

PROPOSITION POUR L'ÉVALUATION ET LA PROMOTION DES PROFESSEURS AGRÉGÉS

INTRODUCTION

L'évaluation des enseignants est un sujet de plus en plus évoqué, par l'administration centrale, par les chefs d'établissements, par les étudiants, par les parents d'élèves, sans oublier les enseignants eux-mêmes et leurs syndicats. En gros, on entend surtout d'un côté ceux qui déplorent que les professeurs les plus "méritants" ne soient pas mieux "récompensés", et ceux qui de l'autre côté réclament la possibilité de sanctionner enfin les "mauvais" professeurs.

Après avoir analysé la procédure d'évaluation et de promotion actuellement en vigueur pour les professeurs agrégés et son inadaptation (I), nous passons en revue les différents aspects de l'activité du professeur agrégé pouvant faire l'objet d'une évaluation, d'une promotion ou d'un examen (II). Nous présentons ensuite ce que nous considérons comme devant être les principes d'évaluation des professeurs agrégés (III), et terminons en proposant les structures et les mécanismes propres à mettre en œuvre ces principes (IV).

I] La situation actuelle et la nécessité d'une modification de la procédure d'évaluation

Il convient de situer l'évaluation des personnels enseignants dans le cadre général de l'évaluation des fonctionnaires, qui présente deux aspects bien caractérisés :

- l'évaluation *a posteriori* sur dossier individuel (cas des universitaires ou des personnels de direction), lorsque l'activité échappe pour l'essentiel à un contrôle immédiat et ne donne de résultats qu'à terme.
- l'évaluation *in situ* (cas des militaires et des fonctionnaires d'exécution), appropriée aux conditions habituelles d'exercice des personnels concernés (dans un lieu donné, au sein d'un groupe, au contact plus ou moins direct du supérieur hiérarchique, aux résultats plus ou moins immédiats).

La contradiction, dans le cas des professeurs agrégés, réside dans le fait que, relevant manifestement de la première catégorie, ils sont néanmoins évalués suivant des critères appartenant à la seconde.

I-1) Les deux grands types d'évaluation des personnels enseignants en vigueur dans l'institution

A l'heure actuelle, on distingue dans l'enseignement public essentiellement deux types d'évaluation des personnels enseignants (*infra*).

a) Évaluation des maîtres de conférence et des professeurs d'université

L'évaluation et la promotion sont faites par des commissions **de pairs**, le critère essentiel étant la **valeur scientifique** (au sens large). Pratiquement, et quoique les maîtres de conférence et les professeurs d'université s'intitulent "enseignants-chercheurs", **ce type d'évaluation ne prend en compte que l'activité de recherche**, ce qui a l'inconvénient connu de mêler dans le même

anonymat administratif les **enseignants** compétents, ceux qui sont incompetents, et ceux qui décident délibérément de ne pas s'investir dans l'activité d'enseignement.

b) Évaluation des autres personnels enseignants

L'évaluation est ici faite par la seule administration, **le professeur n'étant pas considéré comme un personnel de conception, mais comme un personnel d'exécution des instructions administratives** (du chef d'établissement, du corps d'inspection).

I-2) L'inadaptation du système actuel d'évaluation et de promotion des professeurs agrégés

Alors que les professeurs agrégés (exception faite des agrégés par liste d'aptitude) sont recrutés sur des épreuves d'agrégation de niveau et de nature universitaires, qu'ils sont des agrégés de l'Université (d'où le nom de notre syndicat, le "SAGES") , ce qui dans l'exercice de leur activité disciplinaire **les apparente davantage à leurs collègues universitaires qu'aux professeurs certifiés et assimilés, ils sont évalués non comme des enseignants aux compétences universitaires, conformément à leur statut, mais suivant les mêmes critères que leurs collègues certifiés, A.E., etc...**

a) dans le supérieur, une situation aberrante et discriminatoire portant une très grave atteinte à la qualité d'universitaire

Le comble de l'inadmissible est atteint dans l'enseignement supérieur, où les professeurs agrégés sont évalués souverainement et en bloc par le seul chef d'établissement sans aucun réel recours possible (si ce n'est un appel devant la CAPN, qui n'aboutit presque jamais, puisqu'elle ne veut et ne peut examiner les éléments pertinents avancés par le requérant) et au mépris des traditions et usages universitaires les mieux ancrés. On connaît les dérives de cette procédure inique. On en retiendra ici principalement deux :

- **l'incompétence et l'illégitimité du chef d'établissement à noter un professeur agrégé sur des critères pédagogiques;**
- les abus de pouvoir induits par **la prérogative exorbitante accordée au chef d'établissement de noter seul, sans contrôle et sans véritable appel.**

Cette notation n'existe (et doit continuer à ne pas exister) ni pour les professeurs d'université, ni pour les maîtres de conférence, ni même pour les assistants. Non seulement **elle opère une très grave discrimination à l'égard des professeurs agrégés au sein de la communauté universitaire, mais ses dispositions réglementaires portent atteinte au principe législatif énoncé dans la loi 84-52 relative au service public de l'enseignement supérieur.**

En effet, l'article 57 de ladite loi (repris dans l'article L. 952-2 du nouveau code de l'éducation) précise que *"Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions de la présente loi, les principes de tolérance et d'objectivité"*.

Par ailleurs, l'article L. 123-9 du code de l'éducation, reprenant la rédaction de la loi n° 68-978 du 12 novembre 1968 précise qu' *"A l'égard des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs, les universités et les établissements d'enseignement supérieur doivent assurer les moyens d'exercer leur activité d'enseignement et de recherche dans les conditions d'indépendance et de sérénité indispensables à la réflexion et à la création intellectuelle."*

Conformément à l'esprit et à la lettre de la loi rappelé *supra*, ainsi qu'à la nature universitaire à part entière du professeur agrégé exerçant dans le supérieur, celui-ci doit désormais être traité, évalué et promu en tant qu'universitaire.

b) Dans le second degré, une situation infantilisante

Dans le second degré, la note finale résulte d'une note pédagogique donnée par un inspecteur, le plus souvent l'IPR, et d'une note administrative donnée par le chef d'établissement. **Les critères de la note administrative sont proprement ahurissants** pour des professeurs agrégés puisqu'il s'agit de la ponctualité, de l'assiduité, de l'autorité et du rayonnement (sic). **Quant à la notation pédagogique**, un récent rapport écrit par le recteur Monteil ("Propositions pour une nouvelle approche de l'évaluation des enseignants") juge très justement la "relation d'inspection [...] **infantilisante**".

Les raisons de cette infantilisation tiennent pour l'essentiel à la procédure de l'inspection, tant dans son principe que dans sa pratique :

- **Dans son principe**, l'inspection consiste en l'audition pendant une petite heure du professeur dans une de ses classes (qu'il ne choisit généralement pas), suivi d'un bref entretien (une heure au plus) entre inspecteur et inspecté ; c'est beaucoup trop ponctuel, même si l'on peut juger que l'expérience de l'inspecteur lui permet de remédier partiellement à cette situation, et même si l'examen de certains documents (cahier de texte, quand il n'a pas disparu, ou ... classeurs d'élèves) permet d'étendre un peu le champ de son analyse. Il reste que ce dispositif s'apparente plus à la planche d'oral d'un potache qu'à l'examen approfondi du travail d'un fonctionnaire de conception, et laisse surtout dans l'ombre toutes les autres activités qui sont celles, naturelles, d'un professeur agrégé, à commencer par ses activités d'enseignement complémentaire ou de recherche.
- **Dans sa pratique**, l'inspection se subdivise en gros en deux catégories : les inspections "de circonstance" et les inspections "de corvée". Les premières sont destinées à favoriser la promotion des "sujets d'élite" ou, très rarement, à se débarrasser des "moutons noirs" ; dans les deux cas, les résultats sont connus à l'avance, ou du moins, largement anticipés. Les secondes sont destinées au gros de la troupe ; l'inspecteur s'y montre souvent critique et se montre du reste bien peu souvent, ce qui accentue encore le côté dramatique de l'inspection. Nous ajouterons qu'il n'est pas rare que les inspecteurs d'une même discipline aient des attentes fort différentes, la querelle des "anciens" (aux fortes exigences scientifiques) et des "modernes" (aux fortes convictions didactiques) entraînant parfois, et à peu d'intervalle, des appréciations très contrastées, et donc une évaluation à la limite de l'absurde.

Mais outre que les travers de l'actuel système d'évaluation ne sont présentés dans ce rapport que sous forme de doux euphémismes, **le recteur Monteil appréhende en bloc les différentes catégories d'enseignants en raisonnant comme s'ils étaient tous assimilables à de simples professeurs de collège**. Autrement dit, ce qui est implicitement considéré, c'est ce fameux "corps unique de la maternelle à l'université", à l'exception des "vrais" universitaires, bien entendu, *i.e.* les "chercheurs"....

Or il y a des compétences et des vocations fort différentes entre les différentes catégories de professeurs. C'est même pour cela qu'il y a plusieurs concours de recrutement qui présentent des différences tant en ce qui concerne le niveau et la nature des épreuves que leur finalité. Et la "professionnalisation" annoncée et amorcée du CAPES ne va qu'accentuer cette différence déjà indiscutable.

III] Les différents aspects de l'activité du professeur agrégé liés à l'exercice de sa fonction devant faire l'objet d'une évaluation.

L'activité de tous les professeurs agrégés revêt au minimum trois aspects qui sont la compétence scientifique (II-1), l'enseignement en situation (II-2), le comportement administratif général (II-3) . En outre, certains exercent une autre activité au sein de leur établissement ou une activité dans un autre établissement de l'institution (II-4), et d'autres enfin sont auteurs d'œuvres ou de prestations qui, extérieures à l'institution dans leur initiative et dans leur réalisation, concernent quand même l'institution qui devrait s'y intéresser (II-5).

II-1) La compétence scientifique

C'est un paradoxe que la compétence scientifique, à laquelle le professeur agrégé doit son titre et sa fonction, ne soit réellement évaluée que lorsque le futur professeur n'est encore qu'un candidat, c'est-à-dire au moment où il passe les épreuves d'agrégation. Là, devant un jury collégial d'universitaires choisis parmi les plus éminents, il est recruté sur des épreuves de niveau et de nature universitaires, selon une procédure impartiale, complète et exigeante. **Et il est inadmissible que la compétence scientifique qui a fondé l'admission dans le corps soit par la suite sans effet sur l'évaluation et la promotion du professeur agrégé !**

C'est pourquoi nous demandons que l'institution promeuve les extensions ultérieures de cette compétence scientifique.

Pourtant, à l'heure actuelle, seule l'inspection générale pour les professeurs en classes préparatoires répond en principe, quoique dans une certaine mesure seulement, à la nécessité d'une telle prise en compte. Pire même, en ce qui concerne la titularisation du professeur agrégé, la compétence scientifique peut se trouver indirectement remise en cause un an après sa réussite au concours par un inspecteur pédagogique seul, cas unique dans l'administration, de réformation de la décision d'une autorité supérieure (le jury d'agrégation) par une autorité administrative inférieure (l'inspection), du plus par le moins en somme, et sans réelle possibilité d'appel, au mépris des garanties de fond et de procédure les plus élémentaires dans un système censément régi par des règles de droit.

C'est pourquoi nous rappelons ici que pour nous, la titularisation de l'agrégé doit être acquise dès l'admission au concours, comme c'était le cas il n'y a pas si longtemps.

II-2) L'enseignement en situation

Il y a maintes différences entre le public d'une leçon d'agrégation et la classe à laquelle le professeur agrégé doit faire face, surtout quand, fraîchement nommé, il se retrouve devant un jeune public à problèmes dans des classes dites "difficiles" où sa compétence scientifique n'est ni suffisante ni nécessaire. Et c'est sur son terrain d'exercice quotidien, quel qu'il soit, que ce professeur agrégé est évalué, beaucoup estimant que c'est avec raison. Mais alors que les professeurs agrégés dans le second degré devraient selon nous exercer prioritairement en lycée, particulièrement dans les classes dites de spécialité (S pour les scientifiques, L pour les littéraires), et plus généralement dans celles où des compétences disciplinaires incontestables sont, sinon indispensables, du moins apportent une plus-value appréciable à la formation des élèves, la confusion de fait (et même de droit sur certaines questions) qu'a opérée l'administration entre différentes catégories de professeurs a abouti à placer beaucoup trop de professeurs agrégés hors du cadre dans lequel ils ont prioritairement vocation à intervenir.

Dès lors, ce n'est plus en tant que professeurs agrégés, devant les publics auxquels ils ont vocation de s'adresser, qu'ils sont évalués.

II-3) Le comportement administratif

Tout professeur est astreint au respect d'un certain nombre de règles de comportement et d'obligations statutaires : assiduité, ponctualité, devoir de réserve, de discrétion, participation à différents conseils et jurys, correction de copies dans un certain laps de temps, appréciations portées sur les bulletins, etc...

Mais se livrer à l'appréciation du degré de respect de ces règles, alors qu'elles sont objectivement respectées dans ce qu'elles ont pour but d'assurer ou de prévenir, **est particulièrement inapproprié**, quand ce n'est pas purement et simplement farfelu. Le comble du ridicule est atteint avec la fameuse "note de rayonnement" dans le second degré, laissée à l'appréciation discrétionnaire du chef d'établissement.

En vérité, il s'agit de sanctionner les manquements les plus graves à certaines règles, par une procédure disciplinaire, plutôt que d'évaluer un zèle hors de propos ou hors des fonctions qui sont celles du professeur agrégé !

II-4) La prise en compte d'une activité autre que l'enseignement ou d'une activité en dehors de l'établissement mais au sein de l'institution

Les activités autres que l'enseignement *stricto sensu* existent dans le second degré (les professeurs scientifiques responsables de laboratoires de travaux pratiques par exemple). Mais c'est dans le supérieur qu'on en trouve le plus, tant par le volume de travail qu'elles représentent (elles constituent même la totalité du temps de travail pour certains professeurs) que par la très grande variété des différentes activités.

Par ailleurs, le professeur agrégé, de par sa qualité d'universitaire et de scientifique, par l'intérêt qu'il porte à sa discipline et à son développement, a vocation à rayonner dans sa communauté scientifique bien au-delà du cadre strict de son établissement. Cette vocation peut se traduire par des œuvres ou des prestations extérieures à un quelconque établissement, dans leur initiative et dans leur réalisation (voir *infra* II-5), mais elle se manifeste très souvent par des enseignements dispensés dans d'autres établissements que celui d'affectation, surtout si ce dernier n'est pas un de ceux dans lesquels le professeur agrégé a vocation à enseigner. C'est ainsi que beaucoup de professeurs agrégés enseignent à l'université, donnent des colles aux élèves des CPGE, ou participent aux jurys de recrutement de différents concours (grandes écoles, concours de recrutement d'enseignants), autant de situations où ses compétences sont souvent mieux reconnues que par l'institution qui l'emploie à titre principal.

Même si ces activités sont déjà rémunérées, il faut tout de même remarquer qu'elles s'exercent au bénéfice de l'institution, qu'elles offrent un cadre d'exercice propice au professeur agrégé qui les a librement choisies et peuvent donc permettre d'évaluer à la fois la qualité scientifique de son travail et son talent d'enseignant "en situation", dans un contexte souvent plus conforme à sa vocation et à ses aspirations. Naturellement, la prise en compte de ces activités dans l'évaluation et la promotion exige une procédure et un mécanisme radicalement différents de ceux qui existent actuellement, ainsi d'ailleurs qu'un non moins radical changement d'état d'esprit de la hiérarchie (cf. les difficultés rencontrées en ce domaine par certains enseignants pour faire admettre à leurs présidents, directeurs, proviseurs ou principaux qu'ils ont le simple droit de ne pas se consacrer exclusivement à l'établissement des susdits).

II-5) Œuvres et travaux extérieurs intéressant la bonne marche de l'institution

La loi 84-52 sur l'enseignement supérieur dispose dans son article 2 que "*le service public de l'enseignement supérieur contribue [...] à l'élévation du niveau scientifique, culturel et professionnel de la nation et des individus qui la composent*". Quant à l'article 4 de la même loi, il précise que parmi les "*missions du service public de l'enseignement supérieur*" figurent "*la formation initiale et continue*", "*la recherche scientifique et technologique ainsi que la valorisation de ses résultats*", "*la diffusion de la culture et l'information scientifique et technique*" et "*la coopération internationale*". Et de nombreux professeurs agrégés, par leurs ouvrages, leurs articles, leurs conférences, leur coopération aux activités de recherche, leur participation à des programmes internationaux, aux comités de lecture, d'expertise, etc., participent à ces missions, apportent des contributions décisives et de grande qualité.

Mais les considérant administrativement comme des professeurs "du second degré", l'administration s'est hélas jusqu'ici refusé à examiner en quoi les professeurs agrégés ont pu exercer (et continuent à exercer) avec brio les missions de l'enseignement supérieur. C'est pourquoi les mérites universitaires des professeurs agrégés sont délibérément ignorés, alors qu'ils sont pris favorablement (et opportunément) en compte pour un maître de conférence ou un professeur d'université.

Il faut qu'au-delà du DEA ou de la thèse, ce soit l'ensemble des travaux de nature universitaire que l'on prenne en compte dans l'évaluation et la promotion du professeur agrégé, notamment les publications et les logiciels (surtout quand ceux-ci sont particulièrement utiles à leurs élèves, à leurs étudiants ou à leurs collègues), ainsi que les inventions. Car ces œuvres sont la manifestation d'un rayonnement scientifique d'une autre dimension que l'ahurissant rayonnement administratif laissé à l'appréciation discrétionnaire du seul chef d'établissement que nous évoquions plus haut.

Pour en revenir aux termes de la loi 84-52 sur l'enseignement supérieur, c'est à l'ensemble du "*service public de l'enseignement supérieur*" qu'incombent les missions énumérées à l'article 4 de ladite loi. A charge donc pour l'institution responsable de la bonne marche de ce service public, au minimum, de récompenser l'accomplissement de ces missions, et même d'inciter les professeurs agrégés à les accomplir, ce qui nécessite de les prendre pleinement en compte dans leur évaluation et leur promotion.

Et ce n'est ni le chef d'établissement (fût-il prix Nobel) ni l'inspecteur (fût-il *général*) qui peuvent le faire de façon satisfaisante, mais un "jury" collégial de personnes scientifiquement compétentes, ce qui exige un mode d'évaluation nouveau et particulier (*cf.* IV).

III] De nouveaux principes d'évaluation des professeurs agrégés

Nous pensons qu'il convient de retenir deux nouveaux principes directeurs :

- **Maintenir pour l'évaluation des professeurs agrégés une compétence, une impartialité et une collégialité des évaluateurs qui n'existent pour l'instant qu'à l'occasion du concours d'agrégation.**
- **Mettre en place une procédure d'évaluation prenant en compte à la fois l'unicité du corps et la diversité des situations et des mérites des professeurs agrégés.**

S'y ajoutent d'autres principes qui existent déjà, dont celui d'une composante d'avancement à l'ancienneté, indispensable garantie pour le professeur agrégé comme pour les autres professeurs, et qui n'exclut pas que des sanctions disciplinaires prévues dans le cadre du statut de la fonction

publique puissent être prises dans le respect des règles de droit (y compris de procédure) en la matière.

III-1) Des évaluations séparées pour les différents aspects de l'activité du professeur

Les aspects très différents que peut revêtir l'activité du professeur agrégé impliquent selon nous la mise en place d'évaluations séparées pour chacun de ces volets d'activité, évaluations réalisées par des commissions spéciales, une commission opérant ensuite la synthèse de ces évaluations partielles pour statuer sur la promotions.

En contrepartie de l'augmentation du nombre des commissions (il n'y a à l'heure actuelle qu'une seule CAPN des agrégés), nous proposons un allègement du travail des anciens commissaires et leur transformation : au lieu d'être élus selon des critères syndicaux pour ensuite se prononcer principalement sur des collègues appartenant à des disciplines qui leur sont étrangères, les commissaires, officiant au sein de la commission de synthèse, devront être des pairs du professeur évalué, spécialistes de la même discipline.

En outre, la participation d'un plus grand nombre de professeurs aux travaux des commissions d'évaluation leur permettra de mieux comprendre l'ensemble de l'institution, ses différentes missions, ce qui devrait constituer un facteur d'ouverture, de mobilité et de décloisonnement.

III-2) Appel à des personnes compétentes

Pour chaque type d'activité à évaluer, il convient de faire appel à des personnes compétentes. Les personnes évaluant une activité devront l'exercer ou l'avoir eux-mêmes exercée :

- **Pour l'enseignement en situation**, elles devront être ou avoir été elles-mêmes professeurs dans le même type de classe ou de formation
- **Pour les activités administratives**, elles devront exercer ou avoir exercé le type d'activité évaluée (direction des études, responsable de laboratoire,...)
- **Pour l'évaluation des œuvres, prestations et inventions**, il faudra faire appel à des autorités scientifiques à même de pouvoir apprécier l'apport du professeur agrégé au domaine considéré

III-3) Coexistence de pairs et de membres extérieurs au corps des agrégés

L'exigence de compétence et d'impartialité mentionnée ci-dessus impose qu'il soit fait appel à des personnalités extérieures au corps des agrégés, en particulier pour les activités hors enseignement et les publications. Il s'agira notamment d'universitaires.

III-4) Répartition souple et adaptée des commissions d'évaluation

La répartition de base doit demeurer celle qui est mise en place pour les différentes agrégations, car elle est actuellement adaptée à la majorité des professeurs agrégés. En même temps, et en fonction du contexte, il doit être possible d'opérer des distinctions ou des regroupements; ainsi pourront officier ensemble des professeurs de langues différentes, alors qu'ailleurs on distinguera "physiciens de la matière condensée" et "physiciens signaux et systèmes"...

Des activités "rares" devront même être évaluées ponctuellement par des commissions spécialisées *ad hoc*.

En résumé, un cadre de référence, avec des commissions permanentes, des commissions spéciales adaptées à différentes activités, et des regroupements de certaines commissions disciplinaires.

III-5) Evaluation collégiale et pluralité des avis

La rigueur et l'impartialité de l'évaluation impliquent les recoupements d'avis et la possibilité d'appel.

L'appréciation collégiale concerne principalement l'évaluation de la valeur scientifique (*cf.* commissions évoquées *supra*).

L'appel concerne l'enseignement en situation et le comportement administratif.

III-6) Primauté des pairs

Les principes énoncés précédemment imposent l'abandon du principe paritaire actuel, l'administration (qui pourra alors se recentrer sur ses missions fondamentales) étant pour l'essentiel remplacée par des membres extérieurs au corps des agrégés.

En même temps, ce sont désormais des pairs (*i.e.* des professeurs agrégés par concours) qui auront la primauté pour la décision finale de promotion, au sein des commissions de synthèse, les personnalités extérieures ne figurant que dans les commissions spéciales.

Une présence (effective mais réduite) de l'administration est toutefois souhaitable, ne serait-ce que pour rappeler certains critères et quotas de promotion et pour garantir l'harmonisation et la transparence des activités des diverses commissions.

III-7) Possibilité d'être évalué en situation dans une autre classe que la classe d'exercice principal

Les raisons de cette possibilité ont été développées au paragraphe II-2) de la présente proposition.

En plus des classes où le professeur agrégé exerce déjà, il convient de considérer les classes dans lesquelles le professeur agrégé a vocation à enseigner mais où il n'enseigne pas encore (classe de terminale de spécialité, CPGE). Afin d'évaluer son aptitude à exercer dans des conditions "normales" c'est-à-dire conformes à son statut, il y a éventuellement lieu d'évaluer le professeur agrégé dans ces niveaux où il a vocation à intervenir.

III-8) Un dossier d'évaluation

Un dossier individuel doit permettre d'éviter au professeur agrégé d'apporter à chaque nouvelle évaluation la preuve d'évaluations passées, relatives en particulier aux œuvres, prestations et inventions anciennes. Il doit également faciliter le travail des commissions spéciales.

III-9) Possibilité d'une promotion par l'administration

Il convient de laisser la possibilité à l'administration, mais dans une faible proportion, de promouvoir, dans le cadre de son pouvoir d'orientation, des professeurs agrégés dont la compétence ni scientifique, ni d'enseignement, ni même d'administration générale, relève de la mise en place d'une politique d'enseignement donnée (mise en place d'équipes pédagogiques, etc...). Non soumises aux pairs, ce type de promotion devra néanmoins faire l'objet d'un avis motivé de l'administration communiqué à l'organisme de droit commun en matière d'évaluation et de promotion (*cf.* § IV).

Rappelons encore que doit cesser au plus vite la possibilité pour l'administration de faire accéder des fonctionnaires au corps des agrégés par liste d'aptitude (*cf.* notre proposition sur l'accès au corps des agrégés).

IV] Mise en œuvre

Les considérations développées précédemment impliquent la création d'un conseil où les pairs prédominent, le Conseil National de l'Agrégation (IV-1). Les missions et les prérogatives de ce conseil ne doivent toutefois pas se limiter aux deux fonctions d'évaluation et de promotion (IV-2). Il en découle des principes concernant sa composition (IV-3), le processus de désignation de ses membres (IV-4), et son fonctionnement (IV-5). Enfin, il convient de prévoir des mesures transitoires de mise en place, et de coexistence avec l'actuelle CAPN, d'une part, et avec le mécanisme d'inspection existant, d'autre part (IV-6).

IV-1) Création du Conseil national de l'agrégation (CNA)

Ce conseil doit être un organisme ayant qualité et légitimité pour évaluer et promouvoir la compétence et les activités scientifiques et administratives des professeurs agrégés. Compte tenu du caractère universitaire du concours d'agrégation, cet organisme doit être créé sur le modèle du CNU : avec une prépondérance des pairs, mais comprenant également des membres désignés par l'administration, des enseignants des autres corps universitaires (professeurs et maîtres de conférences) ainsi que d'autres personnalités extérieures que leur compétence particulière fonde à y siéger. Le parallèle avec les organismes universitaires existants ne doit d'ailleurs pas être limité au seul CNU, puisque nous proposons que le CNA travaille en liaison avec les commissions de spécialistes des différentes universités, ce qui implique, entre autres, une modification de l'article 6 du décret régissant lesdites commissions afin que les professeurs agrégés puissent y siéger pour toute question relative aux mesures individuelles concernant leurs pairs.

IV-2) Les missions et les prérogatives du CNA

Outre les missions d'évaluation et de promotion des professeurs agrégés (§ a) *infra*) qui justifient essentiellement sa création, le CNA devra avoir un droit de regard et un rôle consultatif sur d'autres questions, en particulier sur l'ensemble de celles se rapportant à la nature universitaire de l'agrégation (§ b) *infra*).

a) Evaluation et promotion

La première mission du CNA sera l'évaluation et la promotion des professeurs qui sont agrégés de l'université sur les critères universitaires qui ont été énumérés au paragraphe II] et selon les principes énoncés au paragraphe III].

b) Autres missions

Le CNA devra veiller tout particulièrement au maintien du caractère universitaire des concours d'agrégation (externe et interne). Cette mission doit s'exercer dans le cadre général de l'université, et s'effectuer, donc, en étroite collaboration avec ceux qui ont en charge les programmes des différents cycles universitaires (en particulier ceux des deux premiers cycles universitaires, qui concernent de près les programmes des concours d'agrégation). En clair, le CNA doit avoir un rôle consultatif pour tout ce qui concerne l'évolution des concours d'agrégation existants, qu'il s'agisse de leurs programmes, de la nature et du niveau de leurs épreuves (qui doivent demeurer universitaires et

d'un haut degré d'exigence), de leur organisation générale ou du nombre de postes offerts aux concours (externes et internes).

Il doit également avoir un rôle de consultation et d'initiative pour ce qui concerne la création de nouvelles agrégations, en collaboration étroite avec les responsables des disciplines universitaires voisines concernées : une agrégation de l'Université ne peut en effet être créée que si son enseignement correspond à une discipline effectivement enseignée dans le supérieur, à un niveau d'exigence universitaire. Le CNA doit être partie prenante à toute étude ou enquête, que ce soit sur l'évolution des contenus disciplinaires, sur celle des pratiques d'enseignement, ou sur la définition des obligations de service. Il est d'ailleurs nécessaire, pour une meilleure articulation entre les différents cycles d'enseignement, que des représentants du CNA siègent ou assistent aux différentes instances relatives au second degré et à l'enseignement supérieur.

Concernant les relations des professeurs agrégés avec les chefs d'établissement et les inspecteurs, le CNA doit pouvoir jouer un rôle de conciliation (affectations litigieuses, impropres, assistance à certaines inspections, etc.).

Enfin, le CNA devrait remettre chaque année un rapport décrivant à l'administration l'état de la situation et lui proposant des mesures à prendre.

IV-3) Composition d'ensemble du CNA et de ses différentes commissions délibératives

Le CNA doit être composé très majoritairement de professeurs agrégés par concours, les personnalités extérieures n'intervenant qu'à titre complémentaire ou subsidiaire, et selon une procédure d'agrément (*cf.* IV-4).

Pour ce qui concerne les précautions relatives au degré de parenté et d'alliance des membres de la commission avec les professeurs examinés, il suffit de reprendre les dispositions des décrets relatifs au CNU et aux commissions de spécialistes.

Par ailleurs :

- Les commissions disciplinaires générales doivent être composées en majorité de professeurs agrégés de la discipline (ou du groupe de disciplines, pour les langues par exemple), auxquels seront adjoints les inspecteurs généraux correspondants, des professeurs et des maîtres de conférence (à l'exclusion des assistants), des professeurs agrégés d'autres disciplines connexes, ainsi que d'autres " experts " que leur compétence particulière désigne pour y figurer.
- Les commissions chargées de l'évaluation des activités décrites aux paragraphes II-4) et II-3) de la présente proposition doivent être composées des membres les plus aptes à rendre un avis fondé et impartial ; elles comprennent obligatoirement des professeurs agrégés de la discipline, mais laissent aux experts extérieurs et à l'administration une part adaptée aux activités qu'il s'agit d'évaluer en leur permettant de mieux les situer dans leur contexte (scientifique et administratif).

IV-4) Désignation des membres du CNA

Les professeurs agrégés du CNA doivent être, à 90 % au moins, élus par leurs pairs. Cette importante proportion minimale, qui n'est que des deux tiers pour le CNU, se justifie par le fait que siégeront par ailleurs au CNA des personnalités extérieures au corps des agrégés ainsi que des représentants de l'administration, et parce qu'il s'agit de faire en sorte que les professeurs agrégés représentent au total, *in fine*, les deux tiers au moins du nombre total des membres. Pour ce qui concerne la désignation des personnalités extérieures, elle devrait être assurée, pour 70 % par les professeurs agrégés du CNA, et pour 30 % par arrêté du ministre (des ministres, le cas échéant) concerné(s).

Les conditions d'élection doivent être celles déjà en vigueur au CNU, les candidats se présentant en nom propre, non sous l'étiquette d'un syndicat.

IV-5) Fonctionnement du CNA (promotion)

- Le professeur agrégé candidat à une promotion constitue un dossier, dont il choisit librement les éléments en les répartissant selon les rubriques qui devront faire l'objet d'examens séparés par les différentes commissions spécifiques.
- Les éléments de ce dossier font, dans un premier temps, l'objet d'un tri par une commission d'orientation très largement multidisciplinaire, qui les répartit entre les différentes commissions permanentes (disciplinaires et administratives); le cas échéant, le dossier est examiné par des commissions mixtes ou spéciales, ces dernières étant créées en fonction des nécessités spécifiques d'évaluation.
- Une procédure rigoureuse doit permettre d'assurer l'authenticité des éléments du dossier (pour les œuvres et contributions, par exemple). A cet effet, les membres du conseil peuvent mener des investigations propres à établir cette authenticité et demander au professeur agrégé sollicitant l'examen de son activité de fournir toute preuve nécessaire.
- La commission disciplinaire évalue le mérite scientifique disciplinaire "général" dans toutes ses dimensions et l'enseignement en situation (notamment à partir des rapports d'inspection). Elle consulte les groupes d'experts nécessaires à l'examen des œuvres et travaux.
- La commission administrative évalue les mérites du professeur agrégé dans l'exercice de l'activité administrative faisant de sa part l'objet d'une demande de promotion.
- Il revient au professeur agrégé évalué de transmettre ou non l'appréciation de son chef d'établissement sur l'exercice de son activité administrative. Au cas cette appréciation est transmise, elle devient un élément du dossier mais sans lier en aucune façon les membres du conseil quant à l'évaluation de l'activité administrative. Le professeur agrégé peut en outre joindre tout élément (statistiques agréées, éléments de contextes et avis extérieurs divers) susceptible de permettre une meilleure évaluation de son activité administrative.
- Une commission de synthèse est chargée d'attribuer les promotions selon les contingents budgétaires alloués sur procès verbaux des commissions disciplinaires, des commissions mixtes, des commissions administratives et des commissions spéciales et selon des critères définis par décret.
- Une autre commission de synthèse est chargée de l'élaboration et de la rédaction du rapport annuel en intégrant les éléments de synthèse fournis par les différentes commissions délibératives.

IV-6) Mesures transitoires

C'est surtout (mais pas seulement) pour les PRAG que l'actuel système d'évaluation et de promotion est à la fois inique et inadapté.

Comme nous l'avons vu (I-2-a) de la présente proposition) l'actuel système de notation contrevient aux textes, en portant atteinte, tant dans son principe que dans sa mise en œuvre, à la nécessaire indépendance des enseignants exerçant dans le service public d'enseignement supérieur.

Par ailleurs, la mise en place d'un nouveau système de promotion et d'évaluation pour un corps d'environ 50 000 professeurs n'est pas chose aisée, alors que les PRAG sont au nombre de 6000 environ. De plus, leurs conditions d'exercice sont à l'évidence les plus proches de celles de leurs collègues maîtres de conférence et professeurs d'université, ces derniers étant déjà évalués et promus suivant les principes que nous souhaiterions voir appliqués aux professeurs agrégés.

Le bon sens, l'équité et le simple respect des textes impliquent, **dans un premier temps, de mettre en place très rapidement pour les professeurs agrégés affectés dans l'enseignement supérieur le système de promotion et d'évaluation présenté dans cette proposition** (c'est-à-dire appliquer le premier des principes énoncés dans le préambule du paragraphe III] de la présente proposition), quitte à maintenir provisoirement l'intervention de l'actuelle CAPN dans le rôle de commission de synthèse décrit au IV-5 de la présente proposition. **La modification immédiate consisterait donc à remplacer la notation par le chef d'établissement par une évaluation par le CNA restreint aux seuls PRAG.**

Dans un second temps, pour maintenir l'unicité du corps des agrégés et donc des principes communs d'évaluation et de promotion pour les professeurs agrégés se trouvant dans des situations différentes (c'est-à-dire appliquer le second des principes énoncés dans le préambule du paragraphe III] de la présente proposition), **il conviendra de supprimer l'actuelle CAPN des agrégés dans son rôle d'évaluation et de promotion** et d'appliquer les principes présentés dans l'actuelle proposition à l'ensemble des agrégés, ce qui nécessitera des dispositions complémentaires touchant notamment au déroulement des évaluations de l'enseignement en situation et, bien sûr, à la composition et au fonctionnement du CNA.

Par ailleurs, dans le cas où la proposition "Sec/Sup" du SAGES serait retenue, il conviendrait que l'ensemble des professeurs agrégés "Sec/Sup" constitue une catégorie intermédiaire d'application de la présente proposition, après les PRAG et avant les professeurs affectés à 100 % dans le second degré, ce qui permettrait une mise en place progressive et harmonieuse du dispositif.