

MESSAGES

LE BULLETIN D'INFORMATION SYNDICALE DU

SAGES



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

N° 66

Directeur de la publication : DENIS ROYNARD

Responsable de la publication : VIRGINIE HERMANT

contact.sages@gmail.com

juin 2019 - nov. 2019

Prix du numéro : 4 €

N° d'ISSN : 1631-5103

AU SOMMAIRE

Éditorial	p. 1
Les chiffres de la rentrée	p. 2
Mise en place de la Réforme du baccalauréat et du lycée	p. 3
L'organisation du nouveau baccalauréat	p. 6
Les mathématiques dans la Réforme du lycée	p. 7
Le budget de l'Éducation nationale 2020	p. 9
L'annualisation du service enseignant adoptée par le Sénat	p. 9
Allocation de formation lors des vacances scolaires !	p. 10
La loi de transformation de la Fonction publique	p. 11
Vers la paupérisation des retraites	p. 16
Élection au CNESER (juin 2019)	p. 19
Chaires supérieures : échelon spécial	p. 21
Disponibilité des fonctionnaires pour l'exercice d'une activité dans le privé	p. 23
Accès à la classe exceptionnelle 2019 des agrégés	p. 25
Accès à la hors-classe 2019 des agrégés et certifiés	p. 26
Institution du congé pour projet pédagogique (supérieur)	p. 30
Près de 4 000 € par mois, les enseignants français ?	p. 31
Refus de détachements ou de disponibilités pour effectuer des services dans l'enseignement supérieur	p. 32

Éditorial

Toutes les organisations syndicales ont **constaté une situation fortement dégradée en cette rentrée scolaire et universitaire 2019** :

- **dans le second degré**, avec des réformes conduisant à des suppressions de postes et à un alourdissement des effectifs des classes en collège et en lycée – malgré l'aspect positif des dédoublements dans le premier degré –, et dont la mise en œuvre précipitée (Réforme du lycée) déstructure les établissements et les enseignements ;
- **tant dans le second degré que dans le supérieur**,

- avec une gestion des ressources humaines s'inspirant de façon aggravée du *new management* issu du privé, mettant de plus en plus souvent en œuvre une pression intolérable aux résultats, une mise en concurrence des collègues, un autoritarisme et un contrôle accrus sous la menace larvée de mesures de rétorsion, et une culpabilisation professionnelle pernicieuse s'exerçant au travers d'injonctions hiérarchiques contradictoires et fluctuantes ;

- avec l'accroissement de la souffrance au travail qui en résulte (épuisement, arrêts de maladie, démissions, alertes ou tentatives de suicides, suicides – 58 en 2018-2019...) notamment dans le second degré.

Mais ce triste constat, sur fond d'absence de revalorisation des carrières, de menace de destruction des instances du paritarisme (projet de loi relatif à la Fonction publique) et de baisse massive des pensions (projet Delevoye de réforme des retraites), **n'empêchera pas le SAGES de continuer à faire entendre sa voix avec détermination** : pour ce qui concerne le second degré, par le biais notamment de **son appartenance à la FAEN¹** et, pour ce qui concerne l'Enseignement supérieur (PRAG et PRCE), par le biais notamment de **sa présence au CNESER (Conseil national de l'Enseignement supérieur et de la Recherche)** : l'élection de juin 2019 nous a en effet permis d'y obtenir un élu, en la personne de notre président, Denis Roynard, ce siège et les responsabilités qui en découlent ouvrant en outre la possibilité à notre syndicat d'être entendu aussi dans d'autres commissions ou assemblées.

Virginie Hermant,
Secrétaire générale du SAGES

Les chiffres de la rentrée

12,4 millions d'élèves sont retournés à l'école le lundi 2 septembre, répartis dans les **61 900** écoles et établissements scolaires du public et du privé : **6,7 millions** dans les écoles, **3,4 millions** dans les collèges et **2,3 millions** en lycées.

207 550 de ces élèves sont apprentis, **272 850** sont scolarisés dans des établissements dépendant des ministères de l'Agriculture et de la Santé.

Il y a **870 904** enseignants au total selon la DEPP (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance).

Mesures nouvelles

• Instruction obligatoire dès trois ans.

Cette mesure ne concerne en réalité que **26 000** enfants de trois à six ans qui ne fréquentent pas l'école actuellement, car 98 % des enfants entrent déjà en maternelle dès leurs trois ans. Mais elle constitue un enjeu majeur pour certains territoires comme Mayotte ou la Guyane.

• Poursuite du dédoublement de certaines classes de grande section dans les quartiers défavorisés

La mise en œuvre des réductions d'effectifs dans les CP et CE1 en REP (réseaux d'éducation prioritaire) et REP+ s'achève lors de cette rentrée 2019.

Cette année, **10 800** classes seront dédoublées. La mesure devrait être étendue progressivement aux classes de grande section en éducation prioritaire. Ce dispositif lancé en 2017, est censé se révéler efficace, avec une révision des méthodes de lecture. Le ministre de l'éducation est en effet un grand défenseur du retour aux fondamentaux et de la méthode syllabique. Sur le terrain, les professeurs des écoles concernées saluent la mesure, qui a fait tomber les effectifs **de 25 à 12 élèves** dans tous les CP de l'éducation prioritaire (REP et REP+) et s'est étendue cette année aux CE1.

D'ici 2022, selon la promesse du président de la République, les effectifs devraient être **limités à 24 élèves** dans toutes les classes de grande section, CP et CE1.

Les évaluations mises en place en 2017 en CP, puis l'an dernier en CE1 et en 6^e, seront reconduites, avec une révision et un calendrier adapté. Ces évaluations qui, selon le ministre, permettent « au professeur d'avoir une photographie des forces et des faiblesses de chaque enfant pour mieux les connaître et développer les bonnes stratégies pour les faire réussir » (septembre 2017), ont été à l'inverse très décriées par une partie des enseignants, qui les jugent inutiles, stressantes, ou peu exploitables.

• Drapeaux, devise et Marseillaise dans les salles de classe

Le texte de loi sur « l'école de la confiance » impose par ailleurs l'affichage, dans toutes les salles de classe, des drapeaux français et européen, de la devise « Liberté, Égalité, Fraternité », et des paroles de *La Marseillaise*. Nous nous félicitons de cette mesure, contrairement à certains amputés du symbole ou sectateurs d'une idéo-

¹ FAEN : Fédération autonome de l'Éducation nationale : <https://www.faen.org/>

logie que nous ne partageons pas, qui trouvent cette mesure « identitaire » (*sic* !)

- **Mesures supplémentaires pour le handicap**

Cette année, **24 500** élèves en situation de handicap supplémentaires sont scolarisés, le total atteignant ainsi plus de **361 000**, sans compter les **70 000** enfants scolarisés dans les établissements médico-sociaux. **4 500** postes d'AESH (accompagnants d'élèves en situation de handicap) en équivalent temps plein ont été créés.

- **La sensibilisation à l'environnement**

En plus des traditionnels délégués de classe, quelque **250 000** « éco-délégués », un par classe au collège et au lycée (même en STS et CPGE...) ont été désignés pour mettre en place des actions écologiques au quotidien.

- **Un plan sur les violences à l'école**

Chaque académie disposera désormais d'un « référent violence en milieu scolaire », les professeurs seront accompagnés en cas de faits de violence, et les élèves exclus de plusieurs établissements pourront être envoyés dans des classes relais sans besoin de l'autorisation de leur famille.

- **La Réforme du lycée et du bac.** (ci-dessous)

Mise en place de la Réforme du baccalauréat et du lycée²

I – Des changements qui interviennent à partir de cette année scolaire pour les élèves de première générale

La Réforme du baccalauréat concerne à la fois les séries générales et les séries technologiques. Le « nouveau baccalauréat », qui verra le jour en juin 2021, est resserré autour de quatre épreuves écrites et d'un grand oral (tableaux ci-dessous).

Cette réforme inclut la **suppression des séries générales L, ES et S**, remplacées par un choix de spécialités. Les changements interviennent à partir de cette année scolaire 2019-20 pour les élèves de première générale, qui seront les premiers à passer l'examen sous sa nouvelle forme. Leur scolarité, et l'an prochain celle des élèves de terminale générale, est désormais constituée d'un tronc commun complété par des enseignements de spécialité « à la carte ».

Les séries technologiques demeurent : **STL** (sciences et technologie de laboratoire), **STMG** (sciences et technologies des métiers de la gestion), **ST2S** (sciences et technologies des métiers de la santé et du social), **STI2D** (sciences et technologies de l'industrie et du développement durable), **STD2A** (sciences et technologies du design et des arts appliqués), **STHR** (sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration), **STAV** (sciences et technologies de l'agronomie et du vivant), **TMD** (techniques de la musique et de la danse).

- **Tous les élèves de première générale suivent donc cette année sept matières de « tronc commun » :**

- français,
- histoire-géographie,
- enseignement moral et civique,
- enseignement scientifique et mathématique,
- langue vivante A et langue vivante B,
- éducation physique et sportive (EPS).

- **En plus de ce tronc commun, ils ont choisi, dès la classe de seconde, trois spécialités – formant une « triplète » – enseignées chacune 4 heures par semaine, parmi les suivantes³ :**

Spécialités enseignées dans tous les lycées :

- mathématiques,
- physique-chimie,
- sciences de la vie et de la Terre (SVT),
- sciences de l'ingénieur (SI),
- sciences économiques et sociales (SES),
- histoire, géographie, géopolitique et sciences politiques.

² Nous renvoyons nos lecteurs au dossier que nous avons consacré à la réforme : <http://www.le-sages.org/documents/2018/hermant-reforme-bac-lycee.pdf>

³ Programmes consultables au lien suivant :

<http://quandjepasselebac.education.fr/bac-general-cours-communs-et-specialites/>



Autres spécialités

- numérique et sciences informatiques
- géopolitique et sciences politiques,
- langues, littérature et cultures étrangères,
- humanités, littérature et philosophie,
- arts : histoire des arts, théâtre, arts plastiques, arts du spectacle, etc.,
- biologie-écologie (uniquement dans les lycées agricoles).

- **En terminale, ils devront abandonner une spécialité pour n'en garder que deux (« doublette »), qui seront alors enseignées chacune 6 heures par semaine.**

II – Remarques et questions

1 – Les choix des élèves en classe de seconde au cours de l'année 2018-2019

Contrairement à ce qu'affirment certains parents, tous les lycées ont fait savoir en temps voulu et à qui de droit – les élèves de seconde et leurs familles – les spécialités qu'ils proposeraient en première dès la rentrée 2019.

Il est exact cependant que quasiment aucun lycée n'a pu choisir parmi les douze spécialités « théoriques », avec les combinaisons désirées, et que certains ont donc dû faire des choix par défaut : tous les lycées ne peuvent évidemment offrir toutes les spécialités⁴ et les établissements pouvant en proposer un grand nombre ont été contraints, pour des raisons pratiques, de proposer d'entrée des combinaisons « toutes faites » de trois spécialités, sans laisser, donc, la réelle possibilité d'un « choix à la carte ».

2 – La réforme met-elle réellement fin aux anciennes filières ? La réponse est positive

Certains lycées ont fourni des regroupements en « triplettes » de spécialités correspondant de près ou de loin aux anciennes filières, en particulier à l'ancienne filière S. Ils répondaient en l'oc-

currence à la demande de lycéens⁵ qui continuent de choisir des spécialités scientifiques, certes par appétence et capacités pour certains, mais « par défaut » pour d'autres qui craignent, éventuellement à juste titre (voir ensuite) de se fermer des portes d'entrée dans l'enseignement supérieur.

Selon le ministère, parmi les spécialités choisies, les mathématiques arrivent en tête (64 % des demandes), suivies par les spécialités physique-chimie (43,5 %) et SVT (42,2 %). À l'échelon national néanmoins, près d'un lycéen sur deux aurait finalement opté pour une « tripléte » ne s'apparentant à aucune des anciennes filières.

En supprimant les trois filières générales tout en multipliant les combinaisons de spécialités possibles, la réforme avait, entre autres objectifs⁶, de diversifier les profils des futurs diplômés et, en particulier, de mettre fin à la « suprématie » de la filière S, conduisant trop d'élèves peu passionnés par les sciences mais espérant une meilleure orientation future, à se déterminer dans cette voie. Cet objectif semble atteint puisque, toujours selon le ministère, seulement 26 % des élèves auraient opté pour la tripléte « mathématiques, physique-chimie, SVT ».

3 – La liberté dans le choix des spécialités est-elle pertinente au regard des attendus de l'enseignement supérieur ? La réponse est plutôt négative, notamment pour ce qui concerne les classes préparatoires

Malgré le constat précédent, la « liberté de choix » vantée par le ministère pour la promotion de la réforme ne tient malheureusement pas au regard des attendus de l'enseignement supérieur et, tout particulièrement, ceux des classes préparatoires (CPGE).

Il suffit, pour s'en convaincre, de compulser les pages mises en ligne en juin 2019 par le ministère⁷ – donc trop tardivement pour les élèves de

⁴ Le ministère avait envisagé qu'un élève puisse se rendre dans un autre établissement pour suivre une spécialité qu'il ne trouverait pas dans son lycée. Mais très peu d'établissements ont réussi à mettre cette « mutualisation » en œuvre.

⁵ Plus de 50 % de lycéens à l'échelon national selon le ministère.

⁶ Mais la réforme est également mise en place dans un but d'économies budgétaires...

⁷ Elles sont rassemblées sous la rubrique « Nouveau lycée : une opportunité pour accéder aux classes préparatoires » : <https://www.education.gouv.fr/cid142747/nouveau-lycee-une-opportunit-e-pour-acceder-aux-classes-preparatoires.html>



rience de « Parcoursup »⁸, nombre d'enseignants n'ont pas souhaité se proposer en outre ou désormais pour superviser trente-cinq personnes : collègues, conseillers d'éducation, parents. De fait, les chefs d'établissement ont souvent dû contraindre un nombre accru de collègues à occuper cette fonction⁹.

2 – L'affectation des élèves en tronc commun ou en spécialités : des groupements d'élèves surchargés et très hétérogènes

Concernant les affectations des élèves en tronc commun ou en spécialités, la plupart des établissements ont œuvré, selon l'esprit de la réforme, à ne pas recréer les anciennes sections. Outre les difficultés pratiques engendrée (ci-dessus), cela conduit à des groupements d'élèves surchargés et très hétérogènes, ce qui est loin d'être bénéfique pour l'ensemble des élèves.

- **Pour les disciplines du tronc commun**, les regroupements ont (donc) été effectués indépendamment des choix de spécialités. La mise en place d'enseignements regroupant des élèves issus de toutes spécialités, donc dispensés à des groupes très hétérogènes ne serait-ce que du point de vue des centres d'intérêt, risque de donner lieu à un fort nivellement par le bas.

- **Les regroupements n'ont pas été effectués non plus à l'intérieur des spécialités** : on trouve par exemple en spécialité mathématiques des élèves brillants dans la discipline qui « auraient » opté pour S dans l'ancien système, regroupés avec des élèves qui « auraient » à peine été admis en ES. L'hétérogénéité de niveau là-aussi manifeste, bien qu'elle satisfasse l'égalitarisme totalitaire de certaines officines¹⁰, heurte notre sens des responsabilités. Un nivellement par le bas, qui plus est au sein des spécialités, serait totalement contraire à l'argument initial de la réforme, que nous réexposons ici :

- permettre « une réussite plus fréquente » des élèves après le baccalauréat, donc
- revaloriser la valeur certificative du baccalauréat, donc
- accroître les savoirs disciplinaires et les compétences méthodologiques évaluées dans le cadre de ce diplôme, et
- ajuster, durant le cursus au lycée, ces savoirs et compétences à ce qui sera exigé des élèves dans l'enseignement supérieur.

L'organisation du nouveau baccalauréat

1 – Le contrôle continu vaut pour 40 % de la note finale

- **Les bulletins scolaires interviennent dans le contrôle continu à hauteur de 10 %** : la note prise en compte est constituée de la moyenne des moyennes annuelles par discipline, en classe de première (coefficient 5) et en classe de terminale (coefficient 5), validées lors des derniers conseils de classe de l'année de première et l'année de terminale.

- **Les 30 % restants émanent des résultats obtenus lors d'épreuves de contrôle continu dont les sujets seront choisis dans une banque nationale.**

En première (générale ou technologique), le contrôle continu porte sur des disciplines du tronc commun (enseignement scientifique et mathématiques, histoire-géographie, langues vivantes A et B, EPS) et sur la spécialité abandonnée en fin de première. Pour les deux autres spécialités conservées, des épreuves ont lieu en terminale.

En terminale, la note globale des épreuves de contrôle continu est obtenue en effectuant la moyenne à part égale de tous les enseignements.

Les copies, anonymes, sont corrigées par des professeurs autres que ceux habituellement en charge des élèves. Dans chaque académie est mise

⁸ Et les centaines d'heures supplémentaires engendrées par cette obligation...

⁹ Indemnité en classe de 1^{ère} et de terminale : environ 906 € bruts versés sur 12 mois.

¹⁰ Dont la FCPE, dont le sens de l'« égalité » est à géométrie variable.



en place une commission d'harmonisation des notes des épreuves communes de contrôle continu présidée par le recteur d'académie ou son représentant.

2 – Les épreuves finales comptent pour 60 % de la note finale

Comme c'est le cas aujourd'hui, le **baccalauréat de français**, écrit (4 h) et oral (20 min), a lieu **en fin de première générale ou technologique**.

En classe de terminale ont lieu quatre épreuves finales :

- **À la fin du mois de mars** se déroulent deux épreuves écrites portant sur les spécialités choisies.

Les durées des épreuves sont ainsi définies :

- mathématiques ; histoire, géographie, géopolitique et sciences politiques ; humanités, littérature et philosophie ; langues, littératures et cultures étrangères ; littératures, langues et cultures de l'antiquité ; sciences économiques et sociales ; sciences de l'ingénieur ; numérique et sciences informatiques : **4 h d'écrit**

- physique-chimie ; sciences de la vie et de la Terre ; biologie-écologie (lycées agricoles) : **3 h 30 d'écrit**

- arts : **oral de 30 min et pratique de 1 h à 1 h 30**

Pour les séries de la voie technologique, la durée des épreuves varie entre **3 h et 4 h** selon les spécialités (sauf pour quelques spécialités de la série STHR (sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration) qui durent **6 h**, ou STAV (sciences et technologies de l'agronomie et du vivant), qui durent **2 h 30**)

- **À la fin du mois de juin** se déroulent :
 - une épreuve écrite de philosophie : **4 h d'écrit**
 - le « Grand Oral », de **20 minutes**, consacré à la présentation d'un projet préparé en première et en terminale. Cet oral se déroule en **2 parties** : présentation du projet, puis échange avec un jury.

Virginie Hermant

Les mathématiques dans la Réforme du lycée

La matière sera certes enseignée dans la spécialité « mathématiques »¹¹. Mais elle ne sera présente de façon obligatoire que dans le tronc commun, et ce, au travers d'un « enseignement scientifique et mathématique » dont la savoureuse présentation du ministère¹² laisse en vérité croire à une plaisanterie : cet enseignement, devant associer des professeurs de physique-chimie, de mathématiques et de SVT, censé permettre, en « croisant les approches » (croisons plutôt les doigts...), de « présenter des méthodes, modèles et outils mathématiques utilisés pour décrire et expliquer la réalité complexe du monde », participant en cela au « développement du discernement » et de la « compréhension du monde » chez le lycéen, *etc. etc.*, se déroulera en ... 2 h d'une plaisante récréation hebdomadaire.

Bref, il devient désormais possible en pratique de conduire toute une scolarité en lycée sans avoir *réellement* pratiqué les mathématiques au-delà de la seconde...

Il y a un an, le député Cédric Villani et l'inspecteur général de l'Éducation nationale Charles Torossian avaient pourtant remis au ministre¹³ un rapport listant 21 mesures pour améliorer le niveau en mathématiques des élèves français, « les 21 mesures [ayant], selon le ministre Blanquer, vocation à être suivies d'effet ».

Mais sans doute ne concernent-elles pas tous les élèves. Et cela tombe sûrement très bien pour le ministère puisque l'attractivité du métier de professeur de mathématiques subit actuellement une crise des vocations sans précédent.

Virginie Hermant

¹¹ Ou dans les options « maths complémentaires » et « maths expertes » proposées éventuellement en Terminale.

¹² <https://www.education.gouv.fr/cid140498/l-enseignement-des-mathematiques-dans-la-reforme-du-lycee-en-classe-de-premiere-et-terminale-de-la-voie-generale.html>

¹³ <http://www.education.gouv.fr/cid126423/21-mesures-pour-l-enseignement-des-mathematiques.html>



Budget de l'Éducation nationale 2020

Des suppressions supplémentaires de postes à prévoir dans le second degré

Environ **2 600** postes seraient supprimés dans les ministères en 2020.

Les ministères des Armées, de la Justice et de l'Intérieur continueront à gagner des postes en 2020 [Armées et Intérieur (+ **1,5 %**), Justice (+ **4,5 %**)]. Les ministères de la Santé (– **6 %**), l'Écologie, les Comptes publics et l'Économie (– **5 %**), le Sport (– **4 %**), les Affaires étrangères (– **3 %**), en revanche, en perdront dans des proportions non négligeables.

Quant au ministère de l'Éducation nationale, il devrait connaître une légère baisse, de – **0,1 %**, du nombre total de ses postes en 2020. Mais notre ministère comptant quelques **1 027 400** postes, cette « légère baisse » s'élève toutefois à **plus d'un millier**.

Comme de nouveaux dédoublements et des réductions d'effectifs par classe sont attendus dans le premier degré, **c'est le second degré qui continuera à perdre des postes, avec un nombre d'élèves accru et la Réforme du lycée qu'il faudra appliquer alors en terminale**.

En effet, le passage à 24 élèves par classe pour toutes les classes, de la grande section de maternelle au CE1, et le dédoublement des grandes sections de maternelle de l'éducation prioritaire, – cette évolution devant se dérouler jusqu'en 2022 – représentent **10 000** postes, c'est-à-dire **3 300** emplois par an, pour un coût de **200 millions**. Il faut ainsi prévoir la **suppression de 2 000 à 3 000 postes dans le second degré**.

Les difficultés que connaissent cette année les lycées avec l'application de la réforme devraient s'aggraver encore avec son application en terminale.

Quant aux classes de collèges, elles seront plus chargées encore. Car bien que **54 000** enfants en moins soient attendus dans le premier

degré à la rentrée 2020, **28 000** élèves supplémentaires entrèrent alors dans le second degré.

Le budget de l'Éducation nationale augmentera en 2020 de **1 milliard**, passant de **51,7 à 52,7 milliards en 2020**. Cette hausse (+ **2 %**) se situe dans la moyenne de l'augmentation des budgets des ministères.

Mais elle est immédiatement absorbée par :

- la hausse automatique des salaires par l'évolution des carrières, qui représente environ 400 millions,
- la prime REP+ et le SNU (service national universel), qui représentent environ **100 millions chacun**,
- la prise en charge des AESH (accompagnants d'élèves en situation de handicap) par l'Éducation nationale, qui devrait représenter au moins **200 millions**.

L'annualisation du service enseignant adoptée par le Sénat

Lors de l'examen du projet de loi « pour la transformation de la Fonction publique », le Sénat a adopté les 20 et 25 juin dernier deux amendements du sénateur Max Brisson, le premier visant « à associer systématiquement le chef d'établissement aux décisions d'affectation des enseignants et personnels d'éducation dans son établissement » le second prévoyant que « les obligations de service des enseignants du second degré soient définies sur une base annuelle ».

Ces deux dispositions ont néanmoins été supprimées du texte final de la loi par la Commission mixte paritaire. Le gouvernement avait, du reste, émis un avis défavorable au second amendement.

La Loi « pour la transformation de la Fonction publique », publiée le 6 août 2019, **ajoute toutefois** à la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État, l'article 65 bis ainsi rédigé¹⁴ :

¹⁴ Voir ensuite notre article « Loi de transformation de la Fonction publique » à la page 11 de ce numéro.



« Sans préjudice des dispositions statutaires fixant les obligations de service pour les personnels enseignants et de la Recherche, la durée du travail effectif des agents de l'État est celle fixée à l'article L. 3121-27 du code du travail. **Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, dans des conditions prévues par un décret en Conseil d'État [...]** »

Les arguments avancés en faveur de l'annualisation du service des enseignants des degrés élémentaire et secondaire invoquent généralement la perte d'heures de cours et la rigidité préjudiciable à un fonctionnement optimal des établissements, prétendument imposées par la définition hebdomadaire du service d'enseignement. En réalité, l'annualisation des professeurs concernés permettrait de les faire travailler davantage sans augmenter leur salaire, en « récupérant » tout ce qui disparaît de l'agenda de l'enseignant quand il s'agit de fixer sa présence devant les élèves : les jours fériés, les diverses réunions, les surveillances d'examen ou... les convocations à des stages¹⁵. Ce n'est d'ailleurs pas pour rien que l'annualisation du service des enseignants du second degré est l'une des obsessions de la Cour des comptes¹⁶.

Bien que l'amendement du sénateur Brisson ait finalement été écarté, **la loi Blanquer laisse ouvert le champ** à l'annualisation des services : en son article 38 qui étend les champs d'expérimentation, prévoit que « dans le cadre de ces expérimentations, et sous réserve de l'accord des enseignants concernés, la périodicité des obligations réglementaires de service peut être modifiée ».

Par ailleurs, le sénateur Brisson avait déposé d'autres amendements qu'il a finalement retirés, **dont celui proposant que les agrégés soient affectés uniquement en lycée, en CPGE ou dans les grandes écoles**. Une telle disposition n'est décidément pas à l'ordre du jour, ce que nous continuons à trouver scandaleux.

Virginie Hermant

Allocation de formation lors des vacances scolaires !

Un décret du 6 septembre 2019, publié au BO n° 36 du 3 octobre, instaure une « allocation de formation pour les personnels enseignants qui en bénéficient lors des périodes de vacance des classes »¹⁷.

Ce texte prévoit :

- que « l'autorité compétente informe les personnels » de ces formations obligatoires, « dès le début de l'année scolaire, des périodes de vacance de classes pendant lesquelles pourraient se dérouler de telles actions de formation », la « liste de ces actions de formation se déroulant pendant des périodes de vacance de classe [étant] présentée annuellement pour avis en comité technique académique » ;
- que « ces actions de formation n'excèdent pas, pour une année scolaire donnée, cinq jours lors des périodes de vacance de classes ».

Mais les rectorats peuvent organiser de telles formations **sur n'importe quelle période de congés scolaires. Il devient désormais impossible de planifier ses vacances deux mois à l'avance, ni même sa vie personnelle** (garde d'enfants, par exemple). Qu'à cela ne tienne, l'indemnité annoncée, plafonnée à environ 50 € nets, est présentée comme un cadeau...

La publication du décret est une mesure purement antidémocratique :

- le projet de décret avait été rejeté à l'unanimité lors du Comité technique ministériel (CTMEN) du 12 juin 2019 par l'ensemble des organisations syndicales y siégeant ;
- le lendemain (13 juin), la Commission mixte paritaire (CMP) des assemblées (Sénat et Assemblée nationale), réunie dans le cadre d'échanges relatifs au projet de loi Blanquer, avait finalement rejeté un article adopté par le Sénat mais pas par l'Assemblée nationale **prévoyant de rendre obligatoire la formation continue pour les person-**

¹⁵ Voir l'article suivant de ce numéro, « Allocation de formation durant lors des vacances scolaires ! ».

¹⁶ Voir ensuite notre article « Loi de transformation de la Fonction publique » à la page 11 de ce numéro.

¹⁷ https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?pid_bo=39137



nels enseignants accomplie prioritairement en dehors des obligations de service.

Considérerait-on désormais, même de façon implicite, que, les professeurs en poste dans le premier ou le second degré étant soumis, comme tous les autres fonctionnaires, aux fameuses 1 607 heures annuelles, on peut sans vergogne rogner leurs actuelles vacances scolaires ?

La référence à ces 1 607 heures devient effectivement obsessionnelle de la part des pouvoirs publics¹⁸. Concernant le supérieur, nous gardons en mémoire une circulaire de Valérie Pécresse¹⁹ publiée en 2012, rappelant que « le temps de travail dont sont redevables » les enseignants-chercheurs, ainsi que les PRAG et PRCE « est le temps de travail applicable dans la Fonction publique de l'État, soit 1 607 heures de travail effectif annuel ».

Madame Pécresse ne met pas en question, toutefois, la définition par équivalences (CM, TD et TP) du service de ces personnels. Mais **ces équivalences pourraient être modifiées, et elles le sont déjà de fait**, par le biais d'activités imposées qui ne sont ni CM, ni TD ni TP !

Virginie Hermant

La Loi de transformation de la Fonction publique

En mars dernier, la FAEN et ses syndicats, dont le SAGES, rédigeaient un communiqué de presse dont voici quelques extraits :

L'avant-projet de loi de « transformation de la Fonction publique » a été présenté au Conseil Commun de la Fonction publique (CCFP). Il s'agit d'une attaque sans précédent contre la Fonction publique, les statuts, le paritarisme, les droits des fonctionnaires et leurs syndicats.

[...]

Ce projet de loi prévoit de réduire quasiment à néant les attributions des commissions administratives paritaires (CAP), qui constituent la pierre angulaire de la défense individuelle et collective des agents et qui garantissent la transparence des opérations et l'égalité de traitement. Dès janvier 2020, ces commissions ne seraient plus consultées pour les mutations, la mobilité, les avancements ou les promotions, mais uniquement dans le cadre de recours individuel ou pour sanctionner les personnels (commission disciplinaire). En outre, elles ne seraient plus instituées par corps (agrégés, certifiés, CPE, etc.) mais par catégories de fonctionnaires (A, B et C) et seraient consultées uniquement

Ce projet de loi prévoit également un recours massif aux contrats, la possibilité de nommer des non-fonctionnaires sur des emplois de direction de la Fonction Publique d'État et crée un « contrat de projet » (CDD d'une durée maximale de 6 ans, sans droit à CDI ou à titularisation).

C'est une guerre éclair qui nous est déclarée. Le calendrier du gouvernement est le suivant : présentation en Conseil des ministres en mars, débats à l'Assemblée nationale en mai et au Sénat en juin, adoption de la loi en juillet, application dès janvier 2020.

[...]

Au cours du CCFP dont il est question dans ce communiqué, et qui s'est tenu le 15 mars, les syndicats de fonctionnaires avaient unanimement voté contre le projet de loi.

Dans la foulée, la FAEN appelait l'ensemble des personnels à se mobiliser contre le projet de loi et à soutenir les actions menées dans le cadre des mobilisations organisées au sein des trois fonctions publiques – la Fonction publique de l'État (FPE ensuite), la Fonction publique territoriale (FPT) et la Fonction publique hospitalière (FPH) – qui ont duré de mars à juin 2019.

Bien que donc largement rejeté, le projet de loi de transformation de la Fonction publique, a été adopté définitivement par l'Assemblée nationale le 28 mai et par le sénat le 23 juillet. Il a été validé par le Conseil constitutionnel le 1^{er} août et la loi, promulguée le 6 août, a été publiée au Journal officiel du 7 août 2019²⁰.

La loi n'est qu'une première étape dans le processus de transformation de la Fonction publique. Plusieurs réformes qu'elle renferme entrent certes

¹⁸ Voir ensuite notre article « Loi de transformation de la Fonction publique ».

¹⁹ Adressée aux présidents et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur, aux recteurs d'académie le 30 avril 2012 (Objet : Les congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur). : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/06/cir_35365.pdf

²⁰ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038889182&dateTexte=20191031>



en vigueur dès sa publication ou très prochainement, à des dates déjà fixées, mais un nombre significatif de dispositions qu'elle contient sont conditionnées à la publication supplémentaire d'une cinquantaine de textes réglementaires et... d'ordonnances²¹ (modalités de recrutement au sein des corps et cadres d'emplois de catégorie A, formation des agents publics, règles de négociation dans la Fonction publique, protection sociale, santé au travail, gestion de l'inaptitude, etc.).

On ne mesurera donc l'étendue réelle de cette loi que lorsque tous ces textes auront été adoptés. À quoi s'ajoutera la réforme des régimes spéciaux de retraite qui doit également impacter les fonctionnaires.

Il est possible de consulter en ligne, sur le site Internet de Légifrance, les dossiers législatifs, les documents préparatoires et les débats parlementaires qui ont présidé cette publication²².

La présentation du projet de loi, le 13 mai 2019, par Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, du moins les extraits que nous en livrons ici sont d'une éblouissante clarté, tant pour ce qui en concerne l'esprit que pour ce qui concerne les principaux bouleversements que la loi entend opérer²³ :

« [...] le projet de loi opère une **profonde modernisation de la gestion des ressources humaines** dans la Fonction publique, et il porte **une véritable transformation de cette dernière**. Nous le faisons avec détermination. » « L'enjeu premier est d'offrir aux agents [...] et d'accorder aux employeurs publics, **élus ou encadrants, une plus forte autonomie dans le recrutement et la gestion de leurs équipes**. »

« [...] Ces nouvelles dispositions permettront d'aborder, **au sein d'une même instance – le comité social d'administration, territorial ou d'établissement** –, les enjeux d'organisation et de fonctionnement des services, de politique de ressources humaines et de conditions de travail. **Nous maintenons les commissions administratives paritaires pour l'examen des situations individuelles, en les recentrant sur les questions les plus délicates, notamment discipli-**

naires mais pas seulement. Elles n'examineront plus les actes de mobilité et de promotion des agents publics. Quant aux nouvelles instances de dialogue social, elles auront à définir les règles de portée générale en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels, cela en tenant compte de l'intérêt des services. » [...]

« Nous souhaitons, par ailleurs, que des accords majoritaires puissent être conclus **au niveau local, indépendamment de l'existence ou non d'un accord au niveau national**.

« Le [...] du projet de loi vise à **développer les leviers managériaux pour une action publique plus efficace**, avec comme premier objectif – **peut-être l'une des mesures les plus emblématiques de ce texte** –, **l'ouverture accrue du recours aux contrats**. » [...] **Cet élargissement du recours aux contrats** va garantir une plus grande diversité des profils des agents, **faciliter les recrutements**, notamment dans les métiers pour lesquels les écoles de services publics ne proposent pas de formations, et répondre aux employeurs publics qui, de manière récurrente, nous indiquaient ne pas trouver, dans le vivier des fonctionnaires, les compétences attendues pour certains postes. »

« La seconde finalité de ce pilier managérial est de **renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels** des agents. Cela passera d'abord par **la généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation, par le truchement de l'entretien professionnel, mais aussi par une plus grande cohérence lors de la détermination de la rémunération de tous les agents publics** [...] »

« Le quatrième pilier **visé à une plus grande mobilité** entre versants de la Fonction publique mais aussi entre secteurs public et privé pour permettre un plus grand décloisonnement ».

²¹ Une ordonnance a vocation à être ratifiée pour devenir ultérieurement une loi... Elle n'est donc pas, en tant que non encore une loi, déférable au Conseil constitutionnel, et le Conseil d'État est très réticent à la faire annuler, dans la mesure où elle a précisément vocation à devenir une loi...

²² <https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do?idDocument=JORFDOLE000038274919&type=general&typeLoi=proj&legislature=15>

²³ <http://www.assemblee-nationale.fr/15/cri/2018-2019/20190228.asp#P1713925>



La loi vise **5,5 millions d'agents publics**²⁴, issus des trois versants de la Fonction publique (FPE, FPT et FPH). Elle impacte très fortement la FPT, concernée par 65 des 95 articles qu'elle contient²⁵.

Concernant l'Éducation nationale, **qui fournit à elle seule la moitié des fonctionnaires d'État**, les dispositions de la loi susceptibles d'affecter gravement ses personnels sont notamment les suivantes :

- un recours accru aux contractuels
- un changement en profondeur du dialogue social, avec l'affaiblissement du rôle des CAP
- une évaluation du mérite par le supérieur hiérarchique direct
- une remise à plat, pour les enseignants, du décompte du temps de travail réalisé sur la base des 1 607 heures de la durée du travail effectif des agents de l'État

1 – Un recours accru aux contractuels

Près de 20 % des personnels employés dans la Fonction publique sont actuellement recrutés de manière contractuelle. Les « contractuels » sont des personnes qui n'ont pas passé de concours d'entrée et qui n'ont pas, de fait, le statut de fonctionnaire.

Alors que le président de la République souhaite **120 000 suppressions** de postes de fonctionnaires, **la loi généralise la contractualisation pour quasiment tous les emplois**, pour pourvoir, en dérogeant au principe d'occupation des em-

ploi permanents par des fonctionnaires, **des emplois permanents de catégorie A, B et C dans les FPE et FPT**, à l'instar des « souplesses » existant déjà dans la FPH.

Certes, l'accès d'agents contractuels à des emplois permanents est censé devoir être prononcé à l'issue d'une procédure « permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics », mais ces contractuels n'auront évidemment pas la même rémunération et la même formation que les fonctionnaires recrutés par concours. Avec des contrats entrant en concurrence avec les concours, la loi, certes, maintient le statut de fonctionnaire, mais elle donne de nombreux outils permettant de le contourner, **ouvrant ainsi le champ à l'arbitraire, à la rupture d'égalité et au clientélisme dans le recrutement**. Au côté de contractuels précaires qui constitueront « l'armée de réserve » évolueront des contractuels surpayés, comme le sont certains professeurs associés dans les universités, écoles et instituts ou certains « collaborateurs » d'hommes politiques, dont l'un, rémunéré à 9 000 € net par mois dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, a été épinglé tout récemment²⁶.

Le « modèle France-Télécom », référence en matière de **privatisation des services publics**, est ainsi en passe d'être appliqué à toute la Fonction publique.

La loi crée en outre un nouveau type de contrat à durée déterminée comprise entre 1 et 6 ans, le contrat de projet, inspiré du « CDI de chantier » mis en place dans le secteur privé par les ordonnances Macron, n'ouvrant droit ni à un CDI ni à la

²⁴ L'essentiel des chiffres-clés de la Fonction publique en 2018 :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/Depliant_CC2018.pdf

5,480 millions de personnes travaillent dans les trois versants de la Fonction publique (hors 189000 bénéficiaires de contrats aidés), soit **19,9 %** de l'emploi total (salarie et non salarie) en France (métropole + DOM), au 31 décembre **2016**.

- **2,427 millions** d'agents travaillent dans la FPE, soit **44,3 %** de l'emploi public : **79,9 %** dans les ministères, et **20,1 %** dans les EPA nationaux.

- **1,886 million** d'agents travaillent dans la FPT, soit **34,4 %** de l'emploi public : presque **75 %** dans les régions, départements et communes et **25 %** dans les EPA locaux.

- **1,168 million** d'agents travaillent dans la FPH, soit **21,3 %** de l'emploi public : **88,0 %** dans les hôpitaux, **8,5 %** dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées et **3,5 %** dans les autres établissements médico-sociaux.

²⁵ Ce, alors que la FPT est déjà la plus sujette à l'arbitraire de ses dirigeants. La réussite à un concours de la FPT ouvre l'accès à un vivier dans lequel les exécutifs des collectivités territoriales puisent librement. Il y a quelques années, le major d'un concours, faute de plaire à l'ensemble des représentants locaux (maires, présidents de départements ou de région), n'a pu valider son concours ! À l'inverse, les cancre arrivés bon derniers n'ont aucun souci à se faire s'ils ont les relations adéquates...

²⁶ <https://www.bfmtv.com/politique/9000-euro-netsmois-le-salaire-d-un-collaborateur-de-laurent-wauquiez-epingle-1789632.html>

titularisation par exception au droit commun ni à une prime de précarité en fin de contrat.

2 – Un changement en profondeur du dialogue social : en finir avec les syndicats et le paritarisme

Nous abordons rapidement ici ce sujet, sur lequel nous aurons largement l’occasion de revenir de façon plus approfondie durant les prochains mois, au cours des réorganisations qui ne manqueront pas de survenir.

La loi **supprime les Comités techniques (CT) et les Comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** et les remplace par une nouvelle instance, **le Comité social d’administration**.

Elle « recentre » conjointement les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) **en supprimant leur avis préalable sur les questions de mobilité, d’avancement et de promotion de corps ou de grade**. Cette mesure – qui, avec d’autres, vise à promouvoir la « gestion des ressources humaines de proximité » annoncée par M. Blanquer²⁷ – a un objectif clair : **en finir avec le contrôle exercé par les syndicats sur la gestion administrative des carrières**, qui oblige ministres et cadres à un minimum de dialogue et qui les contraint à justifier leurs décisions. L’autorité, entendons celle d’un « manager » local, doit pouvoir aujourd’hui décider sans garde-fou de la carrière du fonctionnaire sous ses ordres.

Mais Émilie Chalas, membre du groupe LREM à l’Assemblée, rapporteur de la loi n’avait-elle pas affirmé : « **nous aurons le courage de percuter le mode de fonctionnement des syndicats** » ?

3 – Une évaluation du mérite par le supérieur hiérarchique direct

La loi abolit l’évaluation chiffrée, qui sera remplacée par **un entretien individuel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct** et donnant lieu à un compte rendu.

La notation est certes déjà supprimée pour les enseignants²⁸ depuis 2017 et a été remplacée par l’évaluation par compétences. On peut craindre, toutefois, que soient **aggravées les règles fixées par les accords du PPCR**, comme la prise en compte, essentielle, des inspections (second degré) prévues notamment lors des rendez-vous de carrière.

Qui plus est, **l’évaluation peut déboucher sur une sanction**, éventuellement à effet salarial. Une telle disposition témoigne, là encore, du dessein d’aligner le public sur le privé par la **généralisation des techniques coercitives du *new public management* appliquées dans les grosses entreprises privées**, avec les résultats extrêmement dommageables qu’on connaît d’un point de vue professionnel et humain.

4 – Temps de travail²⁹

Nous nous intéresserons ici, et de façon plus approfondie, à l’article 48 de la loi qui concerne tout particulièrement les enseignants.

Cet article qui, pour l’anecdote, est issu d’un amendement subreptice présenté par le gouvernement à la suite de l’examen du projet de loi en commission,

- **modifie** le titre du chapitre VII de la Loi n°84-16 du 11 janvier 1984³⁰ portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l’État : ce titre, anciennement « Rémunération » devient « **Rémunération et temps de travail** »

²⁷ Tweet du 4 octobre 2019 : « Une gestion des ressources humaines de proximité pour accompagner chaque personnel de l’Éducation nationale »

²⁸ Voir sur le site du SAGES : « Évaluation et avancement des enseignants depuis le 1er septembre 2017 » <http://www.le-sages.org/documents/2018/evaluation.pdf>

²⁹ Voir les articles précédents de ce numéro, pages 9 et 10.

³⁰ Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l’État :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068830#LEGISCTA000038923423>

oo

- **ajoute** à ce chapitre VII l'article 65 bis ainsi rédigé :

« Sans préjudice des dispositions statutaires fixant les obligations de service pour les personnels enseignants et de la Recherche, la durée du travail effectif des agents de l'État est celle fixée à l'article L. 3121-27 du code du travail. **Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, dans des conditions prévues par un décret en Conseil d'État précisant notamment les mesures d'adaptation tenant compte des sujétions auxquelles sont soumis certains agents.** »

Il rappelle donc la règle des 1 607 heures annuelles de travail, ainsi que l'article L. 3121 27 du Code du travail qui fixe la durée du travail effectif des agents de l'État à 35 heures hebdomadaires.

Mais quelle pourrait bien être la teneur du Décret en Conseil d'État annoncé destiné à préciser « notamment **les mesures d'adaptation tenant compte des sujétions** auxquelles sont soumis certains agents », ces agents étant très potentiellement les enseignants ?

S'agit-il véritablement, ainsi que l'a affirmé M. Dussopt, le secrétaire d'État portant le projet de loi devant l'Assemblée, de clarifier le temps de travail enseignant dans le but de « mettre un terme au procès interminable fait aux enseignants de ce pays, qui ne travailleraient pas assez » ?

Et en quoi alors pourrait donc bien consister une clarification par décret « des sujétions auxquelles sont soumises » les professeurs ? S'agirait-il d'écrire dans un décret que non, finalement, les profs ne sont pas juste des feignasses, que le temps de travail d'un enseignant cumulant ses différentes missions, temps d'enseignement, temps de préparation, temps de correction de copies, temps de surveillances d'examen, temps de formation, temps de réunions, *etc.* dépasse largement la norme ? Et d'y annoncer enfin une réduction des horaires ?

Pour rappel, 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 Aubry », sous le gouvernement Jospin). **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.**

À moins que l'article 48 de la loi vise uniquement à ne pas remettre en cause le régime des obligations de service de ces agents, à l'occasion de la modification de la loi statutaire, et à présenter ensuite cette non-remise en cause comme un cadeau ?

En vérité, **c'est plus probablement d'annualisation des services dans le second degré qu'il s'agit.** Nous gardons à l'esprit un rapport de décembre 2016 rédigé par le sénateur Longuet³¹ au nom de la Commission des finances, et dont il a été question dans le long article « Temps de travail et rémunération des enseignants » paru dans notre bulletin MESSAGES63³².

Gérard Longuet y recommandait l'application des 1 607 heures aux enseignants :

« Selon le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, une forme d'annualisation a déjà été mise en place avec le décret du 20 août 2014 dans la mesure où son article 2 fait référence 'à la réglementation applicable à l'ensemble des fonctionnaires en matière de temps de travail', soit 1 607 heures par an. »

Et déplorait-il,

« Pour autant, dans les faits, comme le rappelle la Cour des comptes 'la seule obligation chiffrée à laquelle sont tenus les enseignants en vertu de ces décrets demeure d'assurer le nombre d'heures de cours hebdomadaire comme par le passé' [...] »,

après avoir regretté que

« la définition du temps d'enseignement sur une base hebdomadaire [soit] à l'origine d'importantes rigidités », que « le temps d'enseignement statutaire des

³¹ <https://www.senat.fr/notice-rapport/2016/r16-194-notice.html>

On pourra aussi lire l'interview de G. Longuet relative au à 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

³² Et voir le long article « Temps de travail et rémunération des enseignants » dans MESSAGES63, écrit par D. Roynard et V. Hermant, p. 16-24 : <http://www.le-sages.org/documents/messages/MESSAGES63.pdf>

oo

enseignants français [soit] en outre inférieur en moyenne à celui des autres pays de l'OCDE »,

et avant de se livrer à de stupéfiants calculs :

« En faisant l'hypothèse où une heure d'enseignement nécessiterait une heure de travail supplémentaire, comme l'estime la DEPP [...] le temps de travail consacré par les enseignants aux heures de classe, à leur préparation et à la correction des copies s'élève à environ 1 296 heures pour les certifiés (36× semaines× 18 heures de cours× 2) et 1 080 heures pour les agrégés (36 semaines× 15 heures de cours× 2) [...] Au total, le « réservoir » théorique d'heures disponibles s'élève à 311 heures pour les certifiés et à 527 heures pour les agrégés. [...] En cas de maladie d'un enseignant l'empêchant d'effectuer 4 heures de classe, [...] ces 4 heures seraient décomptées du plafond de 311 heures à hauteur de 8 heures. » *etc. etc.*

et de conclure avec nombre de propositions destinées à augmenter le temps de travail des enseignants sans aucune contrepartie financière.

Bref, il n'est pas illusoire de penser que la rédaction de la loi de transformation de la Fonction publique **laisse intentionnellement le champ libre à l'annualisation des services dans l'enseignement scolaire**. Une telle annualisation est, du reste, **déjà favorisée par la loi Blanquer**^{33&34}, promulguée au JO le 28 juillet 2019, son article 38 ouvrant à la possibilité d'étendre, pour les écoles publiques et privées sous contrat, le champ des « expérimentations » à des domaines [...] tels que « la répartition des heures d'enseignement sur l'ensemble de l'année scolaire dans le respect des obligations réglementaires de service des enseignants et les procédures d'orientation des élèves [...] ».

Conclusion : quel impact sur les enseignants ?

La loi menace d'aggraver encore les conditions de travail des professeurs, notamment ceux du second degré, déjà menacés par des suppressions de postes.

La présence accrue de contractuels précaires, d'un niveau non nécessairement suffisant ou équivalent à celui des professeurs recrutés par concours – s'il en reste encore d'ici quelques années – dont les garanties seront encore moindres que celles des titulaires, et qui seront de fait soumis plus encore au chantage éventuel d'une autorité toute puissante, risque de générer **une pression insupportable et un abaissement des conditions de travail** déjà difficiles dans les établissements.

La hiérarchisation renforcée des relations humaines, avec des pouvoirs toujours plus exorbitants accordés au supérieur hiérarchique direct, acte la fin, certes programmée depuis plusieurs décennies, du professeur intellectuel indépendant, créateur-concepteur de son propre enseignement, cantonné désormais au rôle d'un exécutant livré à des décisions de toutes natures et éventuellement arbitraires, y compris pour ce qui touche à la gestion de sa carrière.

Virginie Hermant

Vers la paupérisation des retraites

En France, le système des retraites et des pensions a des implications directes sur la **solidarité inter-générationnelle** et donc la **cohésion sociale** de la Nation. C'est en outre un facteur de plus en plus important de **notre économie**. Toute modification radicale de ce système peut donc avoir de graves conséquences sur le fonctionnement de notre pays.

Lors de l'élection présidentielle de 2017, le candidat Macron avait annoncé son intention de **changer en profondeur les principes mêmes de notre système de retraite** en fusionnant les 42 régimes actuels en un « régime universel » où chaque euro cotisé procurerait les mêmes droits

³³ Loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 « pour une école de la confiance » :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038829065&categorieLien=id>

³⁴ Voir notre bulletin MESSAGES65, page 25 :

<http://www.le-sages.org/documents/messages/MESSAGES65.pdf>



pour tous. **Exit donc l'actuel régime de pension des fonctionnaires !**

Devenu président de la République il nomma un « **haut-commissaire à la réforme des retraites** », **Jean-Paul Delevoye**, ancien ministre de la Fonction publique de 2002 à 2004, avec mission d'élaborer des propositions servant de base à la rédaction d'un projet de loi.

Ce haut-commissaire a, le 18 juillet, pendant la pause estivale, **remis son rapport³⁵ au Premier Ministre.**

Il serait hasardeux de prétendre faire une analyse précise de ce que sera le futur régime des retraites puisque les **principales mesures du projet de loi ne seront annoncées qu'ultérieurement et qu'une certaine cacophonie émane de l'exécutif.**

Mais les promesses électorales du président et le contenu du rapport Delevoye, même habilement présenté, tracent une direction particulièrement grave et inquiétante.

I – Principales mesures du rapport

Dans un souci d'objectivité, nous nous sommes basés sur différentes sources d'information : **le rapport Delevoye, les dernières projections du COR** (Conseil d'orientation des retraites), organisme officiel, différentes dépêches de presse et la note de 14 pages rédigée en juillet dernier par Henri Sterdyniak au nom d'un groupe d'économistes qui se nomme, avec humour, « **les économistes atterrés** ».

La philosophie générale des propositions de Jean-Paul Delevoye **repose sur une baisse des dépenses de retraite dans le PIB** (de 13,8 % aujourd'hui à 13,4 %). Pas grave, penseront les plus naïfs, puisque notre système actuel de retraite fournit un taux de remplacement parmi les plus élevés de l'OCDE. Sauf que le PIB peut diminuer en situation de récession ou de crise économique et que **le nombre des retraités va continuer de**

croître. Si un tel scénario se produisait, il faudrait donc faire davantage de parts dans un gâteau plus petit !

Les propositions Delevoye visent à **reporter à 64 ans l'âge de départ en retraite à taux plein, augmenter sensiblement les cotisations** (notamment pour les fonctionnaires), modifier les règles de la réversion³⁶ et **diminuer de façon significative le montant moyen des retraites versées** par un ensemble de mécanismes parfois opaques.

Le rapport Delevoye anticipe les projections du dernier rapport annuel du COR qui montrent **une baisse continue du taux de remplacement net moyen lors du départ en retraite.** Il était de 80,5 % du dernier salaire pour la génération 1950 et ne serait que de 66,4 % pour la génération 1990 ! **Et les pourcentages réels pourraient être encore pires.**

Certes, la situation des retraités ayant les pensions les plus faibles s'améliorerait, ce qui permet au « Haut-commissaire » d'affirmer que son dispositif est plus juste mais ce n'est qu'**une opération de diversion destinée à masquer d'autres injustices.**

II – Conséquences

1 – Pour tous

En plus des conséquences déjà évoquées ci-dessus, **les diverses bonifications actuelles (y compris familiales) sont appelées à disparaître** ou, pour certaines catégories, à être considérablement revues à la baisse.

La volonté de **réduire le volume global des retraites et pensions tout en les laissant dépendre du niveau économique du pays (PIB) fera parfois varier les retraites à la baisse** même si M. Delevoye affirme quelquefois le contraire. **Ma retraite désormais cotée en bourse ? Non merci !**

³⁵ Rapport Delevoye « Pour un système universel de retraite » :

https://reforme-retraite.gouv.fr/IMG/pdf/retraite_01-09_leger.pdf

³⁶ Le nouveau système de réversion garantira 70 % des revenus du couple au conjoint encore vivant. Son montant augmentera donc pour les retraités ayant des droits propres inférieurs à 47 % de ceux de leur conjoint décédé mais diminuera pour tous les autres.



Mesure-t-on vraiment toutes les incidences de retraites aux montants fluctuants ? Comment une personne âgée ayant une retraite faible ou même moyenne, désormais variable, pourrait trouver place dans une maison de retraite aux mensualités en augmentation constante ?

2 – Pour les fonctionnaires

C'est la fin du taux de remplacement brut actuel de 75 % de la moyenne indiciaire des 6 derniers mois, et l'augmentation annoncée des cotisations. Le tout entrerait en vigueur en 2025 pour la génération née en 1963.

Actuellement, le montant moyen des primes et indemnités perçu par un fonctionnaire est de 22 % de son salaire indiciaire. Mais ce taux moyen masque des différences importantes selon les catégories.

Le pourcentage des primes des catégories A les plus hautes (A+) peut atteindre 40 % du salaire indiciaire. Il n'est que de 10 % pour d'autres catégories dont les enseignants, mais pas seulement.

Et là, accrochez-vous bien car cela va descendre parfois brutalement !

Seul le salaire indiciaire donne actuellement lieu à cotisation à hauteur de 11,1 %. Les primes et indemnités ne cotisent qu'au RAFF³⁷, au taux de 5 %.

Le taux unique de cotisation proposé par le rapport Delevoye pour 2025 est de 11,25 % et le taux moyen de remplacement brut de 52,6 %.

Prenons deux exemples tout à fait révélateurs, celui d'un fonctionnaire de catégorie A+ d'une part et d'un enseignant d'autre part (partant à la retraite sans décote³⁸) :

- le premier percevant un salaire indiciaire de 5 000 € brut mensuel et 40 % de primes, soit 2 000 € par mois, dans les 6 mois précédant son départ en retraite,

- l'enseignant percevant un salaire indiciaire brut de 3 000 € et « des primes-indemnités » (ISO etc.) à hauteur de 10 % soit 300 € par mois, dans les mêmes conditions.

Dans le système actuel :

- Notre fonctionnaire A+ cotise à hauteur de (5 000 × 11,1 %) + (2 000 × 5 % RAFF) soit 655 € par mois.

Au moment de son départ en retraite sa pension s'élèvera à 75 % du salaire indiciaire de 5 000 € soit 3 750 € c'est-à-dire 53,6 % de l'ensemble de 7 000 € auxquels s'ajoutera le RAFF, très variable selon les fonctionnaires ;

- Notre professeur cotise pour (3 000 × 11,1 %) + (300 × 5 %) soit 348 € par mois. À son départ à la retraite sa pension s'élèvera à 75 % de ses 3 000 € brut soit 2 250 € c'est-à-dire 68,2 % de l'ensemble salaire + indemnité auxquels s'ajoutera le RAFF.

Dans le système Delevoye :

- Notre fonctionnaire A+ cotisera 787,5 € (+ 132,5 €) c'est à dire + 20,2 %. Il percevra au moment de son départ en retraite une pension égale à 52,6 %, taux moyen prévu, des 7 000 € soit 3 682 € (– 68 €) qui représentent une baisse de 1,81 % par rapport à la situation actuelle.

- Notre professeur cotisera 371,2 € (+ 23,2 €) c'est à dire + 6,7 %. Il percevra au moment de son départ en retraite une pension égale à 52,6 %, taux moyen prévu, des 3 300 €, c'est-à-dire 1 734,8 € (– 514 € !) soit – 22,8 % !

Et encore, certains économistes chiffrent cette baisse à 26 %, peut-être en tenant compte du RAFF. La chute sera encore plus importante pour celles qui auront en plus le malheur de perdre des bonifications, notamment familiales.

Vous avez bien lu : une augmentation globale des cotisations de 6,7 % pour une baisse de pension de 22,8 % !

³⁷ Le RAFF (Régime additionnel de la Fonction publique) va probablement disparaître mais que deviendront les sommes qui y ont été versées ainsi que les droits acquis par les fonctionnaires ?

³⁸ Ces calculs sont valables pour des personnels dont la retraite serait intégralement calculée selon le système proposé par M. Delevoye dans une dizaine d'années, mais la baisse à laquelle ils conduisent est significative.



Motion adressée au président du CNESER pour discussion et vote à la séance du CNESER du mardi 17 septembre 2019 par M. Denis Roynard, élu au titre du SAGES

• **Préambule : exposé des motifs.**

Les PRAG et les PRCE, respectivement professeurs agrégés et professeurs certifiés affectés dans les établissements d'enseignement supérieur, relèvent exclusivement des juridictions disciplinaires de ces établissements en premier ressort, et, en appel, du CNESER disciplinaire.

Ils peuvent désigner et avoir des représentants PRAG et PRCE pour les premières, mais pas au CNESER disciplinaire.

C'est l'unique exemple, dans toute la Fonction publique, de fonctionnaires qui relèvent d'un organe disciplinaire sans pouvoir y désigner, ni y avoir un représentant.

Bien que cette anomalie et discrimination ait été plusieurs fois signalée au(x) gouvernement(s) par le SAGES, il n'y a jamais été remédié. Il faudrait à cet effet modifier un article du *Code de l'éducation* de nature législative, ce qui est l'objet du texte de la motion qui suit.

• **Texte de la motion**

Les membres du CNESER demandent au gouvernement, notamment et spécialement à Madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de déposer un projet de loi modifiant la partie législative du *Code de l'éducation*, ou d'intégrer une modification à un projet de loi existant, afin que PRAG et PRCE puissent désigner et avoir des représentants PRAG et PRCE au CNESER disciplinaire.

• **Information**

Dans l'intervalle, le SAGES se prépare à attaquer devant le Conseil d'État pour exception d'inconstitutionnalité la décision de la ministre d'écarter les PRAG et les PRCE de l'élection au CNESER disciplinaire du 17 septembre 2019, en produisant le mémoire distinct destiné à l'examen du Conseil Constitutionnel.

Marseille, le 13 sept. 2019, pour le SAGES,
son président en exercice et élu au CNESER,
D. Roynard, PRAG à l'École Centrale de Marseille

**Professeurs de chaire supérieure :
Création effective de l'« échelon spécial »**

Plusieurs textes intéressant les professeurs de chaire supérieure, deux décrets et un arrêté, ont été publiés le 14 juin 2019. Ils entrent en vigueur au lendemain de leur publication ou, pour l'arrêté, rétroactivement au 1^{er} septembre 2018.

Le Décret n°2019-595³⁹ crée un échelon spécial doté de la hors échelle lettre B (HE B), au sommet de la grille indiciaire des professeurs de chaires supérieures, et organise les modalités d'accès à cet échelon. Il abroge en outre les dispositions permettant leur intégration par liste d'aptitude directement à la classe exceptionnelle du corps des professeurs agrégés. En effet, lors de la campagne de promotion 2017, pour accéder à l'indice de rémunération HE B, les professeurs de chaires supérieures promus devaient réintégrer le corps des professeurs agrégés et la classe exceptionnelle de ce corps⁴⁰.

Le corps des professeurs de chaires supérieures comporte donc désormais six échelons plus cet échelon spécial. L'avancement d'échelon est automatique au rythme unique de l'ancienneté pour tous les échelons jusqu'au 6^e.

Échelon	Durée
HE B	—
6 ^e ou HE A	—
5 ^e	4 ans 6 mois
4 ^e	2 ans
3 ^e	2 ans
2 ^e	2 ans
1 ^{er}	2 ans

Peuvent accéder au choix à l'échelon spécial, dans la limite d'un pourcentage des effectifs du corps fixé par arrêté⁴¹ les professeurs justifiant d'au moins trois ans d'ancienneté dans le 6^e éche-

³⁹ Décret n° 2019-595 modifiant divers décrets portant statuts particuliers des enseignants :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038625953&categorieLien=id>

⁴⁰ Voir MESSAGES63, page 13 : <http://www.le-sages.org/documents/messages/MESSAGES63.pdf>

et surtout, Voir MESSAGES64, page 30 : <http://www.le-sages.org/documents/messages/MESSAGES64.pdf>

⁴¹ Arrêté fixant les contingentements pour l'accès à l'échelon spécial du corps des professeurs de chaires supérieures :

oo

lon (HE A) de leur grade. Les conditions d'éligibilité s'apprécient au 31 août de l'année considérée.

Les promotions à l'échelon spécial se font toutes disciplines confondues, après avis de l'Inspection générale. Les propositions doivent tenir compte de l'investissement, du parcours et de la valeur professionnels des professeurs, au regard de l'ensemble de leur carrière. Quant à la répartition des promotions, elle doit obéir à la réglementation relative à la « politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique », en s'approchant au mieux de la proportion femmes/hommes présents dans le corps des professeurs de chaires supérieures dans son ensemble.

Le tableau d'avancement est arrêté chaque année, selon des orientations définies par le ministre chargé de l'Éducation nationale, après avis de la commission administrative paritaire compétente. Les promotions sont prononcées par le ministre, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement.

Pour rappel, **le nombre total de professeurs de chaire supérieure est actuellement fixé à environ 2 250, sur les quelques 4 600 agrégés enseignant en CPGE**, avec une répartition par discipline et un contingent réservé aux professeurs de CPGE exerçant en lycée militaire⁴².

L'arrêté fixant les contingentements pour l'accès à l'échelon spécial du corps des professeurs de chaires supérieures indique que 10 % des professeurs de chaires supérieures devront se trouver à l'échelon spécial à compter du tableau d'avancement établi au titre de l'année 2023. Il prévoit que ce pourcentage soit atteint progressivement, avec 5,02 % pour le tableau d'avancement établi au titre de l'année 2018, 7,53 % pour 2019, 8,15 % pour 2020, 8,77 % pour 2021 et 9,39 % pour 2022.

Ce pourcentage de 10 % une fois atteint, c'est le départ à la retraite des professeurs ayant atteint l'échelon spécial qui libérera les places pour de nouvelles promotions dans cet échelon.

La CAPN ayant pour objet la campagne de promotion rétroactive au 1^{er} septembre 2018 a eu lieu le 19 juin 2019. 114 professeurs ont été promus.

Pour la CAPN relative à la campagne de promotion rétroactive au 1^{er} septembre 2019, qui devrait se tenir à l'automne 2019, le nombre de promotions devrait être **compris entre 60 et 70**, cette prévision tenant compte du passage indiqué précédemment de 5,02 % à 7,53 % de l'effectif du corps à l'échelon spécial et des départs à la retraite antérieurs au 1^{er} septembre 2019.

Le Décret n°2019-596⁴³ remplace l'ancien tableau d'échelonnement indiciaire des chaires supérieures par le tableau ci-dessous.

Virginie Hermant

Échelon	Indice brut à compter du 1 ^{er} sept. 2017	Indice brut à compter du 1 ^{er} sept. 2018	Indice brut à compter du 1 ^{er} janv. 2019	Indice brut à compter du 1 ^{er} janv. 2020
HE B		HEB	HEB	HEB
6 ^e	HEA	HEA	HEA	HEA
5 ^e	1021	1021	1027	1027
4 ^e	973	973	979	988
3 ^e	915	915	922	931
2 ^e	857	857	863	869
1 ^e	810	810	816	821

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038626125&categorieLien=id>

⁴² Voir MESSAGES64, page 30 : <http://www.le-sages.org/documents/messages/MESSAGES64.pdf>

⁴³ Décret n° 2019-596 modifiant le Décret n° 2017-789 du 5 mai 2017 fixant l'échelonnement indiciaire :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038626112&categorieLien=id>

oo

Disponibilité des fonctionnaires pour l'exercice d'une activité dans le secteur privé

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »⁴⁴, comporte un chapitre intitulé « Mesures relatives au parcours professionnel dans la Fonction publique »⁴⁵. Différents articles du décret du 28 mars 2019 publié au JO le 29 mars 2019⁴⁶ viennent préciser ce chapitre.

Il s'agit principalement ici de **favoriser la mobilité des fonctionnaires vers le secteur privé**, en misant sur un retour favorable pour la Fonction publique lors de la réintégration de ces agents, grâce aux compétences nouvelles qu'ils auront acquises.

Le texte prévoit ainsi que le fonctionnaire exerçant une activité professionnelle dans le privé au cours d'une disponibilité pour convenance personnelle, **puisse bénéficier du même avancement d'échelon et de grade que s'il était resté en activité sur son poste.**

Qui plus est, **il allonge la durée initiale d'une telle disponibilité de 3 à 5 ans.**

Les trois fonctions publiques sont concernées.

Les conditions à remplir pour bénéficier de ces dispositions intéressantes imposent toutefois diverses contraintes que nous énumérons maintenant.

1 – Bien que la période de disponibilité accordée soit renouvelable pour une durée de dix ans pour l'ensemble de la carrière, la période de maintien des droits à l'avancement est limitée à cinq ans.

Décret (art. 2, art. 6, art. 9) :

« Pour convenances personnelles, la durée de la disponibilité ne peut [...] excéder cinq années ; elle est renou-

velable dans la limite d'une durée maximale de dix ans pour l'ensemble de la carrière [...].

Loi (chap.V) [et Décret (art.5, art.7, art.9)] :

« Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement [...]. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. »

2 – Le maintien des droits à l'avancement d'échelon et de grade de l'agent soumet l'activité professionnelle qu'il exerce durant sa disponibilité à des conditions spécifiques.

Décret (art.5, art.7, art.13) :

« L'activité professionnelle mentionnée au premier alinéa recouvre toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :

1° Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an ;

2° Pour une activité indépendante, a généré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale.

Pour la création ou la reprise d'entreprise [...], aucune condition de revenu n'est exigée. »

3 – La loi prévoit que la période de disponibilité peut être prise en compte pour une promotion de grade à condition que l'activité professionnelle soit « comparable au regard de sa nature ou de son niveau des responsabilités exercées » à celle exercée par l'agent dans la Fonction publique.

Loi (chap.V) :

« Les activités professionnelles prise en compte doivent être comparables à ces emplois et ces fonctions au regard de leur nature ou du niveau des responsabilités exercées ».

Cette disposition relative à la qualification des fonctions exercées dans le privé n'est pas précisée dans le décret, et elle demeure très floue. Comment par exemple définir un emploi « comparable au regard de sa nature ou de son niveau des

⁴⁴ Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, publiée au JO du 6 septembre 2018, « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1) » : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id>

⁴⁵ Le chapitre V est constitué de 3 articles. Son article 108 concerne la Fonction publique de l'État. Les articles 109 et 110 concernent respectivement la Fonction publique territoriale et la Fonction publique hospitalière.

⁴⁶ Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la Fonction publique : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038277205&categorieLien=id>

oo

responsabilités exercées » à celui d'un professeur agrégé, cadre de catégorie A dans la Fonction publique ? Est-ce un emploi de statut cadre ? Mais un tel statut déterminé d'après une feuille de salaire, concrètement selon le bon vouloir de l'employeur, ou d'après les conventions collectives ?

Pour un emploi indépendant, un emploi « comparable au regard de sa nature ou de son niveau des responsabilités exercées » est-il censé correspondre à une profession réglementée sans discussion possible sur son positionnement (avocat, par exemple) ou justifier d'un titre spécifique laissant supposer un niveau technique et de responsabilités incontestable (Directeur Général d'une PME, par exemple) ?

Bref, étant donné la variété des métiers et des fonctions, cette notion « d'emploi comparable au regard de sa nature ou de son niveau des responsabilités exercées » risque de poser de nombreux problèmes en pratique, car ce sont les services de l'État qui vont devoir trancher chaque année, au cas par cas...

4 – Le décret prévoit que la durée de disponibilité, d'une durée maximale de dix ans pour ensemble de la carrière, ne peut excéder cinq années continûment.

Décret (art.2, art.6, art.9) :

« Pour convenances personnelles : la durée de la disponibilité ne peut [...] excéder cinq années ; elle est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de dix ans pour l'ensemble de la carrière, à la condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins dix-huit mois de services effectifs continus dans la Fonction publique. »

La Fonction publique, en contrepartie directe de l'avancement accordé, souhaite par une telle disposition bénéficier de l'expérience acquise par son agent dans le privé. Mais qu'en est-il d'un agent qui ne souhaiterait pas regagner son emploi précédent ? D'un professeur devenu ingénieur en entreprise, par exemple, et qui ne voudrait plus enseigner ? Pourra-t-il réintégrer la Fonction publique dans un corps d'ingénieur, probablement sous contrat de droit privé, en passant un concours *ad hoc* ? Et dans ce cas, sa carrière et ses droits à

pension seront-ils reconstitués selon un calcul moins favorable ?

5 – Le décret impose aussi au fonctionnaire en disponibilité de transmettre à son autorité de gestion toutes pièces requises et justificatives de son activité professionnelle.

Décret (art. 5, art. 7) :

« la conservation des droits à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade est subordonnée à la transmission annuelle, par le fonctionnaire concerné, à son autorité de gestion des pièces, dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. »

Certes, mais comment sera effectué le travail d'évaluation et de suivi par les services gestionnaires d'un collègue qui changerait plusieurs fois d'emploi, ou se trouverait sans travail durant plusieurs mois, ce qui est tout à fait envisageable durant une période de 5 ans ?

Conclusions

La loi et le décret proposent deux avancées :

- le décret allonge la durée initiale de la disponibilité pour convenances personnelles à cinq ans et instaure une obligation de retour dans l'administration d'au moins dix-huit mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler cette disponibilité au-delà d'une première période de cinq ans ;
- la loi et le décret garantissent au fonctionnaire en disponibilité pour convenance personnelle au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle dans le privé, **le même avancement d'échelon et de grade que s'il était resté en activité sur son poste.**

Certains partenaires sociaux se toutefois élevés contre certaines dispositions :

- la notion d'activité lucrative professionnelle exclut de fait le bénévolat et toutes les fonctions électives (maire, député *etc.*)
- l'obligation de réintégration pour la période de dix-huit mois pose un problème, principalement dans la Fonction publique territoriale : un agent en disponibilité doit être remplacé et son retour éventuel pour une période de 18 mois sur son poste initial ou sur un poste identique n'est pas toujours possible.

Professeurs agrégés. Résultats des promotions HC 2019

La CAPN d'accès à la HC des professeurs agrégés a eu lieu le 2 juillet 2019. Les enseignants promus en ont été informés par un courrier de leur rectorat à la mi-juillet.

La liste des promus au 1^{er} septembre 2019 est consultable sur le site du ministère⁵⁵.

Comme pour les promotions d'échelons, les éventuelles incidences financières liées à ces promotions (voir Tableau 2 ci-dessus) ne sont généralement effectives que plusieurs mois après le septembre, les délais de traitement des services financiers des rectorats pouvant être longs.

1 – Les promouvables

14 938 professeurs agrégés (avec 50,6 % de femmes et 49,4 % d'hommes) étaient promouvables à la HC :

- 2 775 au 11^e échelon,
- 7 826 au 10^e échelon et
- 4 337 au 9^e échelon.

L'âge moyen des promouvables était de 48,7 ans.

2 – Propositions pour la CAPN

Les recteurs d'académie, à l'issue des CAPA, ont proposé à l'administration centrale les candidatures de 3 754 professeurs agrégés, soit, comme prévu, 25 % des promouvables, dont :

- 2 321 au 11^e échelon (83,63 % des promouvables),
 - 1 431 au 10^e échelon (18,28 % des promouvables),
 - 2 au 9^e échelon (0,04% des promouvables),
- d'âge moyen 51,7 ans.

Un collègue parvenu au 11^e échelon avait donc plus de 4 chances sur 5 d'être proposé à la CAPN, contre moins de 2 chances sur 5 s'il se trouvait au 10^e échelon ; quant à un promuable issu du 9^e échelon, il n'avait quasiment aucune chance de voir son cas examiné au niveau national. De fait, les professeurs proposés à la CAPN, plus nombreux

s'ils sont issus du 11^e échelon, sont donc en moyenne plus âgés (51,7 ans) que les promouvables (48,7 ans).

Parmi les promouvables, 83,4 % des proposés à la CAPN exerçaient dans le second degré, 11,9 % dans le supérieur et 3,7 % étaient détachés. Cette répartition est globalement conforme à la répartition des collègues en poste dans le second degré et dans le supérieur, ce qui infirme la croyance assez répandue dans le second degré, selon laquelle il faudrait se trouver en poste dans le supérieur pour espérer une promotion.

3 – Promotions

La CAPN a validé la liste proposée par l'administration centrale, sauf pour 78 agrégés.

2 573 professeurs agrégés ont été promus à la HC, dont

- 2 009 au 11^e échelon (86,55 % des proposés CAPN et 78,08 % des promus)
- 562 au 10^e échelon (39,27 % des proposés CAPN et 21,84 % des promus),
- 2 au 9^e échelon (100 % des proposés CAPN et 0,08 % des promus)

4 – Quelques statistiques

- La barre de promotion était de 175 points cette année, contre 185 l'an dernier. Cette diminution s'explique par le fait que de moins de collègues au 11^e échelon étaient promouvables⁵⁶.
- Tous les agrégés au 11^e échelon avec 3 ans d'ancienneté ont été promus.
- Tous les agrégés au 11^e échelon ayant plus de 60 ans ont été promus.
- Tous les agrégés de plus de 62 ans ont été promus.
- Tous les agrégés au 10^e échelon avec 2 ans d'ancienneté et une appréciation « Excellent » ont été promus.
- Parmi les 2 573 promus
 - 244 avaient une appréciation « Excellent » (9,48 %)
 - 1 449 avaient une appréciation « Très satisfaisant » (56,31 %)
 - 819 avaient une appréciation « Satisfaisant »
 - 61 avaient une appréciation « À consolider ».

⁵⁵ https://cache.media.education.gouv.fr/file/ta/00/1/nomination_TA_HC_agreges_2019_1152001.pdf

⁵⁶ Il semblerait que l'on reste désormais moins de temps au 11^e échelon avant d'être promu.



Institution du congé pour projet pédagogique

En 2017 est enfin apparue au ministère de l'Enseignement supérieur la nécessité d'encourager et de récompenser l'investissement dans l'activité d'enseignement en sus de la prime déjà versée aux enseignants-chercheurs et enseignants, dès lors que la totalité du service d'enseignement est effectuée.

Il a d'abord été question d'une prime spécifique, faisant pendant à la prime instituée pour les activités de recherche, mais c'est finalement une décharge (diminution de la charge annuelle de service) qui a été décidée, faisant plutôt pendant au congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) des enseignants-chercheurs et à la décharge pour activité de recherche des PRAG et PRCE doctorants ou docteurs.

Le SAGES avait été le seul syndicat à demander pour les PRAG et les PRCE docteurs la possibilité de bénéficier du CRCT⁵⁷. Et il a encore été le seul, et le premier – les autres organisations ont toutefois fini par formuler la même doléance lorsqu'il leur est apparu qu'elle pouvait être satisfaite – à revendiquer l'extension aux PRAG et aux PRCE du « congé pour projet pédagogique » alors qu'il était en cours d'élaboration, notamment au cours d'une consultation sur l'enseignement supérieur supervisée en 2017⁵⁸ par le professeur Monthubert.

Sur ce point, nous aurons été entendus, puisque l'arrêté du 30 septembre 2019, publié au BO n°36 du 3 octobre 2019⁵⁹ et instituant le « congé pour projet pédagogique » inclut les PRAG et les PRCE parmi les personnels susceptibles d'en bénéficier. Il a été signé par Madame le ministre Frédérique Vidal le 30 septembre 2019.

Les conditions et les modalités d'octroi de ce congé ne nous semblent pas, cependant, entièrement satisfaisantes. L'installation du nouveau CNESER ayant eu lieu le 17 septembre 2019, nous n'avons pu faire valoir notre point de vue à temps.

C'est pourquoi nous proposerons diverses modifications du texte dans les mois à venir, notamment une modification de l'article 6 du décret.

Dans cet article 6, le texte instaure en effet un **droit inconditionnel au congé** pour projet pédagogique « pour les enseignants-chercheurs qui ont exercé les fonctions de président ou de directeur d'établissement public d'enseignement supérieur ou de recteur », ce « à l'issue de leur mandat, sur leur demande ».

Le ministère a ainsi oublié que les PRAG ou les PRCE peut être présidents ou directeurs, et que certains le sont effectivement. Il s'agit donc pour le SAGES de solliciter un amendement du texte qui en supprime cette discrimination.

Pour une présentation détaillée des aspects essentiels du décret, assortis de nos observations et de nos revendications correspondantes, nous renvoyons au site Internet du SAGES⁶⁰.

Denis Roynard



⁵⁷ Voir notamment nos professions de foi relatives aux élections au CNESER en juin 2019 et au Comité technique de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CTMESR) fin 2018.

⁵⁸ Voir MESSAGES64, p. 10 : Concertation sur l'enseignement supérieur : « Réformer le premier cycle et améliorer la réussite des étudiants » : <http://www.le-sages.org/actu/messages.html>

⁵⁹ http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=145361&cbo=1

⁶⁰ <http://www.le-sages.org/documents/2019/cong-peda.pdf>



heures annuelles contre 783 en moyenne dans l'OCDE ; professeurs en lycée : 684 contre 667) **des classes plus chargées** (primaire : 24 élèves contre 21 ; collège : 25 contre 23), et **des tâches annexes imposées plus nombreuses et plus pressantes**.

Alors que s'ouvre le débat sur les retraites, et qu'il apparaît d'ores et déjà, au travers de la lecture du rapport Delevoye⁶⁶, que les enseignants vont être les grands perdants du nouveau mode de calcul (une retraite amputée d'un quart à un tiers), le fait qu'aucun politique n'ait estimé utile de démentir la *fake news* diffusée par LCI laissant accroire que les enseignants français sont des privilégiés n'est peut-être pas si surprenant.

Virginie Hermant

Refus de détachements ou de disponibilités pour effectuer des services dans l'enseignement supérieur

Le SAGES a été saisi ces dernières années de situations absurdes et révoltantes de jeunes doctorants ou docteurs, souvent normaliens, qui se voient refuser un détachement ou une disponibilité pour occuper des fonctions d'ATER ou un poste de PRAG ou PRCE (seconde campagne)⁶⁷ sur lesquels ils ont été recrutés, sollicité pour terminer une thèse ou pour poursuivre une carrière dans l'enseignement supérieur après leur soutenance.

Le silence le plus généralement observé par l'administration (bureaux DPE des rectorats) lorsque l'on tente de faire appel de tels refus est insupportable. Absence de réponse aux courriers certes – il faut ainsi prendre directement contact avec le Cabinet du Ministre –, mais certaines

académies, telle l'académie de Versailles, sont tellement injoignables par téléphone que certains personnels se sont déjà demandés ironiquement si elles existaient bien...

Un collectif de jeunes doctorants (académie de Versailles justement) s'est mobilisé en septembre dernier contre une telle situation. Certains d'entre eux ont finalement vu leur situation résolue, deux semaines après la rentrée universitaire... D'autres ont démissionné du concours d'agrégation... D'autres enfin ont rejoint le second degré, souvent en tant que TZR, la mort dans l'âme, devant renoncer à un doctorat sur lequel ils travaillaient depuis 3 ans.

Concernant nos adhérents, nous citerons le cas de l'un d'entre eux à qui a été refusé il y a deux ans d'occuper un poste de PRAG sur lequel il avait été recruté (seconde campagne), qui *in extremis*, s'est vu toutefois accorder une disponibilité pour convenances personnelles pour occuper les mêmes fonctions, ce, en tant que... vacataire !!!, et qui cette année, faute d'une nouvelle possibilité dans le supérieur, enseigne dans deux collèges à la fois. Un autre membre du SAGES se trouve dans une situation analogue.

Une telle gestion des personnels, purement quantitative et à la petite semaine, est calamiteuse tant sur le plan matériel qu'humain, les professeurs semblant être uniquement destinés à « boucher des trous » sans que leur soit accordée une quelconque considération, qu'elle soit relative à leurs qualités académiques ou à leur situation personnelle. Elle ne fait qu'aggraver le problème de la pénurie actuelle d'enseignants dans le second degré, puisqu'elle participe à une désaffection croissante du métier de professeur. Elle constitue en outre un gâchis de compétences inqualifiable en matière d'enseignement et de recherche dans notre pays.

Virginie Hermant

⁶⁶ Voir l'article de Marc Geniez, à la page 16 de ce numéro.

⁶⁷ Les affectations sur ces postes de PRAG et de PRCE ne peuvent être prononcées que sur avis favorable :

« - du recteur de l'académie, dans laquelle le candidat est attendu dans le second degré à la rentrée scolaire 2020
- du responsable de l'établissement d'enseignement supérieur [...] »

(Enseignants du second degré-Emplois et procédure d'affectation dans les établissements d'enseignement supérieur : https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=143928 (pour l'année 2020))

oo