiantes sur le sujet.

La question du tirage au sort s'inscrit au sein de celle, plus vaste, de celle de la sélection en licence. Rappelons qu'Emmanuel Macron avait annoncé durant sa campagne, s'il accédait au pouvoir, l'instauration de « prérequis » à l'entrée de l'université : « un lycéen ne disposant pas de ces prérequis pourra s'inscrire après avoir comblé ses lacunes, par des cours d'été ou par la validation de modules universitaires [...] Chaque université affichera les prérequis de chacune des formations qu'elle propose. »⁸

V.H.

CAPN des agrégés 2017 et remarques sur la mise en place du protocole PPCR⁹

La CAPN agrégé s'est tenue du 20 au 22 février 2017. Elle portait sur les promotions d'échelons des collègues promouvables entre le 1^{er} septembre 2016 et le 31 août 2017.

Pour être promouvable – au grand choix, au choix, ou à l'ancienneté –, il fallait avoir atteint la durée de séjour afférente dans son échelon entre le 1^{er} septembre 2016 et le 31 août 2017.

¹ Selon des chiffres publiés fin mars par le ministère de l'Éducation, 853 262 candidats auraient formulé au moins un vœu sur la plate-forme APB, 5 % de plus qu'en 2016.

² MESSAGES62, p.17. Accessible depuis :

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

³ PACES : Première Année Commune aux Études de Santé.

⁴ http://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=115792

⁵ Le premier critère est l'ordre des vœux du candidat. L'examen de sa situation personnelle et familiale entre également en ligne de compte.

⁶ Le tribunal administratif de Bordeaux a considéré, le 16 juin 2016, que le tirage au sort n'avait pas de fondement légal. L'affaire concernait un candidat à la filière STAPS de l'Université de Bordeaux, non retenu pour la rentrée 2015 à l'issue d'une telle procédure.

⁷ UNEF : Union Nationale des Étudiants de France, syndicat résolument positionné « très à gauche ».

FAGE : Fédération des Associations Générales Étudiantes, syndicat plutôt « réformiste ».

⁸ BFM TV, 22 mai 2017

<http://www.bfmtv.com/societe/la-selection-a-l-universite-bientot-experimentee-1169175.html>

⁹ PPCR : Parcours Professionnels Carrières et Rémunération.

Les tableaux ci-dessous permettent de visualiser les barres de promotion appliquées et les critères appliqués.

Tableau 1 : avancement d'échelon de l'année 2016-2017

ÉCHELON	5		6		7		8		9		10		11	
	GC	GC	C	GC	C									
ALLEMAND	81	83	79	85	82	89,5	85,3	91,9	88	95	91	97	92	
ANGLAIS	80	82,5	79,5	85	82,5	88	84,3	90,6	87,3	94	91	95	90	
ARTS APPLIQUÉS	79,5	84	81	86,5	82,5	90,3	88,5	89,5	89,3	94	90	96	94	
ARTS PLASTIQUES	80,5	82	79	87	84,1	88,5	83,3	92,4	88	93,8	90	94	91	
ÉCONOMIE-GESTION	81,5	85,5	80	86	84	90	87,1	91,5	89	95	92	96	93	
ÉDUCATION MUSICALE	83	84	81	86	85	89,2	85,5	91,9	88,5	95	91	96	89	
E.P.S.	80,5	83,5	81,5	86,5	84,1	92,2	87,3	92	90	95	92	97	93,5	
ESPAGNOL	80	82	79	84,5	81	88	82,5	91	88	94	91	98	91	
GÉNIE BIOLOGIQUE	78	84	81,5	89	85,4	91,6	88	93,7	91,9	95	94	97	92	
HISTOIRE GÉOGRAPHIE	80	82,5	79	86	82	88,3	85,3	90,9	88,8	94	91	96	92	
ITALIEN	81,5	85	79,5	86	82,5	87	85,5	91,8	90	93,8	89,7	95	85	
LETTRES	80	82,5	79	86,5	83	88,5	85,5	91,6	88,9	94	92	96	93	
MATHÉMATIQUES	79,5	83	80	86,2	83	89,3	86,4	92	89	94	91,8	96	92	
PHILOSOPHIE	79,5	84	79	87	84,5	89,3	86,5	91,8	90	94	92	96	94,6	
PHYSIQUE-CHIMIE	79,5	82	79,5	85	82	88,1	85,9	90,9	88,1	93,9	91	95	93	
S.E.S	81	85	81,5	87,5	84,5	89,2	86,5	92,9	90	96	91	97	93	
S.T.I	80,5	83	80	87,5	83,5	90,2	86,1	91,6	88	94	91	97	92	
S.V.T/S.M.S	78	84	81,5	89	85,4	91,6	88	93,7	91,9	95	94	97	92	
PRAG	85	87	85	89	89	91	91	93	93	95	95	97	97	

GC : grand choix – C : choix

Pour départager les candidats ayant la même note, les critères suivants, s'appliquant successivement et seulement si nécessaire, étaient les suivants :

- critère 1 : date d'entrée (au plus tard) dans le grade ;
- critère 2 : date d'entrée (au plus tard) dans l'échelon ;
- critère 3 : rythme d'entrée dans l'échelon ;
- critère 4 : date de naissance.

Tableau 2 : critères utilisés

Échelon	5		6		7		8		9		10		11	
	GC	GC	C											
RAPPEL NOTE	85	87	85	89	89	91	91	93	93	95	95	97	97	
1 ^{ER} CRITÈRE	01/09/2013	01/09/2010	01/09/2010	01/09/2007	01/09/2012	01/09/2004	01/09/2011	01/09/2002	01/09/2005	01/09/1997	01/09/2000	01/09/1994	01/09/1994	
2 ^E CRITÈRE	01/09/2014	01/03/2014	01/03/2014	01/09/2014	03/11/2013	03/09/2014	01/12/2013	16/08/2014	18/11/2012	01/03/2014	12/12/2012	01/03/2014	28/10/2012	
3 ^E CRITÈRE	Anc.	-	Anc.	Choix	-									

Du fait de la mise en place du protocole PPCR, cette CAPN était la dernière concernant les promotions d'échelons.

À partir de septembre 2017, la progression d'échelon s'effectuera en effet selon un rythme unique, à l'ancienneté¹ (sauf accélérations de carrière). Elle permettra à tous les enseignants concernés d'accéder au 11^e échelon de la classe normale (CN) en 26 ans maximum.

Nous présentons ci-dessous les nouvelles durées prévues dans chaque échelon, à compter du 1^{er} septembre 2017, pour les agrégés (tableau 3) et les certifiés/PLP/PEPS/CPE/PE (tableau 4).

Tableau 3

ÉCHELON	DURÉE
CLASSE NORMALE	
Du 1 ^{er} au 2 ^e échelon	1 an (stage)
Du 2 ^e au 3 ^e échelon	1 an
Du 3 ^e au 4 ^e échelon	2 ans
Du 4 ^e au 5 ^e échelon	2 ans
Du 5 ^e au 6 ^e échelon	2 ans 6 mois
Du 6 ^e au 7 ^e échelon	3 ans**
Du 7 ^e au 8 ^e échelon	3 ans
Du 8 ^e au 9 ^e échelon	3 ans 6 mois**
Du 9 ^e au 10 ^e échelon	4 ans
Du 10 ^e au 11 ^e échelon	4 ans
HORS CLASSE	
Du 1 ^{er} au 2 ^e échelon	2 ans
Du 2 ^e au 3 ^e échelon	2 ans
Du 3 ^e échelon à HeA1	3 ans
De HeA1 à HeA2	1 an
De HeA2 à HeA3	1 an
CLASSE EXCEPTIONNELLE	
Du 1 ^{er} échelon à HeA1	2 ans 6 mois
De HeA1 à HeA2	1 an
De HeA2 à HeA3	1 an
De HeA3 à HeB1	1 an
De HeB1 à HeB2	1 an
De HeB2 à HeB3	1 an

Tableau 4

ÉCHELON	DURÉE
CLASSE NORMALE	
Du 1 ^{er} au 2 ^e échelon	1 an (stage)
Du 2 ^e au 3 ^e échelon	1 an
Du 3 ^e au 4 ^e échelon	2 ans
Du 4 ^e au 5 ^e échelon	2 ans
Du 5 ^e au 6 ^e échelon	2 ans 6 mois
Du 6 ^e au 7 ^e échelon	3 ans**
Du 7 ^e au 8 ^e échelon	3 ans
Du 8 ^e au 9 ^e échelon	3 ans 6 mois**
Du 9 ^e au 10 ^e échelon	4 ans
Du 10 ^e au 11 ^e échelon	4 ans
HORS CLASSE	
Du 1 ^{er} au 2 ^e échelon	2 ans
Du 2 ^e au 3 ^e échelon	2 ans
Du 3 ^e au 4 ^e échelon	2 ans 6 mois
Du 4 ^e au 5 ^e échelon	2 ans 6 mois
Du 5 ^e au 6 ^e échelon	3 ans
Du 6 ^e au 7 ^e échelon	3 ans
CLASSE EXCEPTIONNELLE	
Du 1 ^{er} au 2 ^e échelon	2 ans
Du 2 ^e au 3 ^e échelon	2 ans
Du 3 ^e au 4 ^e échelon	2 ans 6 mois
Du 4 ^e échelon à HeA1	3 ans
De HeA1 à HeA2	1 an
De HeA2 à HeA3	1 an

HeA : hors échelle A – HeB : hors échelle B

** voir ensuite : ces durées peuvent être éventuellement accélérées d'un an (rendez-vous de carrière).

Conclusions

1) Avec la mise en place du protocole PPCR, et aussi bien pour l'enseignement supérieur que pour le second degré,

- la « notation »² ne sera désormais utile que pour l'obtention d'une accélération de carrière d'un an pour le passage du 6^e au 7^e échelon et d'un an pour le passage du 8^e au 9^e échelon (voir ensuite, article p.11). Ces accélérations de carrière concerneront 30 % des collègues en attente de promotion³.

¹ Voir l'article du SAGES : www.le-sages.org/documents/2016/pprc-oct-2016.pdf

² Ou plus exactement, l'évaluation (voir l'article suivant de ce numéro, p.10)

³ Par exemple, un collègue reclassé au 6^e échelon au 1^{er} septembre 2017 avec deux ans d'ancienneté, peut espérer s'il a une note qui le place parmi les 30 % les mieux notés, obtenir en 2017-2018 le 7^e échelon, les autres devant attendre une année supplémentaire.

• l'accès à la « hors classe » (HC) est désormais assuré à tous sur une carrière complète. L'accès à ce grade sera possible dès le 9^e échelon de la « classe normale » depuis 2 ans (voir ensuite).

• l'évaluation interviendra pour l'obtention de la « classe exceptionnelle » (CE), mais ne suffira pas à obtenir une telle promotion. Certains critères sont requis, comme l'obligation d'être déjà en HC, et d'autres interviendront positivement, comme le fait – et ceci intéressera nos collègues PRAG ou PRCE – d'avoir enseigné au moins 8 ans dans l'enseignement supérieur (voir MESSAGES62).

2) Pour les collègues en poste dans le second degré, l'accession à la HC dès le 9^e échelon depuis 2 ans dépendra des conclusions d'un 3^e rendez-vous de carrière (voir ensuite, article p.11), autrement dit, il nécessitera obligatoirement une inspection. Concrètement,

- il faudra solliciter une telle promotion, et donc... une inspection
- il faudra... obtenir cette inspection : les inspecteurs pédagogiques seront-ils en mesure de satisfaire les demandes ? Pourront-ils influencer sur la promotion ? Y aura-t-il des « files d'attente » ?

3) Concernant les PRAG et les PRCE, la notation est actuellement le plus souvent fondée sur un retour d'appréciation d'un chef de département ou de composante, et effectuée par un responsable administratif qui bien souvent ne connaît pas l'enseignant évalué, encore moins ses pratiques pédagogiques. Avec la mise en place de la nouvelle carrière et des rendez-vous périodiques d'évaluation, les évaluateurs resteront le plus vraisemblablement les présidents d'Université, les directeurs d'IUT ou les simples chefs de départements.

D'après les premiers « retours » qui nous sont parvenus, il semble qu'il n'y ait pas, dans la plupart des cas, de rendez-vous d'évaluation « physiques » entre l'évaluateur et l'évalué... Il est demandé aux évaluateurs de remplir une fiche comprenant 4 cases à cocher (« Très satisfaisant » ; « Satisfaisant » ; « Réserve » ; « Insatisfaisant ») et deux lignes d'appréciation. Le professeur n'a rien à dire, il semble qu'il n'ait même pas à signer sa fiche. On voit d'ailleurs mal ce qu'il y aurait à contester d'une appréciation forcément subjective, sans évaluation chiffrée ni fourchette d'évaluation. La porte demeure donc toujours ouverte au « copinage », d'autant que dans le supérieur, et contrairement à ce qui a lieu dans toute la Fonction publique, les chefs d'établissements (Présidents d'Université, directeurs d'IUT ou simples chefs de départements) sont élus par leurs collègues...

Patrick Jacquin.

Le nouveau système d'évaluation et d'avancement des enseignants

Dans le cadre de la réforme des carrières (PPCR¹), le ministère de l'Éducation nationale a mis en chantier une réforme de l'évaluation et des promotions des enseignants.

C'est au 1^{er} septembre 2017 que sera mis en place le nouveau déroulement de la carrière enseignante. Sont prévus la création d'une nouvelle grille pour chaque corps et le reclassement des personnels dans cette nouvelle grille avec conservation de leur ancienneté. Est également prévue la **création d'un nouveau grade, la « classe exceptionnelle »**². Et, ceci

est fondamental, la progression d'échelon dans chaque grade s'effectuera selon un rythme unique, à l'ancienneté³.

La réforme prévoit également **un nouveau système d'évaluation et d'avancement** qui sera effectif dès la rentrée 2017⁴. **La notation pédagogique disparaît, et laisse place à une évaluation par compétences**⁵.

□□□

Avant la mise en place définitive du nouveau système,

- les notes pédagogiques et administratives pour les campagnes d'avancement des années 2016-2017

³ Article du SAGES : *ibid*.

⁴ Avec quelques aménagements pour commencer : pour la période transitoire, le lecteur est invité à s'adresser directement au SAGES.

⁵ Voir le site Internet du MEN :

<http://www.education.gouv.fr/cid102560/mieux-remunerees-mieux-accompagnees-les-nouvelles-carrieres-enseignantes.html>

¹ Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération.

Voir l'article du SAGES :

www.le-sages.org/documents/2016/pprc-oct-2016.pdf

² Voir ensuite, article p. 14.

et 2017-2018 sont maintenues – nos collègues en poste dans le second degré auront pu constater que la campagne de notation administrative avait été supprimée cette année –, autrement dit, les actuelles notes sur 100 sont gelées (cela concerne aussi les PRAG et PRCE) ;

- concernant néanmoins les notes pédagogiques trop anciennes, il est prévu qu'elles soient actualisées lors d'inspections, en particulier dans les 6^e et 8^e échelons ;

- pour l'année scolaire à venir, le passage à la hors classe se fera sur la base de la note arrêtée au 31 août 2016.

□□□

Le PPCR prévoit quatre « rendez-vous de carrière » destinés à l'évaluation et l'avancement des enseignants¹ :

- les deux premiers sont fixés en classe normale, au 6^e échelon (après environ 8 ans d'exercice) et au 8^e (après environ 12 ans d'exercice). Ils permettront une éventuelle accélération de carrière : 30 % des collègues aux 6^e et 8^e échelons pourront gagner une année pour le passage à l'échelon suivant ;

- le troisième est fixé lors de la seconde année du 9^e échelon (après environ 20 ans de carrière). Au moment de ce rendez-vous sera examiné l'accès à la hors classe² ;

- le quatrième rendez-vous (après environ 30 ans de carrière) est prévu pour envisager l'accès à la classe exceptionnelle³.

Entre ces quatre rendez-vous, les enseignants avanceront à l'ancienneté.

□□□

Chaque rendez-vous de carrière comprendra :

- une inspection en classe et un entretien avec l'IPR⁴ ;

¹ Nous ne traitons ici que du cas des professeurs du second degré, et non de celui des professeurs des écoles.

² Dans le nouveau parcours de carrière, l'accès à la hors classe est assuré à tous sur une carrière complète.

L'accès à ce grade dès le 9^e échelon ne sera possible que pour les personnels qui se trouvent dans cet échelon de la classe normale depuis 2 ans.

³ Accessible sous certaines conditions.

Voir l'article du SAGES :

www.le-sages.org/documents/2016/pprc-oct-2016.pdf

⁴ IPR : Inspecteur pédagogique régional.

- un entretien avec le chef d'établissement, outre les entretiens réguliers prévus, se déroulant moins de 6 semaines après la rencontre avec l'inspecteur.

Une grille d'évaluation sera ensuite remplie par l'IPR et le chef d'établissement.

Cette grille comprend 11 critères, dont 5 évalués par l'IPR, 3 par le chef d'établissement et 3 par les deux⁵.

Les critères retenus sont en grande partie issus de l'actuel « référentiel métier » en application depuis 2013⁶.

Grille des critères

	NIVEAU DE MAÎTRISE				
		À CONSOLIDER	BON	TRÈS BON	EXCELLENT
À COMPLÉTER PAR L'INSPECTEUR	Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
	Adapter sa communication en fonction de son auditoire				
	Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves				
	Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				
	S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				
À COMPLÉTER PAR L'INSPECTEUR ET LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT	Coopérer au sein d'une équipe				
	Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les partenaires de l'école				
	Coopérer avec les parents d'élèves				
À COMPLÉTER PAR L'INSPECTEUR ET LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT	Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
	Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
	Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				

⁵ On retrouve en quelque sorte l'actuelle répartition 60/40.

⁶ Cf. BO du 25 juillet 2013 :

http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=73066

L'IPR et le chef d'établissement devront porter des appréciations littérales séparément, mais après un échange préalable. Une appréciation générale devra en découler, selon l'une des trois formes suivantes :

- « s'inscrit dans une démarche de progression de compétence » ;
- « répond aux attentes de son métier et de l'Institution » ;
- « implication, compétences reconnues par les pairs et l'Institution ».

L'enseignant pourra également porter des observations sur cette fiche.

Une appréciation synthétique finale sera en dernier lieu renseignée par « l'autorité académique », entre les rubriques « À consolider », « Bon », « Très bon » et « Excellent », ainsi qu'un avis concernant un éventuel avancement accéléré, l'avis « très favorable » concernant 30 % des effectifs d'enseignants concernés par le rendez-vous de carrière considéré.

Virginie Hermant.

Le nouveau système d'évaluation : un désaveu explicite de la spécificité de la fonction d'enseignement dans le second degré

Dans le cadre de la vaste réforme des carrières (PPCR¹), le Ministère de l'Éducation nationale a mis en chantier une réforme de l'évaluation et des promotions des enseignants. Sous couvert d'améliorer la situation des personnels et de supprimer les injustices, cette réforme va non seulement appauvrir la majorité d'entre eux mais aussi substituer aux injustices dénoncées un arbitraire encore bien pire.

Pour les enseignants du second degré, l'une des dispositions de la réforme est la disparition de la notation pédagogique et son remplacement par une évaluation par compétences.

Cette nouvelle évaluation, sous couvert de simplification, relève en réalité d'un dessein plus large,

¹ PPCR : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération. Voir l'article du SAGES :

www.le-sages.org/documents/2016/pprc-oct-2016.pdf

mûri par le Ministère depuis plusieurs décennies, et qui tient en quelques mots : transformer les professeurs, déjà plus ou moins tenus pour tels par l'administration², en fonctionnaires de droit commun.

Le régime juridique des enseignants dans le second degré aura pourtant longtemps dérogé au droit commun, en particulier, justement, par le biais de la notation pédagogique. Cette notation pédagogique fut, à l'origine, l'adaptation au niveau de l'enseignement scolaire de l'évaluation par les pairs dans l'enseignement supérieur. Le juge administratif s'interdisait précisément de la modifier parce qu'elle émanait, au moins formellement, du collège des inspecteurs de la discipline enseignée ; et ce, alors qu'il s'estimait compétent à rectifier la note administrative ; la seule voie de recours contre une note et un rapport d'inspection consistait à solliciter une seconde inspection.

Pendant des décennies, les inspecteurs, surtout les inspecteurs généraux, auront réellement tenu le rôle de pairs de la discipline, censément plus expérimentés, certes, que les professeurs qu'ils inspectaient et qu'ils notaient, mais sans que cette relation dissymétrique n'entache de quelque manière ce rôle de pair qui imprégnait leurs fonctions : plus d'un inspecteur ou inspecteur général aura ainsi fait rempart contre tel ou tel chef d'établissement, et imposé, par son autorité et sa légitimité académique, le mérite et la compétence disciplinaire au sein du lycée ou du collège concerné. Ce sont du reste les inspecteurs qui affectaient – et qui affectent encore – les professeurs dans les CPGE³.

Peu à peu cependant, des considérations partisanses se sont mises à influencer de façon accrue les nominations aux postes d'inspecteurs généraux, choisis en vertu de leur proximité avec tel ou tel politicien, ou telle ou telle coterie idéologique. Les inspecteurs, d'abord régionaux puis généraux, ont progressivement accepté de se livrer à des « inspections sanction », à la demande notamment des chefs d'établissement, ne constituant plus alors pour les professeurs des appuis potentiels, ni des autorités indépendantes et impartiales, mais des instruments de légitimation.

² Pour ne citer qu'un exemple, selon M. Prochasson, Conseiller Éducation de la Présidence de la République sous l'ancien gouvernement, rencontré au cours d'une récente audience de la FAEN au Ministère, les professeurs sont des fonctionnaires de droit commun : « il n'y a aucun doute là-dessus ».

³ CPGE : Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles.

mation des décisions de l'administration. Conjointement, la fusion du corps des inspecteurs pédagogiques régionaux et de celui des inspecteurs d'académie, rompt le lien hiérarchique des inspecteurs généraux et des inspecteurs pédagogiques, confortant ces derniers dans le rôle de subordonnés des recteurs.

La nouvelle procédure d'évaluation entérine cette situation dans laquelle l'inspection pédagogique a perdu son rôle véritable de soutien et de conseil au sein de la compétence disciplinaire du professeur et sa neutralité vis-à-vis de l'administration. Bien que les visites d'inspection en classe soient maintenues au moment des rendez-vous de carrière, les critères d'évaluation, de type comportementaliste, y compris ceux réservés à l'inspection, cessent de consacrer les exigences et les connaissances académiques. En désavouant ainsi la spécificité des fonctions d'enseignement, rendues juridiquement purement administratives, la nouvelle évaluation accélère l'entreprise de subordination voire d'asservissement du professeur, qui, devenant un fonctionnaire de droit commun, c'est-à-dire un agent d'exécution, n'est plus considéré comme directement investi par sa mission d'instruction en vertu de son caractère spécial, mais par les ordres et instructions qu'il reçoit en tant que subordonné. Sa formation ne lui servirait ainsi qu'à bien comprendre et appliquer les ordres et instructions reçus, sa « liberté pédagogique »¹, énoncée à l'article L 912-1-1 du *Code de l'éducation* par la loi n° 2005-380 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école se réduisant aux seuls degrés de liberté octroyés par le supérieur hiérarchique, à savoir en dernier ressort, le chef d'établissement, et le seul fait pour lui de ne pas obéir devenant en soi constitutif d'une faute pouvant entraîner des sanctions, voire un licenciement.

Denis Roynard & Virginie Hermant.

¹ Énoncée à l'article L 912-1-1 du *Code de l'Éducation* par la Loi n°2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école : https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=D B7E5A26CE5A9869F859AC905E064B41.tpdila16v_2?id SectionTA=LEGISCTA000006166720&cidTexte=LEGIT EXT000006071191&dateTexte=20170702

PPCR et professeurs de chaires supérieures

Le décret n°2017-957 du 10 mai 2017² relatif aux professeurs de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques détermine pour ces personnels les modalités de l'application du PPCR les concernant.

Il sera effectif au 1^{er} septembre prochain.

Ce décret supprime la double cadence d'avancement, au profit d'une cadence unique. La notation, elle-aussi, est supprimée, et « l'accompagnement est introduit ».

Les durées du temps passé dans les six échelons où sont classés les professeurs de chaire supérieure sont modifiées et fixées ainsi qu'il suit :

ÉCHELON	DURÉE
Du 1 ^{er} au 2 ^e échelon	2 ans
Du 2 ^e au 3 ^e échelon	2 ans
Du 3 ^e au 4 ^e échelon	2 ans
Du 4 ^e au 5 ^e échelon	2 ans
Du 5 ^e au 6 ^e échelon	4 ans 6 mois
6 ^e –	–

Le décret organise en outre l'intégration par liste d'aptitude des professeurs de chaire supérieures directement dans la classe exceptionnelle du corps des agrégés³ afin de leur permettre un accès à la hors échelle B. Le reclassement prévu au le 1^{er} septembre concernera donc aussi ces personnels, **avec report dans le même échelon et conservation de l'ancienneté acquise.**

² Décret n° 2017-957 du 10 mai 2017 relatif aux professeurs de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/5/10/MEN H1708080D/jo>

³ Titre II du décret : « Dispositions modifiant le décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré ».

Votre reclassement à l'aide du simulateur élaboré par la FAEN¹

Dans le cadre du protocole PPCR², tous les agents seront reclassés dans les nouvelles grilles d'échelon prévues par le dispositif.

Plusieurs scénarios peuvent vous concerner : perte d'un échelon avec maintien indiciaire, transfert au même échelon à indice égal ou légèrement supérieur, voire gain d'un échelon du fait de votre ancienneté dans l'échelon actuel.

Vous pouvez utiliser le simulateur en ligne élaboré par la FAEN, téléchargeable à l'adresse suivante : www.faen.org/publications/reclassement_010917.xls

Un nouveau grade : la « classe exceptionnelle »

Rappels

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR est créé, à compter du 1^{er} septembre 2017, un nouveau grade, la « classe exceptionnelle » (CE).

Les premiers promus à ce grade le seront à partir du 1^{er} septembre 2018.

Un arrêté précisant les modalités des opérations devrait être pris durant les premiers mois de l'année scolaire et universitaire 2017-2018.

Des arrêtés de mai 2017³ ont d'ores et déjà fixé « la liste des conditions d'exercice et des fonctions

particulières des personnels des corps enseignants [...] prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle », ainsi que « les contingentements pour l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial des corps enseignants [...] ».

Pour rappel⁴,

- **80 % des promus** (vivier 1) seront des personnels ayant atteint au moins le 3^e échelon de la hors classe (HC) et ayant au moins 8 années en éducation prioritaire, dans l'enseignement supérieur (y compris post-bac des lycées, CPGE, STS) ou ayant occupé les fonctions de directeurs délégués aux formations professionnelles et technologique, aux PFA (plans de formation académique) ;

- **20 % des promus** (vivier 2) seront des personnels ayant atteint l'échelon HeA3 de la HC, et ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

Compléments

Il est prévu que le contingent d'accès à ce grade atteigne progressivement, en 2023, les 10 % de l'effectif total d'un corps donné.

« Ce pourcentage est établi à 2,51 % pour le tableau d'avancement établi au titre de l'année 2017, 5,02 % pour le tableau d'avancement établi au titre de l'année 2018, 7,53 % pour le tableau d'avancement établi au titre de l'année 2019, 8,15 % pour le tableau d'avancement établi au titre de l'année 2020, 8,77 % pour le tableau d'avancement établi au titre de l'année 2021, et 9,39 % pour le tableau établi au titre de l'année 2022 »⁵.

Une simulation réalisée par le ministère pour l'année scolaire et universitaire 2017 permet d'établir le tableau suivant pour les agrégés et les certifiés :

¹ Source : Bulletin télématique FAEN-INFOS, 2016-2017, n° 11 : <http://www.faen.org/publications.htm>

La FAEN (Fédération autonome de l'Éducation nationale) est la Fédération à laquelle appartient le SAGES. Voir ce numéro, p. 1.

² PPCR : Parcours professionnels, Carrières et Rémunérations

³ JORF n°0110 du 11 mai 2017, texte 63 : https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=D578FBC5DF534ADBC0E626B1FCF84006.tpdila10v_3?cidTexte=JORFTEXT000034675988&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000034674092

JORF n°0110 du 11 mai 2017, texte n° 64 :

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=AAB7EE1649E76B89F8395B3AED48C6C8.tpdila10v_3?cidTexte=JORFTEXT000034676034&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000034674092

⁴ Voir l'article du SAGES :

www.le-sages.org/documents/2016/pprc-oct-2016.pdf

⁵ *Ibid.*, note précédente, texte n° 64.

CORPS	AGRÉGÉS	CERTIFIÉS
Effectif total	58426	231628
Classe normale	43151	172506
HC	15275	59122
Effectif des promouvables du vivier 1	5148	13849
Nombre de promotions issues du vivier 1 en 2017	1163	4612
Effectif des promouvables du vivier 2	5848	14498
Nombre de promotions issues du vivier 2 en 2017	291	5765
Promotions possibles (tous viviers) en 2017 par rapport au nombre de promouvables	13,2 %	20,3 %

L'accès à la CE en pratique

Pendant une période transitoire de 4 ans, c'est-à-dire jusqu'en 2020, **les personnels remplissant les conditions d'accès à la CE devront constituer un dossier de candidature, probablement via I-Prof.** Nous attendons actuellement la publication du texte officiel devant venir préciser les modalités de cette candidature.

La procédure devrait ensuite être automatisée.

□□□

La liste des personnels figurant au tableau annuel d'avancement sera constituée par le recteur de leur académie, après passage en CAPA¹ et avant passage devant la CAPN², selon les critères suivants :

- une appréciation (« Excellent », « Très favorable », « Favorable » ou « Défavorable ») rendue par l'inspecteur en lien avec le chef d'établissement pour le second degré, ou directement par le chef d'établissement, directeur ou président d'université pour les PRAG et PRCE, sur le parcours, l'exercice des fonctions (durée, conditions) et la valeur professionnelle de l'agent ;
- l'ancienneté de l'agent dans la plage d'appel à la classe exceptionnelle.

P.J. & V.H.

¹ CAPA : Commission Administrative Paritaire Académique.

² CAPN : Commission Administrative Paritaire Nationale.

Le « transfert prime-points »

Dans le cadre du PPCR, il a été décidé qu'une partie des primes (ou indemnités) des fonctionnaires serait progressivement intégrée dans leur traitement indiciaire.

Le « transfert primes/points » (TPP), mis en place le 1^{er} janvier 2017, est donc **la transformation en points d'indice d'une partie des primes versées aux fonctionnaires.**

Pour les enseignants, ces primes³ sont principalement les ISOE⁴ pour ceux d'entre eux en poste dans le second degré, et la prime d'enseignement supérieur⁵ pour les PRAG et PRCE.

Plus précisément, le PPCR a prévu que les primes attribuées aux personnels baisseraient de **167 € en 2017**, le transfert final devant atteindre **389 € annuels en 2018.**

□□□

En pratique, sont déjà ou seront transférées dans le traitement,

- depuis janvier 2017, jusqu'en décembre 2017, un montant de 167 € de primes, soit **13,92 € par mois**, correspondant à une augmentation de 3 points d'indice ;
- à partir de janvier 2018, un montant de 389 € de primes, soit **32,42 € par mois**, correspondant à une augmentation de 4 points d'indice.

Nos lecteurs ont sans doute pu constater que sur leurs feuilles de paie apparaît, depuis janvier, une nouvelle ligne « transfert prime/points » pour 13,92 €.

³ Ne sont pas concernées,

- les primes qui correspondent à la rémunération de travaux supplémentaires effectifs (comme les heures supplémentaires), de sujétions spécifiques ou de frais ;
- l'indemnité de résidence ou le supplément familial de traitement.

⁴ ISOE : Indemnité de Suivi et d'Orientation des Élèves.

⁵ Rappel pour les PRAG et PRCE : pour toucher la prime d'enseignement supérieur, il faut, ou bien voir effectué 384 HETD, ou bien avoir (par courrier avec accusé de réception) mis en demeure l'administration de compléter son service pour atteindre ces 384 HETD, soit dans son établissement, soit dans une autre académie (ou en Île de France pour les 3 académies Paris, Créteil et Versailles), que l'administration défère ou non à cette mise en demeure.

Financièrement, **cette mesure présente les (menus) avantages suivants** :

- le montant de la pension de retraite se calcule désormais sur le traitement de base augmenté du montant du transfert ;
- le traitement utilisé lors des arrêts longue maladie est désormais le traitement de base augmenté du montant du transfert.

□□□

Il convient de remarquer que **le transfert prime-points ne lèse personne**.

En effet,

- si, à la fin de l'année 2017 (resp. 2018) le montant brut annuel des primes s'avérait avoir été inférieur au montant total des « prélèvements », 167 € (resp. 389 €), la différence sera réaffectée sur le traitement de janvier de l'année 2018 ;
- aucune régularisation n'est prévue en revanche si le montant brut annuel des primes a été supérieur à 167 € en 2017, et s'il est supérieur à 389 € en 2018.

Temps de travail et rémunération des enseignants

I] Contrairement à celui des autres fonctionnaires, le temps de travail des enseignants n'a jamais diminué depuis 1945

Officiellement, depuis le début des années 1980, c'est la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires¹ qui régit l'ensemble de la Fonction publique.

Conjointement, trois lois régissent la Fonction publique de l'État², la Fonction publique hospitalière et la Fonction publique territoriale.

¹ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000504704&dateTexte=20080116>

² Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000501099>

Les dispositions statutaires s'appliquant aux enseignants sont cependant bien antérieures aux années 1980, et figurent dans des décrets. Ainsi, les décrets n°72-580 et n°72-581 relatifs aux statuts particuliers des professeurs agrégés et des professeurs certifiés ont été édictés en juillet 1972³.

Dans le second degré, ces décrets, et ceux qui les complètent⁴, n'ont pas modifié le nombre d'heures à exercer en présence d'élèves, déjà de 15 h hebdomadaires pour les agrégés et de 18 h pour les certifiés à la fin de la Seconde Guerre mondiale. Dans l'enseignement supérieur, avec le « décret Lang »⁵, le nombre d'heures à exercer en présence des étudiants a

³ Ces décrets ont connu diverses remaniements depuis 1972.

- Décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000500138>

- Décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000306772>

⁴ On peut lire dans la circulaire n° 2015-057 du 29-4-2015 (BO n° 18 du 30 avril 2015) que les décrets suivants « prévoient, [...] de nouvelles dispositions consacrant réglementairement à la fois les obligations réglementaires de service (ORS) et l'ensemble des missions des enseignants exerçant dans les établissements publics d'enseignement du second degré. Ces dispositions nouvelles complètent les dispositions générales actuellement présentes dans les statuts particuliers de chacun des corps enseignants du second degré, qui précisent notamment que ces enseignants « participent aux actions d'éducation, principalement en assurant un service d'enseignement [...] » :

- Décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029390906&dateTexte=20170728>

- Décret n° 2014-941 du 20 août 2014 portant modification de certains statuts particuliers des personnels enseignants relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029390951&dateTexte=&categorieLien=id>

⁵ Décret n° 93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000347402>

légèrement augmenté en 1993 pour les PRAG et les PRCE, mais il demeure stable depuis cette date.

Parallèlement, depuis la fin de la guerre, le temps de travail « des fonctionnaires » est passé de 45 h par semaine à 40 h, puis à 39 h, et enfin à 35 h (Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ou « Loi Aubry », sous le gouvernement Jospin).

Je dis bien « parallèlement », car ces réductions successives :

- n'ont, à aucun moment, réduit les obligations horaires hebdomadaires ou annuelles des enseignants en poste dans le second degré ou dans le supérieur *en présence* d'élèves ou d'étudiants ;

- n'ont pas davantage affecté la durée de travail effectif de ces mêmes enseignants pour les *tâches autres que celles de l'enseignement « en présentiel »*, préparation des cours, correction des copies, réunions avec les parents d'élèves et séances prétendument pédagogiques qui se sont multipliées au fil du temps.

On aurait pourtant pu s'attendre, en toute logique, à ce que l'abaissement du service hebdomadaire des fonctionnaires à 35 h conduise, pour les enseignants, à un abaissement du volume de temps de travail ou à une augmentation de leur rémunération, comme c'est le cas pour les professeurs de CPGE¹, par exemple, dont le service statutaire comprend, pour faire court, des « heures supplémentaires obligatoires ».

En outre, *non seulement un tel abaissement n'a pas eu lieu, mais l'application de la loi sur les 35 h s'est même révélée constituer, d'abord de manière subreptice puis de façon de plus en plus explicite, un prétexte en faveur de l'augmentation du temps de travail des enseignants*, par ajout pour ces derniers de différentes obligations de service, officiellement et en droit, certes, mais également par le biais de pressions et sanctions, de carottes et surtout de bâton.

II] L'apparition subreptice des contraintes de la loi sur les 35 h pour les enseignants

J'ai entendu parler de l'« application de la loi sur les 35 heures aux enseignants » pour la première fois il y a une quinzaine d'années, dans une vidéo en ligne relative à la « e-formation »².

¹ CPGE : classe préparatoire aux grandes écoles.

² Formation au moyen de divers supports numériques et électroniques.

Cette vidéo montrait une réunion de travail dont le sujet portait plus précisément sur la titularité des droits d'auteur sur les différentes « œuvres numériques » élaborées par les enseignants dans le cadre de leur métier.

Durant cette réunion, regroupant des thuriféraires de l'e-formation, un enseignant, professeur en CPGE, pose la question de la titularité des droits d'auteur, non par mauvais esprit – il est d'ailleurs devenu par la suite inspecteur général de physique... – mais par crainte qu'il faille rémunérer les auteurs des « œuvres » ou, à tout le moins, solliciter leur autorisation pour en faire usage. C'est alors que le cadre de l'Éducation nationale présent dans l'assemblée *invoque la loi sur les 35 heures pour arguer que l'enseignant, étant tenu comme les autres fonctionnaires à 1607 heures de travail effectif par an, la contribution, exclusive ou partagée, à l'élaboration d'une œuvre fait partie de son temps de travail, et conduit ainsi à la dévolution automatique des droits d'auteur à la personne publique... !* Ce cadre prend bien soin de ne pas distinguer entre le temps de présence de l'enseignant dans son établissement d'enseignement et son temps de travail à domicile ou tout autre lieu distinct de l'établissement.

Un murmure parcourt alors la petite assemblée : les propos du délégué ministériel visent en effet bien au-delà de l'élaboration des œuvres d'e-formation (logiciels, textes, œuvres vidéo et sonore), puisqu'ils concernent plus généralement toutes les œuvres relatives à l'enseignement (cours, sujets de devoirs, corrigés etc.)³ ; et surtout, c'est ce qui nous intéresse ici, *ils mettent en question le temps autonome de l'enseignant en prétendant le réintégrer au sein des obligations de service de 1607 h applicables aux autres fonctionnaires !*

Effectivement, dans le cadre de réunions tenues au MEN, et auxquelles notre syndicat a participé durant ces dernières années, l'administration, dans le cadre d'échanges touchant de près ou de loin au temps de travail des enseignants en fonction dans le second degré et, en particulier, à leur temps de présence dans

³ Je reviendrai sur cette question du droit d'auteur, à laquelle je m'intéresse depuis une vingtaine d'année, en ma double qualité de syndicaliste et de professeur de droit dans l'école d'ingénieurs où je suis affecté. Cette question va bien au-delà d'une satisfaction financière ou morale des auteurs, et il n'est pas anodin qu'elle constitue l'un des chevaux de Troie de l'administration contre le statut de l'enseignant.

les établissements, a invoqué de plus en plus fréquemment « l'application de la loi sur les 35 h aux enseignants » en faisant implicitement état du dessein insidieux d'en définir les modalités en défaveur des professeurs.

Le SAGES a le plus souvent été le seul à réagir, l'administration quelque peu embarrassée se défendant alors d'insister sur « l'application formelle de la loi » et préférant se retrancher derrière l'expression plus édulcorée de « cadre des 35 heures ». Ce, sans que nous ayons jamais été dupes de cet apparent revirement, caricaturale illustration des techniques de « com » et de « management » désormais en vogue dans l'Éducation nationale¹.

III] De l'absurdité de notre réglementation et des conceptions de notre administration en matière de temps de travail

Notre administration a en réalité pour dessein la disparition à terme de la spécificité de notre métier d'enseignement².

Mais il n'est évidemment pas question qu'elle expose explicitement son projet, ni qu'elle le mette trop vite en action : elle risquerait en effet de susciter des résistances. Durant la période transitoire que nous vivons, sont donc empruntées différentes étapes intermédiaires destinées à préparer le terrain.

Or, l'une de ces étapes, dans la foulée de la loi « LRU »³, se rapporte précisément aux obligations de service des enseignants du supérieur (enseignants-chercheurs, PRAG et PRCE). Ainsi, l'arrêté du 31

juillet 2009⁴, relatif au service des enseignants-chercheurs mais s'appliquant aussi aux PRAG et PRCE, précise que :

- « le temps de travail pris en compte pour déterminer des équivalences horaires est le temps de travail applicable dans la Fonction publique d'État, soit 1607 h de travail effectif » ;

- « une heure de travaux dirigés (TD) en présence d'étudiants correspond à 4,2 h de travail effectif et une heure de travail effectif équivaut à 0,24 h de travaux dirigés ».

Or, la division de 1607 h, temps de travail annuel dans la Fonction publique, par 4,2 h (une heure de TD), conduit à 382 h 37 min. soit à 1 h 23 min. près, aux 384 h équivalent TD imposées aux PRAG et PRCE par le décret « Lang ». Ainsi, la légère différence de 1 h 23 min. pourrait-elle être invoquée, ou bien pour demander la mise en conformité de l'arrêté au décret, ou bien pour réclamer, pour un PRAG ou un PRCE qui travaille 384 h, le paiement de 1 h 23 min. sous forme d'heure supplémentaire.

Mais la principale absurdité juridique n'est pas là. Selon l'équivalence horaire précitée, 35 h hebdomadaires correspondraient à 8 h 20 min. de TD. Or le décret « Lang » permet d'imposer jusqu'à 15 h équivalent TD par semaine à un PRAG et 18 h à un PRCE, qui, s'ils ne s'y opposent pas, peuvent même en effectuer 20, 25 ou davantage encore. *Le ministre viole donc la loi sur les 35 h tout en y faisant une référence explicite !*

Et ce n'est pas tout ! Selon le droit de l'Union européenne, le temps de travail hebdomadaire maximal imposable est de 48 h, soit 11 h 26 min. Formellement, donc, l'administration autorise (par les textes qu'elle édicte) et les établissements d'enseignement supérieur imposent (par le biais des emplois du temps de leurs enseignants) un temps de travail excédant très largement la limite européenne, et ce, plusieurs semaines par an !

¹ La « technique », mais encore s'agit-il qu'on en soit dupe, justement, consiste en ce qui suit : plutôt que de formaliser explicitement un changement, on en fait peu à peu intérioriser la contrainte aux « agents », la formalisation n'intervenant qu'ensuite, une fois qu'il n'y a plus de résistance à craindre : la contrainte une fois installée, la majorité de ces agents ne décèlent en effet aucune agression nouvelle au moment de sa consécration dans un texte réglementaire ultérieur.

² Cf. § V de cet article, ainsi que l'article suivant de ce bulletin, p.

³ Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000824315>

⁴ Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020974583&fastPos=22&fastReqId=1186558657&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

Pour les professeurs de CPGE, on aboutirait aux mêmes conclusions sur les violations formelles de la loi sur les 35 h et du droit de l'Union Européenne en matière de temps de travail.

Concernant le second degré, malgré les menées de l'administration évoquées précédemment destinées à appliquer défavorablement aux professeurs la réglementation applicable aux fonctionnaires en matière de temps de travail, les obligations réglementaires de service des enseignants demeurent – pour combien de temps encore ? – de 15 h et 18 h, et ce, n'en déplaise au sénateur Longuet¹.

IV] Les instruments de la puissance publique destinés à faire « travailler plus pour gagner moins »

IV-1) Dans le supérieur, des attaques subreptices insidieuses et éclatées aux niveaux locaux

Dans l'enseignement supérieur, on ne constate pour le moment aucune attaque formelle et officielle contre les enseignants visant à revoir à la baisse les équivalences évoquées plus haut pour les cours magistraux, les TD et les TP (travaux pratiques).

Mais une fois encore, c'est de manière insidieuse que l'administration remet en cause les garanties statutaires, en l'occurrence par le biais d'activités déjà exercées et parfois rémunérées auparavant, mais récemment réintroduites au niveau ministériel, avec renvoi au niveau local quant il s'agit de l'estimation du volume d'heures de travail correspondant².

¹ Voir ensuite.

Le sénateur effectue, sans vergogne, un calcul très simple (!) des obligations réglementaires de service, à partir du Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction publique de l'État et dans la magistrature, fixant la durée effective du temps de travail des fonctionnaires annuel à 1607 heures !

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000208382>

Voir aussi ensuite.

² Cf. notamment et spécialement l'arrêté précité de juillet 2009 (note 4, p. 18).

Il s'agit :

- de « l'innovation pédagogique » ;
- des « activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE³ » ;
- de la « responsabilité de structures ou de missions pédagogiques » ;

Les régimes juridiques associés à ces activités, définis par l'arrêté, sont les suivants :

- « forfait d'heures identique à l'équivalent en nombre d'heures d'enseignement présentiel » ;
- « forfait modulable en fonction de la nature de la formation, du temps passé dans l'activité présente correspondante et du nombre d'étudiants concernés » ;
- « forfait modulable en fonction de la nature de l'activité innovante concernée » ;
- « forfait horaire par étudiant » ;
- « forfait horaire par étudiant en fonction de la nature du suivi sur une base minimale fixée par le Conseil d'administration » ;
- « forfait par visite » ;
- « forfait par personne concernée » ;
- « forfait selon les effectifs encadrés, en fonction de la charte élaborée par l'établissement ou de la lettre de mission » ;
- « forfait selon la taille des structures concernées et des effectifs encadrés » ;
- « forfait selon la taille des structures concernées ainsi que la technicité de l'équipement et de sa fréquentation » ;
- « forfait pour les « missions partenariales, relations avec l'environnement, actions de promotion des formations » ;
- « forfait selon la taille de la structure et des effectifs concernés » ;
- « Forfait selon la nature de la mission, de la taille des structures concernées et des effectifs encadrés ».

Au vu de ce qui était auparavant pratiqué dans les établissements d'enseignement supérieur, notamment dans les IUT et dans les écoles d'ingénieur, on pourrait toutefois considérer que l'arrêté (et le décret qui y renvoie) consacre des pratiques anciennes en les harmonisant au niveau national, voire qu'il offre désormais à tous une rémunération pour des activités que

³ VAE : Valorisation des Acquis de l'Expérience.

certaines enseignants assuraient *bénévolement* auparavant, en plus de leur service statutaire.

Mais on ne peut être aussi optimiste, et certains enseignants commencent du reste à ressentir très concrètement et surtout, de façon douloureuse, les conséquences du texte. Certes, les activités dont il est question étaient déjà exercées auparavant et, comme nous venons de le rappeler, elles reposaient sur la base du volontariat : mais précisément, les enseignants n'étaient pas *réquisitionnés* pour les prendre en charge et en outre, l'estimation du travail et de la rémunération ou de la décharge de service obtenus en compensation faisaient l'objet d'un accord entre l'administration et l'enseignant, ce caractère contractuel reposant sur ce que l'on appelle, en droit des contrats civils, le « consensualisme ».

Or, ce qui est en train d'advenir est fort différent. En maints endroits, ces activités sont *imposées, en lieu et place même* des cours/TD ou TP ; et ce sont les organes de direction des établissements d'enseignement supérieur qui déterminent *unilatéralement* leur « équivalent en nombre d'heures », le « temps passé dans l'activité présentielle correspondante », « la nature de l'activité innovante concernée », le « temps passé dans l'activité » et, plus généralement, tous les « forfaits » dont il est question. De plus, comme, d'une part, les établissements manquent d'argent, et d'autre part, les étudiants sont de moins préparés et aptes à suivre des études supérieures, les enseignants « de base », PRAG, PRCE et maîtres de conférences, se voient imposer un nombre accru de ces activités, avec un temps de travail effectif comptabilisé à la baisse. Actuellement, concernant les décomptes et rémunérations de ces activités, la situation entre établissements est encore hétérogène : les établissements les moins dotés et les moins réputés les imposent davantage et les rémunèrent moins. Mais il faut s'attendre, à relativement court terme, à une situation analogue à celle qui a cours dans le secteur privé le plus concurrentiel, où chaque établissement adoptera les décomptes et les rémunérations les moins avantageux pour ses enseignants. De fait, d'ailleurs, le temps de travail des enseignants auxquels ces activités sont imposées a déjà augmenté par rapport à l'époque où leur service était circonscrit aux enseignements et aux différentes obligations et réunions pédagogiques connexes.

Pour le moment, le SAGES reçoit de plus en plus de plaintes de la part des professeurs, sans toutefois noter de refus assumés parmi ceux qui expriment leurs récriminations.

Ces refus pourraient être de trois sortes :

- l'enseignant refuse d'exécuter certaines activités ;
- l'enseignant, estimant qu'il en a déjà fait suffisamment, refuse d'en faire davantage ;
- l'enseignant fait tout ce qu'on lui demande de faire, mais estimant que cela excède ce qu'on peut exiger de lui, il réclame le paiement d'heures supplémentaires.

Dans les deux premier cas, l'enseignant encourt une retenue sur traitement et, pour retrouver son traitement statutaire, il devra attaquer son établissement devant le juge administratif. Dans le troisième cas, il lui faut réclamer, avec demande d'accusé de réception, un supplément de rémunération et attaquer au contentieux le refus éventuel, explicite ou implicite, de l'administration.

Mais à ce stade, nous devons apporter la précision suivante : c'est l'une des particularités de notre droit administratif que les décisions de l'administration, même celles qui sont manifestement illégales, ont un caractère exécutoire, qu'elles peuvent être prises sans l'entremise d'un juge, alors que l'enseignant, lui, doit faire appel à un juge pour faire valoir concrètement son point de vue. Par ailleurs, au vu de la façon dont ont été rédigés les décrets et les lois ces dernières années, et au vu, surtout, de la mentalité des juges administratifs, un contentieux a très peu de chance d'aboutir favorablement pour l'enseignant : celui-ci se trouve en effet piégés par les « libertés » et « responsabilités » accordées aux universités et autres établissements d'enseignement supérieur, dont le propos est en vérité d'abaisser les garanties statutaires qu'il pourrait opposer aux présidents et directeurs. Certes existe, formellement, la garantie collective qu'est censée constituer le Conseil d'administration. Mais constitué d'un lot croissant de membres extérieurs qui votent systématiquement selon la volonté du chef d'établissement, ledit Conseil, loin d'être une garantie pour un enseignant, est au contraire un organe « bouloigné » face auquel un juge préfère le plus souvent abandonner sa souveraineté dans l'estimation de ce qui est propre aux activités universitaires.

En outre, le fait que l'entrée en vigueur des récents textes ministériels, décrets et arrêtés, vagues et qui renvoient largement au niveau local, se fasse par individualisation procédurale, fractionne et réduit les résistances. L'administration peut ainsi éviter une réaction collective d'ampleur, ou en tout cas la circonscire à un seul établissement.

IV-2) Dans le second degré, des projets beaucoup plus explicites

Convaincu peut-être que son parti politique allait accéder au pouvoir en mai et juin 2017, le sénateur Gérard Longuet, dans un rapport d'information rédigé au nom de la Commission des finances et paru en décembre 2016¹, a exposé très explicitement diverses transformations envisageables pour les enseignants en poste dans le second degré.

Son programme s'avérait extrêmement brutal :

- « augmenter de 2 h par semaine l'obligation de service des professeurs tout en alignant le temps de travail des agrégés et des certifiés », « soit 20 h pour tous » ;

- plus généralement, « augmenter les obligations réglementaires de service et corrélérer l'existence de régimes horaires dérogatoires sur l'existence de missions spécifiques » (le volume de service ne serait plus fonction du statut particulier mais de la tâche à laquelle l'agent est affecté) ;

- « réduire le coût [global] des heures supplémentaires en les annualisant » (globalement, moins bien payer les enseignants) ;

- « assouplir le cadre de gestion des enseignants », notamment « en prévoyant une annualisation de leur temps de travail » (concrètement, faire tomber les garanties statutaires de l'enseignant et le mettre à disposition du bon vouloir du chef d'établissement, en situation de répondre immédiatement à son commandement) ;

- « en contrepartie [sic], prévoir une augmentation de la rémunération des enseignants », mais surtout « en première partie de carrière » (le but étant ici d'attirer des candidats en sous-payant les professeurs expérimentés en place, et empêcher *de facto* les néo-enseignants de rechercher une situation plus avantageuse, faute du revenu et du temps disponibles nécessaires pour se lancer dans une autre activité).

¹ *Les heures supplémentaires dans le second degré : un enjeu budgétaire et de gestion des ressources humaines* : Accessible depuis l'adresse : <https://www.senat.fr/notice-rapport/2016/r16-194-notice.html>

On pourra aussi lire l'interview de G. Longuet relative au ce rapport, à l'adresse suivante :

https://www.publicsenat.fr/article/politique/suppression-d-options-temps-de-travail-les-propositions-du-rapport-longuet-sur-les#_blank

Le sénateur Longuet est assurément l'un des plus agressifs dans sa détermination à augmenter considérablement le temps de travail des enseignants, à accroître leur disponibilité au jour le jour et à souhaiter leur soumission absolue aux chefs d'établissement. Mais le fait qu'il puisse s'autoriser de telles préconisations, ainsi que les analyses sur lesquelles elles s'appuient, montre malheureusement que le terrain est déjà préparé, notamment au sein des administrations de l'Éducation nationale. Gérard Longuet extrapole en réalité sur ce qui est déjà ourdi, et quand bien même ses discours s'avéreraient plus brutaux et outrés que ceux d'autres politiques ou gestionnaires, les projets de l'un et des autres sont proches sur le fond.

V] Faire des enseignants des exécutants, aux ordres de leur hiérarchie² ?

Au-delà du temps de travail et de la rémunération des enseignants, ce qui est visé et déjà attaqué, c'est la spécificité de l'activité enseignante et du rôle des enseignants en France, ce, à tous les degrés d'enseignement.

V-1) Subordonnés ou indépendants ?

Les enseignants sont classés dans différentes catégories de la Fonction publique. Ainsi, les professeurs agrégés et certifiés sont des fonctionnaires d'État de catégorie A, auxquels sont confiées des « fonctions de *conception* et de *direction* ».

Qu'un professeur *conçoive* ses enseignements ou les modalités d'évaluation de ses élèves ou étudiants, cela coulait encore de source il n'y a pas si longtemps. En revanche, la fonction de professeur, à la différence des fonctions des « cadres » administratifs de la catégorie A, n'a été que marginalement une fonction de *direction*, s'il faut entendre par là la direction d'autres fonctionnaires. Certes, des enseignants peuvent exercer une autorité sur des personnels de laboratoire, par exemple, et, dans le supérieur, sur des personnels administratifs, s'ils sont en charge de services comprenant de tels personnels, mais *il n'existe pas, entre professeurs, une hiérarchie* analo-

² Cf. l'article « Le nouveau système d'évaluation : un reniement de la spécificité de la fonction d'enseignement » dans ce bulletin, p. 12.

gue à celle qui existe entre personnels administratifs ou militaires ; un professeur agrégé travaillant dans le même service qu'un professeur certifié n'en est certainement pas « le chef »¹ ou le supérieur hiérarchique ; sa « supériorité », présumée par la nature et le niveau du concours d'agrégation, est une supériorité académique, relative à la conception, au savoir, mais qui ne se situe en aucun cas sur une chaîne de commandement. Bien entendu, les enseignants peuvent depuis longtemps être détachés ou mis à disposition d'autres ministères, où ils s'inscrivent alors dans un schéma hiérarchique classique, dans le cadre de fonctions administratives.

Dans le *secteur privé*, l'un des critères-clés relatif à la qualité de salarié, est *la subordination à l'égard de l'employeur*, celui-ci ayant le pouvoir de donner des ordres et des directives à celui-là, d'en contrôler l'exécution et d'en faire sanctionner les manquements.

Une controverse juridique a éclaté quand des médecins et avocats qui, traditionnellement, exerçaient individuellement sous forme libérale, ont commencé à travailler dans des cliniques et des cabinets en étant rémunérés, non plus directement par leurs patients ou clients, mais par leur employeur. Pouvait-on qualifier de « salariée » une activité qui, par nature, exige que le médecin ou l'avocat agisse en toute autonomie, voire en toute indépendance pour certains aspects de son activité ? Cette controverse a été tranchée au début des années 1920 par la Cour de Cassation, qui a estimé que le travail au sein d'un service organisé *peut constituer un indice du lien de subordination*, déclenchant ainsi l'application du droit du travail salarié, *lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail* (locaux, emplois du temps, matériel mis à disposition, patients ou clients à traiter).

Mais pour les médecins, avocats, architectes et enseignants du secteur purement privé, et plus généralement pour les professions intellectuelles de haut niveau, la subordination juridique, sont précisément *d'une autre nature* que celle qui prévaut pour les salariés d'exécution. Pour ces professions, *les ordres et instructions n'atteignent pas la substance et la nature de l'activité*, et ne peuvent lui être que

¹ De même un professeur d'université n'est pas « le chef » d'un maître de conférence ou d'un PRAG, ceux-ci pouvant comme lui être élus Président d'université ou Directeur d'école ou d'institut.

périphériques. Corrélativement, l'exercice de ces professions implique *une responsabilité spécifique* : on doit répondre des préjudices causés par ses fautes² devant ses pairs (conseils de l'ordre) ou devant le juge ; cela, à la différence d'un salarié d'exécution qui, s'il doit répondre de son insubordination, n'a pas, sauf dans les cas où il est manifeste que l'ordre est illégal et susceptible de compromettre gravement un intérêt public³, à répondre des préjudices causés par son obéissance à un ordre stupide.

En 2006⁴, Gilles de Robien, alors ministre de l'Éducation nationale, désireux de rappeler à l'ordre les enseignants de cours préparatoire sur la méthode d'apprentissage de la lecture, avait déclaré ce qui suit devant l'Assemblée nationale : « La liberté pédagogique, c'est la loi, s'exerce *dans le cadre* des textes officiels », et « la fonction d'enseignant, ce n'est pas une profession libérale, *ce n'est pas une profession indépendante*, c'est une fonction publique avec une mission éminente »⁵.

Formellement, en effet, la fonction de professeur dans l'enseignement public n'est pas une profession libérale : cette fonction connaît, de longue date, *une forme de subordination*, puisque :

- le professeur ne choisit pas les élèves à qui il doit enseigner ;
- c'est l'administration qui l'affecte dans un établissement, qui lui attribue les salles de classe, qui décide de son emploi du temps et qui met du matériel choisi par elle à sa disposition ;
- ce ne sont ni les élèves ni leurs parents qui rétribuent directement le professeur.

Pour autant, à bien des égards, l'exercice de la fonction de professeur a bien plus à voir avec l'exercice d'une profession libérale qu'avec celle d'un employé de bureau :

- quand il fait [faisait ?] classe, l'enseignant est [était ?] le maître pour ce qui concerne son enseignement à proprement parler. Certes, les professeurs n'ont jamais eu, contrairement aux médecins, aux avocats, aux architectes et aux experts comptables, un

² Un pont qui s'écroule, une dose mortelle prescrite, le fait d'avoir laissé passer un délai de recours *etc.*

³ Ordre de tuer ou de blesser quelqu'un, de fabriquer de la fausse monnaie, *etc.*

⁴ Dépêche AFP du 5 octobre 2006.

⁵ Cahiers pédagogiques, revue de presse du 4 octobre 2006 :

<http://www.cahiers-pedagogiques.com/Revue-de-presse-du-mercredi-4-octobre-2006>

organe constitué de pairs de la profession qualifié d'« ordre professionnel » ; mais tout comme ces derniers, l'enseignant a longtemps été considéré comme un « *homme de l'art* », « qui connaît très bien son métier et ses procédés, et qui est capable de parfaitement réussir ce qu'il entreprend dans son domaine, quelqu'un qui produit réellement un travail utile et de qualité »¹ ;

- en outre, dans le supérieur, les enseignants ne peuvent être jugés que par des pairs de leur discipline, que ce soit en matière de recrutement, d'avancement ou de sanctions disciplinaires ; et dans le second degré, cela aura longtemps été le cas pour l'évaluation « pédagogique », officiellement réalisée au nom du collège des inspecteurs, et primant sur la notation « administrative »².

Certes, les enseignants ont toujours été tenus d'appliquer des programmes, mais là où leur condition diffère [différait ?] sensiblement de celle d'un exécutant, c'est qu'il sont [étaient ?] directement investis d'une telle mission, « éminente » selon G. de Robien, ayant à respecter, non des ordres et instructions de nature subjective émanant de supérieurs hiérarchiques, mais des contraintes objectives, imposées par les programmes et les impératifs propres à leurs disciplines ;

- enfin, et cette clause figure déjà dans un décret de 1936, les enseignants ont le droit d'exercer une activité, et même une profession libérale, en lien avec leur activité principale.

V-2) Les menées des gestionnaires, depuis plusieurs décennies, visant à ravalier les enseignants au rôle d'exécutants

Depuis quelques décennies, et surtout ces quinze dernières années, on constate l'emprise croissante des gestionnaires, de leur phraséologie, de leurs méthodes et de leurs procédés bien au-delà de leurs prérogatives, notamment dans le domaine de la médecine et celui de l'enseignement. Il ne s'agit plus seulement pour ces gestionnaires de rationaliser le fonctionnement des services et d'optimiser des coûts, objectifs

¹ Cf. le site Internet *Les expressions françaises décortiquées* (« un homme de l'art ») :

<http://www.expressio.fr/expressions/un-homme-de-l-art-c-est-du-grand-art-l-enfance-de-l-art.php>

² Cf. l'article « Le nouveau système d'évaluation : un reniement de la spécificité de la fonction d'enseignement » dans ce bulletin, p. 12.

légitimes, affichés et poursuivis. Mais il s'agit pour eux, pour nous en tenir ici à l'enseignement, d'en faire une activité de même nature que celle de l'activité administrative ou de l'activité de production.

Or, la transformation de la nature de l'activité d'enseignement enveloppe celle du statut des professeurs : les deux sont indissolublement liés, en effet, tout comme les droits de la défense, dans un procès, sont liés aux garanties protégeant l'activité des avocats.

□□□

Parmi les transformations, déjà opérées, en cours, ou sur le point d'être mises en œuvre dans le second degré, on notera :

- une réduction au strict minimum de la partie individuelle et autonome du travail de l'enseignant, astreint à se fondre dans une équipe pédagogique pour la préparation de ses cours et sujets de devoirs ; et ce, non pour éviter qu'il ne respecte pas les programmes et instructions édictées au niveau national, mais dans le seul but de le transformer en exécutant grégaire ;

- une suppression progressive de l'évaluation par les pairs – et corrélativement une légitimité disciplinaire en voie d'anéantissement –,

- initiée par la coupure du lien entre inspection pédagogique régionale et inspection générale,

- poursuivie par la multiplication des « inspections sanctions » diligentées à la demande des chefs d'établissement,

- et confirmée par la mise en place de la nouvelle évaluation par compétences, qui place, de fait, l'enseignant sous l'autorité presque exclusive du chef d'établissement, ce, malgré les « rendez-vous de carrière » prévus avec l'inspection³ ;

- une immixtion croissante, en conséquence, du chef d'établissement dans la pédagogie, comme si sa qualité de supérieur hiérarchique le qualifiait mieux qu'un spécialiste d'une discipline pour savoir ce qui convient le mieux aux élèves pour des études ultérieures... ;

- conjointement, des pressions constantes, directes ou indirectes, exercées sur l'enseignant par diverses coteries ou groupes de travail issus des prétendues « sciences » de l'éducation, prétendant lui dicter ses méthodes d'enseignement ;

³ Cf. l'article « Le nouveau système d'évaluation et d'avancement des enseignants » dans ce bulletin, p. 10.

- un accroissement des obligations de présence au sein de l'établissement scolaire, par le biais d'une multiplication accrue des obligations de service et des convocations émanant de l'administration, qui à court terme, menace concrètement l'enseignant de devoir à séjourner dans son collège ou son lycée aussi longtemps qu'un employé de bureau ;

- des exigences confinant au harcèlement de la part de l'administration pour des tâches à effectuer dans des délais de plus en plus courts, dans la semaine voire dans la journée ;

- une soumission accrue requise face aux opinions et exigences, parfois hors de propos, des élèves et des parents d'élèves, devenus « clients » des établissements scolaires ;

- le chantage, avec menaces de représailles – attribution d'un mauvais emploi du temps, ou de classes réputées difficiles – exercé par certains chefs d'établissement vis-à-vis de celui qui ne « marcherait pas droit ».

Bref, concernant le second degré, les manœuvres de l'administration sont explicites : il s'agit bien de transformer les professeurs en exécutants soumis aux ordres d'une hiérarchie, autrement dit, en fonctionnaires de droit commun¹.

Dans le supérieur, les textes protègent davantage les enseignants, notamment ceux qui énoncent l'indépendance et la liberté d'expression dans l'exercice des fonctions, érigées au rang de principe constitutionnel par le Conseil du même nom. Et comme nous l'avons rappelé plus haut, une sanction disciplinaire ne peut être infligée en outre que par une juridiction de pairs, au premier degré comme en appel.

On assiste toutefois également, et comme nous l'avons déjà évoqué, pour les enseignants en fonction dans le supérieur :

- à une réduction de la partie autonome de leur travail ;

- à un accroissement de leurs obligations de présence au sein des établissements ;

- à une emprise croissante du pédagogisme sur leurs pratiques d'enseignement.

Par ailleurs, les contestations éventuelles en cas de litige étaient relativement simples à juger tant qu'il n'était question que de cours, de travaux dirigés et de

travaux pratiques. Mais s'agissant désormais des activités visées plus haut, largement régies par l'arbitraire local, les enseignants du supérieur sont de plus en plus soumis à la domination de leurs présidents et directeurs.

Enfin, et cette question sera abordée dans un écrit ultérieur, en France, le respect effectif d'une garantie juridique pour les fonctionnaires passe nécessairement par des procédures et des règles de forme, les principes et règles de fond n'y suffisant pas. Or, sous couvert d'assouplissement, de suppression des rigidités, on a commencé à supprimer bien de ces procédures et obligations de forme, alors même que nos juges administratifs ne sont ni formés ni enclins à faire respecter les principes et règles de fond au bénéfice des enseignants.

Conclusion

Les constats précédents sont certes négatifs. Cela étant, les attaques renouvelées, à tous les degrés d'enseignement, contre nos conditions de travail,

- temps de travail accru pour des rémunérations moindres,

- désaveu toujours plus offensif de la spécificité de l'activité enseignante, à savoir sa dimension éminemment intellectuelle, requérant autonomie et indépendance d'esprit,

- mépris accablant de la mission d'instruction dont sont investis les professeurs, qu'on s'attache à transformer en exécutants serviles, n'entament aucunement la détermination du SAGES.

Notre syndicat continue à défendre, auprès du nouveau ministère de l'Enseignement supérieur, la mise en place de réels statuts pour les PRAG et les PRCE². Et concernant le second degré, nous attendons évidemment bien davantage du ministère de J.-M. Blanquer que de du précédent, tout particulièrement pour ce qui concerne le respect de la spécificité du rôle de l'agrégation et des agrégés.

**Denis Roynard,
& Virginie Hermant (relecture et compléments).**

¹ Cf. l'article « Le nouveau système d'évaluation : un reniement de la spécificité de la fonction d'enseignement » dans ce bulletin, p. 12.

² Cf. les analyses et propositions du SAGES : Réforme du statut des PRAG et des PRCE - Dossier SAGES présenté au MESR - 10 fiches (avril 2016) : <http://www.le-sages.org/pages/act-analyses.html>

Quitter l'Éducation nationale

Droit au chômage ?

Indemnisations ?

Le SAGES reçoit régulièrement des questions sur les modalités et conséquences d'un départ de l'Éducation nationale. Selon une enquête récente, près d'un agrégé sur deux souhaiterait démissionner. Pourtant, bien que la proportion d'enseignants démissionnaires soit en forte hausse depuis quelques années, les départs restent globalement marginaux.

La reconversion d'un enseignant dans le privé est en effet difficile : le MEN ne prévoit pas de processus de reconversion, les fonctionnaires souffrent d'une mauvaise image dans le secteur privé et, à la différence d'un policier, d'un infirmier, d'un inspecteur des impôts ou du travail, un professeur peine à trouver des domaines de reconversion, sauf à souhaiter continuer à enseigner, « parce qu'il ne sait rien faire d'autre », pour un salaire de misère dans l'enseignement privé ou dans un secteur de la formation continue.

Mais plus encore, ce qui fait reculer les enseignants candidats au départ, c'est qu'ils ont besoin d'un temps d'adaptation avant être opérationnels dans le privé. On ne s'improvise pas technicien ou chef de service dans une entreprise du jour au lendemain. On ne développe pas immédiatement une capacité technique ou administrative si l'on s'installe à son propre compte. Bref, il faut pouvoir avancer une véritable compétence professionnelle liée à une technique ou à la maîtrise de codes parfois ignorés dans la Fonction publique, pour espérer un revenu sécurisé dans le privé. Le passage par des stages, des formations, parfois par un statut d'auto-entrepreneur faute de mieux, s'avère nécessaire.

Nous étudierons les règles qui régissent le départ d'un enseignant fonctionnaire statutaire de la Fonction publique en nous penchant d'abord sur les principes de l'indemnisation par l'assurance chômage, puis sur les cas d'obtention d'une prime au départ, dans le cas d'un licenciement ou d'un départ volontaire.

I] Un droit au chômage ?

Il faut distinguer ici deux choses : le droit à une allocation et le mode d'indemnisation.

I-1) Le droit à l'allocation-chômage

(ou ARE : Allocation de Retour à l'Emploi)

- **Dans le secteur privé**, pour avoir droit à une allocation-chômage, il faut avoir perdu son emploi à la suite d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle, ou bien à l'issue d'un CDD ou d'un contrat d'intérim.

Dans le secteur public, pour les agents statutaires de droit public (pas de CDD, ni de contrat d'intérim), la rupture conventionnelle n'existant pas, **il faut donc impérativement avoir perdu son emploi de manière involontaire pour prétendre à une allocation-chômage.**

- Un agent public ayant perdu son emploi de manière involontaire a droit à une allocation-chômage **dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités qu'un salarié du secteur privé** (montant et durée).

- Pour pouvoir toucher une allocation-chômage, il faut être inscrit à Pôle Emploi comme demandeur d'emploi, l'inscription n'étant recevable que pour une personne jugée physiquement apte à travailler. (Il faut aussi être à la recherche effective et permanente d'un emploi).

I-2) Les cas de perte INVOLONTAIRE d'emploi pour un enseignant

1) Le licenciement pour insuffisance professionnelle

Ce licenciement concerne **aussi bien les titulaires que les stagiaires non titularisés.**

Il constitue le cas le plus courant de perte involontaire d'emploi pour un enseignant, et il ouvre droit à l'allocation-chômage.

Le SAGES a malheureusement eu à défendre des collègues dans cette situation, à l'issue du processus suivant : inspection demandée par le chef d'établissement, déplacement d'un inspecteur général et rapport préconisant, ou non, le licenciement ; puis, après appel éventuel (CAPN, CNESER), notification de son licenciement par le ministre à l'intéressé.

La révocation présentant un caractère définitif, elle est assimilable à une perte involontaire d'emploi ouvrant droit à l'allocation-chômage (CE¹, 25 janvier 1991, Marseille).

2) Le licenciement pour inaptitude physique

Un tel licenciement intervient **après épuisement des droits à congés maladie et en l'absence de reclassement.**

L'employeur a dans ce cas constaté qu'il était impossible pour l'agent de continuer à exercer l'emploi **pour lequel il a été recruté.**

Le licenciement est considéré comme indépendant de la volonté de l'agent qui devra s'adresser à Pôle emploi. Si après vérification de son dossier, Pôle emploi considère qu'il peut être inscrit, c'est-à-dire qu'il est physiquement apte à la recherche d'un nouvel emploi, l'agent percevra l'allocation-chômage. Il faut ici noter qu'il existe des règles spécifiques, selon que l'agent bénéficie ou non d'une pension d'invalidité.

3) La radiation d'office des cadres

La radiation intervient quand le fonctionnaire a fait l'objet d'une condamnation pénale emportant privation de ses droits civiques.

L'administration est alors légalement obligée de procéder à la radiation des cadres et l'agent se trouve ainsi involontairement privé d'emploi (CE, 21 juin 2006 req. 269880, La Faute-sur-Mer). Il peut donc prétendre toucher une allocation-chômage.

4) La non réintégration, suite à une période de disponibilité, en cas de refus de réintégration par l'administration d'origine

La non-réintégration, à la suite d'une période de disponibilité paraît inenvisageable pour un enseignant, puisqu'à l'issue d'une disponibilité, le service ayant fait part de son acceptation demande à l'agent s'il souhaite rejoindre le poste qui lui sera attribué, ou s'il souhaite démissionner.

Le Conseil d'État (CE n° 108610 du 10 juin 1992) considérant toutefois que ce motif de perte involontaire d'emploi s'applique à tout fonctionnaire, il convient de ne pas en exclure les enseignants.

Quoi qu'il en soit, un fonctionnaire ayant demandé sa réintégration à l'issue d'une disponibilité a le droit de percevoir les allocations chômage lorsque cette réintégration est refusée par l'administration d'origine (CE n° 108610 du 10 juin 1992).

5) La perte volontaire d'emploi neutralisée par une période de travail suivant ce départ volontaire d'au moins 91 jours ou 455 heures, suivie d'une perte involontaire d'emploi

Une telle perte volontaire d'emploi constitue **un cas extrêmement important pour notre lecteur** et nous l'invitons à en apprécier toute la portée.

Nous avons vu que pour percevoir une allocation-chômage, il faut avoir perdu son emploi de manière involontaire : la démission est donc exclue en principe

Mais, dans le cas où l'enseignant – ou tout autre agent – a) démissionne, abandonne son poste ou se trouve dans un cas considéré comme une perte volontaire d'emploi et b) retravaille, dans le secteur privé ou dans le secteur public comme contractuel, pour une période d'au moins 91 jours ou 455 heures, cette dernière activité neutralise le caractère volontaire de la perte d'emploi en tant que fonctionnaire.

Concrètement, cela veut dire qu'un enseignant titulaire qui démissionne et qui trouve un CDD² de plus de 455 heures de travail, pourra prétendre à l'indemnisation chômage à la fin de ce CDD (article 4-e du règlement annexé à la convention chômage du 19 février 2009).

6) Le cas de l'examen du dossier par l'employeur après 121 jours

Dans le cas d'une démission considérée comme volontaire, l'agent peut toutefois solliciter un examen de ses efforts de reclassement en vue de bénéficier de l'allocation-chômage à compter du 122^e jour.

Mais bien que cette demande par l'agent de l'examen de son dossier par son employeur (l'État) soit de droit, le fait que cet examen soit accordé ne recrée pas un droit à une allocation-chômage pour l'ancien agent : une telle allocation relève de l'appréciation discrétionnaire de l'employeur public.

¹ CE : Conseil d'État.

² CDD : Contrat à Durée Déterminée.

7) La retraite pour invalidité d'office

La retraite pour invalidité d'office intervient dans le cas où l'enseignant malade, blessé ou atteint d'une infirmité grave est incapable de continuer à assurer ses fonctions. Il est alors mis à la retraite d'office, et perçoit un revenu inférieur, parfois très inférieur même, s'il est jeune ou s'il comptabilise peu d'annuités.

Nous sommes ici dans le cas d'une perte involontaire d'emploi et si l'inscription de l'agent est autorisée par Pôle emploi, il pourra percevoir une allocation-chômage.

Un agent atteint d'une infirmité grave, ne pouvant exercer aucun emploi, et ne pouvant donc être inscrit à Pôle emploi ne pourra donc percevoir aucune allocation-chômage. Il faut dans ce cas que sa retraite et sa probable pension d'invalidité couvrent son traitement net...

I-3) Les cas de perte VOLONTAIRE d'emploi pour un enseignant

Quatre cas sont ici à envisager

1) La démission non reconnue comme légitime

On ne saurait être plus clair : **la démission prive l'agent de toute allocation-chômage**. Cela explique en grande partie pourquoi les démissions sont si peu nombreuses chez les enseignants.

2) L'abandon de poste

Abandonner son poste, c'est ne pas se présenter sur son lieu de travail. À la rentrée scolaire ou en cours d'année...

Mais les collègues qui espéreraient être licenciés – et percevoir une allocation-chômage – à la suite d'un abandon de poste, commettent une lourde erreur ! **L'abandon de poste est en effet expressément considéré comme une démission volontaire et ne saurait donner lieu à une quelconque allocation.** Rappelons au passage que seul un arrêt maladie peut justifier le fait de ne pas se présenter sur son lieu de travail.

3) L'exclusion temporaire de fonction

Une exclusion temporaire de fonction est une sanction consistant en une interdiction temporaire pour l'agent d'exercer ses fonctions, et assortie d'une privation de traitement.

Le Conseil d'État (Conseil d'État, req. n° 227770 du 29 janvier 2003, CHU de Montpellier) considère que la sanction d'exclusion temporaire d'emploi attaché à une privation de rémunération, ne prive pas l'agent de cet emploi puisqu'il y a réintégration à l'issue de la période d'exclusion. **Il ne saurait y avoir d'indemnisation-chômage à la suite d'une telle exclusion.**

4) La mise à la retraite

La mise à la retraite, sauf cas de retraite d'office, est toujours considérée comme étant à la demande de l'agent, et n'est donc pas perçue comme une perte involontaire d'emploi.

I-4) L'indemnisation par l'État (qui pratique « l'auto-assurance »)

En matière d'indemnisation (allocation-chômage, indemnité de licenciement) de ses agents publics, l'État est son propre assureur. Les règles du droit du travail s'appliquent, donc, avec un coût supporté par l'État.

Le dossier d'un agent peut connaître un transfert de gestion et dans ce cas, c'est Pôle emploi qui gère l'indemnisation, la gestion de la recherche d'emploi, l'octroi éventuel de stages de reconversion, et refacture ensuite le coût global à l'État.

L'indemnisation de l'agent peut aussi être partagée entre l'État et Pôle emploi, selon les périodes emploi public/emploi privé.

II] Indemnisations ?

Pour un enseignant quittant l'Éducation nationale, il existe deux indemnisations possibles.

II-1) L'indemnité de licenciement

Dans la Fonction publique d'État, donc pour un enseignant, **le seul cas où il est possible d'obtenir une indemnité est celui de l'insuffisance professionnelle.**

Le montant de l'indemnité de licenciement est alors égal à 75 % du traitement brut (plus indemnité de résidence et supplément familial de traitement) perçu au cours du dernier mois d'activité, multiplié par le nombre d'années de services valables pour la retraite, dans la limite de 15 années. Concrètement, l'indemnité s'élève donc au maximum à 11,25 mois de salaire (pour celui qui justifie de 15 ans d'ancienneté).

Dans tous les autres cas où un licenciement est prononcé (refus successifs de réintégration, inaptitude physique, faute disciplinaire *etc.*), l'agent ne peut prétendre à aucune indemnité de licenciement.

Les règles de la Fonction publique d'État sont donc, sur le principe de l'octroi, plus restrictives que celles du secteur privé, mais en revanche, l'indemnité de licenciement, quand elle existe, s'avère beaucoup plus élevée que dans le secteur privé.

II-2) L'Indemnité de Départ Volontaire (IDV)

Références : Décret n° 2008-368 du 17/04/2008 – circulaire MEN n° 2009-067 du 19/05/2009 (BO n° 22 du 28/05/2009).

Nous avons étudié ce dispositif dans notre bulletin *MESSAGES59*, consultable sur le site Internet du SAGES¹.

Pour rappel, l'IDV est une somme pouvant être attribuée à un agent démissionnaire de la Fonction publique, dans trois cas :

- restructuration du service d'affectation (concerne peu les enseignants) ;
- création ou reprise d'une entreprise ;
- engagement dans un « projet personnel » (notion très vague) ;

On retiendra que :

- la demande doit être faite au moins 5 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension (donc, actuellement, avant l'âge de 57 ans) ;

- cette demande donne lieu à un avis de l'autorité hiérarchique et n'est donc pas automatiquement accordée ;

- le montant de l'IDV dépend d'un barème académique, et ne peut de toute façon excéder les 24/12^e de la rémunération brute perçue au cours de l'année civile précédant la démission.

¹ *MESSAGES59*, p.21.

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

Conclusion

Démissionner est une décision grave, qui dépend essentiellement de la situation financière de la personne concernée.

Il y a deux catégories de démissionnaires. Les premiers font partie de la génération des jeunes recrutés, qui ne craignent pas la mobilité professionnelle : une affectation lointaine, un salaire très modeste, peu de perspectives, des conditions de travail de plus en plus difficiles, parfois insupportables..., à vrai dire, peu de choses retiennent ces néo-enseignants dans l'Éducation nationale, à part la crainte du chômage et les difficultés de reconversion. Les seconds sont des collègues qui sont à quelques années de la retraite, dont le conjoint dispose d'un revenu confortable, ou qui possèdent un patrimoine.

Mais pour un professeur se trouvant en milieu de carrière, pour qui la retraite constitue un horizon lointain, démissionner n'est pas facile, aucun dispositif organisé ne permettant une reconversion de carrière dans le secteur privé.

Cela est du reste étonnant à une époque où l'on parle de réduire très fortement le nombre de fonctionnaires. Au cours de sa campagne, le candidat Macron proposait d'accorder un droit au chômage à la suite d'une démission, à raison d'une fois tous les cinq ans. Cela s'appliquera-t-il au secteur public ? Le principe de l'« auto-assurance », où l'État prend en charge l'allocation-chômage de son agent laisse toutefois planer un gros doute.

Patrick Jacquin.

