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

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

1°) Fondements textuels

Les fondements juridiques de la situation administrative des professeurs agrégés et certifiés affectés dans l'enseignement supérieur, en plus des textes généraux relatifs à la fonction publique, sont d'une part les décrets n° 72-580 et n°72-581 définissant respectivement le statut des agrégés et celui des certifiés (auquel il convient d'adjoindre les modifications consécutives), d'autre part le décret n°2025-742 (1) qui définit les obligations de service suivantes :

- ➔ un service d'enseignement de 384 heures annuelles de travaux dirigés ou de travaux pratiques. Possibilité d'effectuer des cours magistraux pris en compte pour 1,5 heure pour une heure d'enseignement effectif.
- ➔ un service hebdomadaire maximal imposable de 15 heures maximum pour les agrégés,18 heures pour les certifiés et assimilés ; mais possibilité de variation à la hausse ou à la baisse de ce maximum hebdomadaire au cours de l'année universitaire suivant les nécessités de service et l'accord du professeur concerné
- ➔ le suivi individuel, l'évaluation, l'orientation, le tutorat des étudiants, la contribution à l'insertion professionnelle selon les équivalences définies par le REH de l'établissement (*cf.* ci-dessous)
- ➔ organisation des enseignements au sein d'équipes pédagogiques et en liaison avec les milieux professionnels le cas échéant
- ➔ participation aux jury d'examen et de concours

Ce décret fixe aussi des tâches facultatives :

- ➔ fonctions ou responsabilités relatives à l'administration et à la gestion de l'établissement ou à la participation à la vie collective de l'établissement
- ➔ participation au dialogue entre sciences et sociétés et diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique.
- ➔ concourir à la conservation et à l'enrichissement des collections et archives confiées aux établissements
- ➔ charge d'activités documentaires

Pour ces tâches, obligatoires ou facultatives, un référentiel d'équivalence horaire est arrêté et mis en œuvre dans tous les établissements du supérieur. Pour plus de détail sur ce décret, les lecteurs pourront consulter son analyse effectuée par le SAGES (2), la plus complète et la plus exacte à ce jour publiée par un syndicat de professeurs. Un référentiel d'équivalence horaire (REH en abrégé) national des tâches pour les PRAG, PRCE et assimilés (3) a été publié suite au décret n°2025-742 pré-cité dont le SAGES a réalisé une étude comparative (4).

2°) Cas où le PRAG/PRCE 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

https://sages.org

heures ou 18 heures. Le principe est que les heures en sus doivent donner lieu au paiement d'heures supplémentaires. Le PRAG/PRCE peut effectuer des tâches supplémentaires définies dans le décret n°2025-742, mais on ne peut l'y obliger, puisqu'il effectue déjà son service statutaire. Ces tâches doivent donc être rétribuées, soit qu'un texte en régisse précisément les modalités, soit que l'administration et le PRAG/PRCE 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/PRCE 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/PRCE, 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/PRCE 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 (dans le référentiel d'équivalence horaire de l'établissement).

Le PRAG/PRCE 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/PRCE 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 : L'accord qui doit faire objet d'un acte officiel de l'établissement et pas seulement d'une promesse orale, sans quoi le comptable public risque de refuser ultérieurement le paiement. Et 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/PRCE, et que le support légal qui doit préexister à la prestation exercée pour procéder au paiement faisait défaut.

3°) Cas où le PRAG/PRCE 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 ou de 18 heures.

Insistons d'abord sur le fait que ce maximum hebdomadaire de 15 heures ou de 18heures est opposable au chef d'établissement, et qu'il ne peut y être dérogé que si le PRAG/PRCE y consent (cette circonstance peut être mise à profit pour négocier un aménagement de l'emploi du temps, une concession du PRAG/PRCE devant avoir pour contrepartie une concession du chef de service). Le chef d'établissement peut cependant demander au PRAG/PRCE 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/PRCE 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'Etat 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 dans le passé le service des PRAG/PRCE 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/PRCE plutôt que de faire appel à des vacataires). Dans ce cas, on sortait du cadre rigide, matériel et formel du service, qui ne prévoyait que des Cours, TD et TP, pour entrer dans le domaine d'activités qui était censé en constituer le corollaire naturel, ou dans celui des obligations morales : la compensation était ici fondée sur la coutume ou sur la confiance réciproque, c'était en quelque sorte un *gentleman's agreement*, une adaptation aux circonstances d'espèce.
Les récents textes (décret n°2025-742 et arrêté du 28 août 2025 sur le référentiel d'équivalence horaire national des PRAG, PRCE et assimilés) ont remplacé cet aspect consensuel par une équivalence horaires des tâches décidée par le REH de l'établissement, et par la possibilité pour le chef d'établissement d'affecter contre sa volonté le PRAG ou le PRCE à d'autres tâches que de l'enseignement à proprement parler (voir l'analyse du SAGES des articles 2 et 5 du décret n°2025-742), seules certaines tâches régies par le REH de l'établissement demeurant facultatives (celles figurant dans le décret n°2025-742 citées plus haut)). D'importantes et injustes disparités sont à attendre, d'un établissement à l'autre et d'un collègue à l'autre (5), ce qui nécessite une remontée au SAGES du maximum de REH et de pratiques locales.

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/PRCE 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 ou certifiés 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/PRCE 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.

Il y a enfin le cas très particulier des Agrégés Préparateurs des ENS, dont certains ont, comme les enseignants-chercheurs, un service composé pour moitié de 192 HETD et pour l'autre moitié d'une activité de recherche (6). Un article est en préparation sur ces types de postes, réservés aux seuls professeurs agrégés (mais pas seulement à ceux qui sont déjà PRAG)

II_ Litige dans l'accomplissement du service

1°) Cas du service à faire

a) Caractère annuel du service

Le service du PRAG/PRCE 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 et des certifiés).

Les compétences doivent ici être entendues comme celles qui sont attachées par nature à la discipline d'agrégation du PRAG ou du CAPES pour le PRCE, 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 ou certifié 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 (contactez le SAGES qui vous aidera dans la formulation de vos objections). En cas d'impasse, le PRAG/PRCE 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. 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 de fait et de droit 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, le statut des professeurs d'université précise que cette tâche leur incombe prioritairement, et qu'ils ont une vocation prioritaire (mais non exclusive) 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 d'université, même lorsque celui-ci est manifestement moins compétent que le professeur agrégé ou certifié pour le dispenser. Une telle demande serait jugée administrativement et juridiquement infondée, quand bien même le professeur agrégé ou certifié serait notoirement plus compétent. 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 ou certifiés.

c) Contestation du REH et de sa mise en oeuvre

Bien que le REH national applicable et les REH locaux qui en ont résulté soient déjà en vigueur depuis quelques années pour les enseignants-chercheurs, nous ne disposons pas encore de renseignements utiles à ce sujet. A fortiori pour les REH locaux très récents ou à venir des PRAG et des PRCE, bien que leur REH national soit identique en tous points à l'exception de quelques uns à celui des enseignants-chercheurs. Les motifs légitimes de **contestation ne vont pas manquer, pour des raisons que nous avons déjà exposées, et il faudrait qu'avant la survenance de ces contestations nous parviennent le maximum de REH locaux communs aux enseignants-chercheurs et aux PRAG et PRCE ou de REH locaux spécifiques à ces catégories. Car la contestation soit se fonder sur une inégalité de traitement, sur une comparaison.**

2°) Cas du service déjà fait

Lorsque le PRAG/PRCE 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/PRCE font l'objet d'une évaluation dans le cadre de 3 rendez-vous de carrière 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, sanctionnera de manière déguisée "son" professeur agrégé ou certifié. 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/PRCE 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 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 désintéressés au conflit, ni authentiquement courageux. La contestation peut tout juste être portée devant la CAP dont relève le PRAG/PRCE, 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 ou à une retenue sur salaire, etc., la contestation est alors possible devant le tribunal administratif, toujours dans le délai de deux mois.

(1) https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052031891
(2) https://le-sages.org/documents2/1ere_Analyse_SAGES_decret_2025_742_ORS_PRAG_PRCE.pdf
(3) https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052211313
(4) https://le-sages.org/documents2/Comparaison_REH_EC_PRAG_PRCE.pdf
(5) https://le-sages.org/documents2/questions_PRAG_PRCE_REH_oct2025.pdf
(6) https://www.ens.psl.eu/l-ens-recrute/recrutement-par-concours/agreges-preparateurs

https://le-sages.org