# Obligations de service des PRAG
# Ne pas les connaître, c'est courir le risque d'être lésé !

## I_ Obligation de service des PRAG : nature et aspects quantitatifs

1°) Fondements textuels

Les fondements juridiques de la situation administrative des professeurs agrégés affectés dans l'enseignement supérieur, en plus des textes généraux relatifs à la fonction publique, sont d'une part le décret N° 72-580 définissant le statut des agrégés (auquel il convient d'adjoindre les modifications consécutives), d'autre part le décret N°93-461 dit décret "Lang" précisant les obligations de service des PRAG en matière d'enseignement.

Prises à la lettre ("... sont tenus d'accomplir, dans le cadre de l'année universitaire, un service d'enseignement en présence des étudiants de 384 heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques. Le service hebdomadaire... ne doit toutefois pas être supérieur à quinze heures..."), les obligations de service sont définies par le décret "Lang" de la manière la plus nette qui soit, à condition que l'on se limite aux heures d'enseignement, en l'occurrence 384 heures d'équivalent TD sur l'année avec un maximum hebdomadaire (imposable par l'administration) de 15h. Il convient bien évidemment d'y ajouter les obligations statutaires qui pèsent sur tout enseignant, quel que soit son cycle d'enseignement, à savoir l'élaboration des sujets d'examen et d'interrogations, la correction des copies et la participation aux différents jurys d'évaluation ("...ils assurent le suivi individuel et l'évaluation des élèves et contribuent à les conseiller dans le choix de leur projet d'orientation" - extrait du décret N° 72-580).

Mais il faut distinguer les obligations précitées, auxquelles le PRAG ne saurait légalement se soustraire (sauf congé de maladie ou cas de concurrence avec une autre obligation de service, participation à un jury de concours par exemple), et qui font partie intégrante du service, de celles que le chef de service lui propose ou lui impose, que ce soit comme service supplémentaire ou comme service de " substitution ".

2°) Cas où le PRAG effectue vraiment 384 heures d'équivalents TD ou davantage en enseignement

C'est le cas le plus simple, mais que l'on ne rencontre principalement que dans les IUT et les Écoles d'ingénieurs, puisque l'année universitaire y est suffisamment longue pour pouvoir atteindre les 384 heures sans dépasser le maximum hebdomadaire de 15 heures. Le principe est que les heures en sus doivent donner lieu au paiement d'heures supplémentaires. Le PRAG peut effectuer des tâches annexes (organisations et coordinations diverses, traductions,...), mais on ne peut l'y obliger, puisqu'il effectue déjà son service statutaire. Ces tâches peuvent être rétribuées, soit qu'un texte en régisse précisément les modalités, soit que l'administration et le PRAG soient tombés d'accord sur la rémunération à accorder en contrepartie de la prestation.

Il faut souligner ici une différence fondamentale entre la situation du PRAG et celle de ses collègues Maîtres de conférence et Professeurs d'université. En effet, ces derniers ont la possibilité de trouver le temps nécessaire aux tâches annexes sur leur demi-service de recherche " élastique ", sans qu'il puisse leur en être fait grief, puisque ces tâches sont alors considérées comme des substituts à l'activité de recherche. Le PRAG, en revanche, a des obligations de service définies en termes rigides, il ne peut de son propre chef réduire son volume de 384 heures d'équivalent TD. Aussi la circonstance que l'enseignant-chercheur exerçait une activité annexe sans contrepartie financière explicite (ou, ce qui revient sensiblement au même, sans équivalent TD explicite dans l'accomplissement du service effectif), ne saurait justifier que l'on exige du PRAG de l'exercer dans les mêmes conditions apparentes. En effet, toute activité sortant des obligations de service nominales

constitue pour lui un véritable travail supplémentaire, qui doit être correctement quantifié en équivalent TD.

Le PRAG peut effectuer ces tâches supplémentaires bénévolement s'il le souhaite ou s'il y consent, mais qu'il sache que rien ne l'y oblige. Dans le cas où il a été convenu entre le PRAG et son administration qu'une tâche annexe donnerait lieu à une rémunération (parce qu'il y a droit), il importe d'obtenir un document écrit de l'administration en attestant, afin d'éviter toute déconvenue ; en effet, un nombre croissant de nos collègues se sont faits gruger par des chefs de service indélicats, qui ont refusé de rétribuer le service fait en estimant, après coup, que celui-ci rentrait dans les obligations de service du PRAG.

3°) Cas où le PRAG effectue moins de 384 heures d'équivalent TD en enseignement

Ce cas est très fréquent dans les facultés, où l'année universitaire est souvent trop courte pour pouvoir attribuer un service de 384 heures compte tenu du maximum hebdomadaire de 15 heures.

Insistons d'abord sur le fait que ce maximum hebdomadaire de 15 heures s'impose au chef d'établissement, et qu'il ne peut y être dérogé que si le PRAG y consent (cette circonstance peut être mise à profit pour négocier un aménagement de l'emploi du temps, une concession du PRAG devant avoir pour contrepartie une concession du chef de service). Le chef d'établissement peut cependant demander au PRAG de compléter son service dans un autre établissement, auquel il pourra demander une contrepartie financière (paiement des heures supplémentaires directement à l'établissement d'affectation de l'agent), ou en échange de l'enseignement dispensé dans le premier établissement par un enseignant du second. Le chef d'établissement peut aussi demander à récupérer (sic) le paiement des heures effectuées par l'agent en sous-service, lorsque c'est ce dernier qui a pris l'initiative d'effectuer des heures d'enseignement dans un autre établissement. Bien que prévue par les textes, cette pratique n'est pas d'application systématique, car elle ne motive pas le PRAG à proposer ses services à l'extérieur, surtout lorsque le déplacement est coûteux ; mais on peut craindre qu'elle se développe dans les années à venir, d'une part à cause des restrictions budgétaires, d'autre part à cause de la caporalisation grandissante de nos universités, certains chefs d'établissement ayant de plus en plus tendance, à considérer leurs personnels non comme des universitaires de l'état en poste dans leur établissement, mais comme leur personnel local, à l'instar des chefs d'entreprise qu'ils rêvent de devenir.

Bien souvent, les chefs d'établissement ont réduit le service des PRAG en dehors de toute contrainte hebdomadaire (à 300 heures par exemple), tout simplement parce que la bonne marche du service implique une part non négligeable de travail en équipe ou une certaine disponibilité vis à vis des étudiants (suivis de projets, de mémoires, aides pédagogiques que seul un personnel permanent peut apporter ; c'est bien pour cette raison que l'on a créé des postes de PRAG plutôt que de faire appel à des vacataires). Dans ce cas,on sort du cadre rigide, matériel et formel du service, qui ne prévoit que des Cours, TD et TP, pour entrer dans le domaine d'activités qui est censé en constituer le corollaire naturel,ou dans celui des obligations morales: la compensation est ici fondée sur la coutume ou sur la confiance réciproque, c'est en quelque sorte un *gentleman's agreement*, une adaptation aux circonstances d'espèce. Mais cet aménagement raisonnable de la norme, de bon sens et de bonne foi, ne se rencontre pas dans tous les établissements, et il est de plus en plus remis en question dans des établissements où il avait été mis en place. En effet, l'une des parties, le chef d'établissement, rompt unilatéralement l'engagement moral tacite, le plus souvent celui de son prédécesseur, estimant sans doute que la parole de l'administration ne constitue, tout au plus, qu'une promesse qui n'engage que ceux qui y croient. Par où l'on voit, une fois de plus, que si une tâche annexe ne doit pas nécessairement donner lieu à

une rémunération supplémentaire, elle doit impérativement être quantifiée suivant des critères faisant intervenir, notamment, la durée nécessaire et la compétence requise (si on confie cette tâche à un agrégé de l'université, qui n'est pas la bonne à tout faire, c'est que des qualités particulières qu'il possède au plus haut degré sont indispensables à son bon accomplissement), afin d'éviter tout quiproquo.

4°) Cas où une fraction ou la totalité de la définition de l'emploi n'est pas une activité d'enseignement traditionnel (Cours, TP ou TD) et cas connexes (établissements dépendant d'autres ministères que celui de l'éducation nationale)

Ce cas se rencontre pour les postes très particuliers, taillés sur mesure pour un besoin spécifique. Tels sont certains postes à la cité des sciences de La Villette, au musée du Louvre, ceux de responsable des relations internationales, ou les intitulés de postes indiquant explicitement (ces mentions font foi en cas de litige) que le PRAG effectuera une fraction de son service comme responsable d'un département, d'un laboratoire de langues ou d'informatique, d'un centre de documentation, ...

Ces postes sont publiés au BOEN ou dans une autre publication administrative, généralement avec un "profil" détaillé qui précise la nature des activités à exercer ou à développer, ainsi que les contraintes attachées au poste.
Ces postes sont donc régis par des sujétions (obligations de service, horaires, vacances,...) et des règles de fonctionnement qui dérogent au régime général. Ces différences sont d'ailleurs prévues par les textes ("principalement en effectuant un service d'enseignement", lit-on dans le décret, les activités d'enseignement ne constituent donc pas officiellement la compétence exclusive de ce corps).

Corrélativement, le traitement même y est parfois différent du traitement nominal :échelon supplémentaire au ministère de la défense, rémunération suivant la grille indiciaire d'un personnel de grade équivalent au ministère des affaires étrangères ou dans une école d'ingénieurs dépendant du ministère de l'industrie, de l'équipement ou des télécommunications,etc .

Les professeurs agrégés y sont fréquemment dans une situation contractuelle (contrat de 5 ans renouvelable, par exemple), donc précaire, avec en contrepartie une rémunération souvent substantiellement supérieure, qui les apparentent à des cadres de droit privé. Ils conservent cependant la possibilité de réintégrer l'éducation nationale (en cas de détachement), mais sans aucune priorité de retour dans leur ancien établissement, contrairement à leurs collègues maîtres de conférence et professeurs des universités.

Pas de possibilité d'invoquer ici l'ensemble les règles générales s'appliquant aux PRAG pour obtenir une modification des obligations de service définies au départ, l'acceptation du poste emportant celles de ses conditions d'exercice et de rémunération. Toute possibilité de transaction, d'arbitrage ou de recours n'est cependant pas exclue, mais chaque situation constitue à elle seule un cas particulier sous bien des aspects, aussi n'en dirons-nous pas davantage ici, il reviendra à nos adhérents, en cas de litige, de nous communiquer tous les éléments relatifs à leur situation administrative et juridique en plus de ceux relatifs à l'objet du litige.

## II_ Litige dans l'accomplissement du service

1°) Cas du service à faire

a) Caractère annuel du service

Le service du PRAG étant défini de manière annuelle, le chef d'établissement n'a pas le droit de reporter le service non accompli d'une année en service supplémentaire à accomplir l'année suivante.

b) Emploi du temps et affectation des enseignements et tâches de substitution

L'établissement des emplois du temps et l'affectation des enseignements relèvent du seul chef d'établissement et ne sont en principe susceptibles d'aucun recours. Sauf que l'article 3 du décret du 25 Mai 1950 précise que, lorsqu'un professeur n'atteint pas son maximum de service dans sa discipline et son établissement, il peut être tenu de le compléter "dans un autre établissement public de la même ville" et, si c'est impossible, dans un enseignement différent", soit dans son établissement, soit dans un autre. "Les heures disponibles doivent, autant qu'il est possible, être utilisées de la manière la plus conforme"aux "compétences" et aux "goûts" du professeur, mais cette disposition est appliquée selon les possibilités, y compris, éventuellement, par l'attribution de tâches autres que d'enseignement (article 4 du statut des agrégés).

Les compétences doivent ici être entendues comme celles qui sont attachées par nature à la discipline d'agrégation du PRAG, à celles qu'il a pu acquérir par la pratique (s'il a accepté de dispenser un enseignement, il ne pourra refuser de le refaire plus tard), par les stages qu'il a suivis, sans oublier celles dont il a fait état dans son curriculum vitae et dont on peut estimer qu'elles ont déterminé le choix de la commission de recrutement qui l'a engagé. Quant aux goûts, si l'on en croît l'adage populaire, ils ne se discutent pas, et relèvent donc de l'appréciation exclusive du professeur sollicité.

La frontière entre ce que l'on est tenu d'accomplir et ce que l'on est en droit de refuser est donc floue. En cas de litige (un professeur agrégé ne va quand même pas trier du courrier 2 jours par semaine !), il faut d'abord rappeler les principes généraux évoqués plus haut pour rappeler ses droits et obtenir un accord à l'amiable (appelez le SAGES qui vous aidera dans la formulation de vos objections). En cas d'impasse, le PRAG peut solliciter l'arbitrage hiérarchique (chef d'établissement, si c'est un litige avec le chef de service, voire rectorat ou ministère), mais celui-ci a presque toujours comme résultat la confirmation de l'interprétation du chef de service ou d'établissement, selon une tradition hélas fermement établie dans l'administration française, et que seule notre volonté de neutralité politique et confessionnelle nous empêche d'illustrer comme il conviendrait.

Le dernier recours, c'est le recours en excès de pouvoir (REP en abrégé), qui revient à contester, devant le tribunal administratif dont on relève, les motifs de droit et de fait qui sont à l'origine de l'acte administratif attaqué. Les frais sont minimes (droit de timbre),et le ministère d'un avocat n'est pas nécessaire. C'est au professeur de déposer le recours (le litige concerne une situation personnelle), qui doit être intenté non contre une personne ou un service, mais contre un acte. Il faut donc exiger du chef de service ou d'établissement un document écrit précisant les obligations qu'il entend imposer, ainsi que les raisons sur lesquelles il fonde ses prétentions. Après avoir reçu notification de cette décision, on a alors deux mois pour la contester devant le tribunal administratif, aussi ne faut-il pas tarder à solliciter le SAGES et former son recours.

En ce qui concerne l'organisation des enseignements(objectifs,contenu...), le statut des professeurs d'université précise que cette tâche leur incombe en principe, et qu'ils ont vocation à dispenser les cours magistraux. Impossible donc, pour des raisons purement administratives, de revendiquer un cours magistral lorsqu'on est en concurrence avec un professeur, même lorsque celui-ci est manifestement moins compétent que le professeur agrégé pour le dispenser. Une telle demande serait jugée administrativement et juridiquement irrecevable, elle est insusceptible de recours, quand bien même le professeur agrégé serait notoirement plus compétent (sic). Pis, on a vu en revanche des professeurs d'université privés de cours magistraux obtenir gain de cause auprès des tribunaux contre des décisions confiant ces cours à des maîtres de conférence, et il est clair qu'il en serait de même s'il s'agissait de professeurs agrégés.

2°) Cas du service déjà fait

Lorsque le PRAG n'a pas voulu céder aux intimidations du chef d'établissement,

que ce soit pour effectuer des tâches annexes dans les conditions proposées ou pour ne pas dénoncer de graves dysfonctionnements du service (emploi de personnels non qualifiés,heures supplémentaires fictives, détournements de fonds ou de matériel,...), les pressions se transforment parfois en menaces, voire en sanctions qui, le plus souvent, ne disent par leur nom.

En particulier, contrairement aux professeurs d'université et aux maîtres de conférence (auxquels il convient ici d'adjoindre les assistants), les PRAG font l'objet d'une notation qui conditionne en partie leur avancement. Comme il n'est pas possible a priori de remettre en cause leurs compétences, c'est sur la manière de servir que le chef d'établissement, qui dispose en la matière d'une grande marge d'appréciation, exprimera les griefs faits à " son " professeur agrégé. Ce n'est évidemment pas en évoquant des retards,absences, et négligences, qui sont des questions de fait, que le chef d'établissement peut sanctionner le PRAG qui n'a pas voulu céder à ses injonctions. En revanche, les critiques invoquant la mauvaise intégration à une équipe ou tout autre prétexte aussi subjectif constitueront le terrain de prédilection des attaques contre un professeur indocile. Ces appréciations à caractère collectif rentrent en effet en plein dans les attributions du chef d'établissement, et il est bien délicat d'en contester le bien fondé, surtout que la preuve nécessiterait les témoignages de collègues qui ne sont parfois ni totalement dés intéressés au conflit, ni authentiquement courageux. La contestation peut tout juste être portée devant la CAPN dont relève le PRAG, en y joignant le maximum d'éléments concrets, mais les chances de succès de la requête sont bien minces.

Si les reproches du chef d'établissement aboutissent à une véritable sanction disciplinaire (retenue sur salaire, etc.), celle-ci devient alors contestable devant le tribunal administratif, toujours dans le délai de deux mois.

**SAGES**
Syndicat des AGrégés de l'enseignement Supérieur
B.P. 101 13262 Marseille Cedex 07
Tel & Fax : 06 10 35 44 94
denis.roynard@gmail.com / sages.syndicat@gmail.com

https://le-sages.org/
https://twitter.com/PragPrce
https://www.facebook.com/people/SAGES/100083087024641/
https://prag-prce.blogspot.com/
https://www.youtube.com/channel/UCnjyfZRrsY_6FYqUkWkStbA

Sages
PRAG & PRCE
Contractuels
Qualité & Liberté
ACadémiques