

**Groupe de travail sur la situation des enseignants du second degré
affectés dans l'enseignement supérieur.**

Document d'orientation ministériel de juin 2011.

I - Modalités d'affectation

Actuellement, la décision d'affectation d'un enseignant du second degré appartient au président d'université. Celui-ci peut éventuellement solliciter l'avis d'une commission ad hoc mais il n'existe pas de texte législatif ou réglementaire imposant cette consultation, et aucun texte n'apporte de précision quant à la composition ou aux règles de fonctionnement de ces comités.

Hypothèses envisageables

- Diffusion d'une charte des bonnes pratiques aux établissements publics d'enseignement supérieur. Ces bonnes pratiques pourraient consister en :

- une uniformisation, pour toutes les composantes internes d'une même université, des procédures de choix des candidats au moyen d'une délibération cadre de son conseil d'administration. La délibération cadre pourrait préciser les délais d'examen des candidatures, les modalités d'audition des candidats, le recours ou non à une commission ad hoc, et la composition de celle-ci. Elle pourrait également rappeler les grands principes devant prévaloir en matière de recrutement (nécessité de recevoir les candidats pour un entretien, présentation de leur futur environnement professionnel, organisation de rencontres avec les principaux acteurs de cet environnement, choix collégiaux à travers la généralisation des commissions de choix).

Seraient à définir le nombre total de membres de l'instance, le nombre de membres appartenant à la discipline de recrutement, la participation éventuelle des membres de la composante.

- Une présentation de la délibération cadre du conseil d'administration devant le comité technique d'établissement.
- Extension du champ de l'application GALAXIE

L'application GALAXIE pourrait proposer des développements pour gérer les affectations des enseignants du second degré. Cette extension permettrait d'offrir les mêmes fonctionnalités que celles prévues pour pourvoir les emplois d'enseignants-chercheurs créés ou déclarés vacants :

- Publication sur GALAXIE des postes proposés au sein des composantes de l'université,
- Délai d'enregistrement des candidatures de 30 jours, identique pour l'ensemble des universités,
- Décisions des établissements et vœux d'affectation des candidats.

II - Mobilité

Hypothèses envisageables

- Grâce au développement de l'application GALAXIE évoqué ci-dessus, la mobilité des PRAG-PRCE affectés dans les universités sera facilitée. Tous les postes publiés seront en effet consultables sur cette application.
- S'agissant des enseignants désireux de réintégrer l'enseignement secondaire, il conviendrait que les années passées dans l'enseignement supérieur puissent être valorisées (affectation en classes préparatoires aux grandes écoles par exemple).

III – La diversification des activités professionnelles et l'ouverture aux activités de recherche

Les statuts des personnels enseignants de l'enseignement du second degré ne comportent aucune obligation de service en matière de recherche. Or les syndicats souhaitent que soient prises en comptes les activités autres que d'enseignement et que

soit valorisée l'activité de recherche des PRAG PRCE lorsqu'elle existe, tant en matière de carrière que d'évaluation des unités de recherches par l'AERES.

Concernant les obligations de service, le décret n° 93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de services des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur (décret Lang) prévoit uniquement un service annuel d'enseignement de 384 heures effectué sur 36 semaines avec un maximum hebdomadaire de 15 heures pour les PRAG et 18 heures pour les PRCE. Il ne prévoit pas d'activité de recherche.

S'agissant de la prise en compte de l'activité de recherche, le décret n° 2000-552 du 16 juin 2000 relatif aux aménagements de service accordés à certains personnels enseignant dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur prévoit que les personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur peuvent demander à bénéficier d'un aménagement de leur service d'enseignement dans deux cas seulement :

- lorsqu'ils sont inscrits en vue de la préparation du doctorat,
- lorsqu'ils poursuivent des travaux de recherche antérieurement engagés.

Hypothèses envisageables

- L'élargissement du champ d'application du décret n° 2000-552 du 16 juin 2000 aux PRAG-PRCE préparant une habilitation à diriger des recherches.
- Des échanges pourront avoir lieu entre le ministère et l'AERES pour inciter celle-ci à intégrer la production scientifique des PRAG dans ses critères d'évaluation.

IV – Evaluation et notation des personnels

Actuellement, les enseignants du second degré sont notés et non pas évalués. La notation des certifiés est académique, celle des agrégés est nationale. Ce système, selon les organisations syndicales, est source d'injustice.

Or, au vu des statistiques existantes, il n'existe pas de différence de traitement en matière de promotions entre les PRAG/PRCE affectés dans l'enseignement supérieur et ceux relevant de l'enseignement scolaire.

Hypothèses envisageables

- La mise en place d'une instance collégiale, chargée de prendre en compte la situation des PRAG/PRCE, pourrait être envisagée.
- L'évaluation des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur serait réalisable puisqu'ils sont dans une chaîne hiérarchique clairement identifiée.

V – Suivi des carrières et débouchés

Actuellement : il existe des possibilités statutaires permettant un accès au corps d'enseignants-chercheurs.

Les dispositions du 2° de l'article 26 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences permettent aux personnels titulaires de l'enseignement du second degré exerçant leurs fonctions dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins trois ans au 1^{er} janvier de l'année du concours, sous réserve toutefois d'être titulaires du doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches, de candidater à un emploi de maître de conférence.

De plus, les dispositions de l'article 40-2 du même décret prévoient la possibilité pour les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emploi de la catégorie A dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice terminal des maîtres de conférences, ce qui est le cas des professeurs agrégés, d'être placés en position de détachement dans le corps des maîtres de conférences au terme de la procédure fixée aux articles 9, 9-1 et 9-2 du même décret. Ces agents doivent toutefois être titulaires de l'habilitation à diriger des recherches, du doctorat, du doctorat d'Etat, du doctorat de troisième cycle ou du diplôme d'ingénieur. Ils doivent également être titulaires dans leur emploi ou cadre d'emploi d'origine depuis trois ans au moins. L'accès par la voie du détachement au corps des maîtres de conférences n'est pas contingenté.

Le détachement pourrait être également utilisé, en particulier le détachement sur contrat par les universités bénéficiant des responsabilités et compétences élargies, afin de donner une nouvelle orientation à une carrière. En effet, rien n'interdit à ces

établissements de recruter par la voie du contrat un enseignant susceptible de bénéficier d'un régime d'obligations de service « sur mesure », défini par délibération du conseil d'administration.

Hypothèses envisageables

- Inciter les universités à augmenter le nombre de postes ouverts au recrutement en application du 2^e de l'article 26 du statut des enseignants-chercheurs ;
 - Explorer davantage les possibilités d'évolution de carrière déjà existantes en privilégiant les passerelles existant entre l'éducation nationale et l'enseignement supérieur. Des « viviers » permettant notamment de pourvoir les postes d'enseignants nommés dans les CPGE sont déjà mis en place, leur champ pourrait être étendu aux fonctions de personnels d'inspection et de direction ou de conseillers du recteur.
 - Pourrait également être étudiée la possibilité de favoriser les PRAG/PRCE, titulaires d'un doctorat, par rapport à ceux qui n'ont aucune expérience dans le supérieur. En effet, on constate que l'accès à d'autres corps par la voie du détachement, à partir du moment où il ne donne accès qu'à des emplois de début de carrière, n'est pas satisfaisant.
-

Statut des PRAG-PRCE et assimilés : **Analyse du SNESUP concernant le document d'orientation du ministère (juin 2011).**

I – Modalités d'affectation :

Le recours à une charte de bonnes pratiques est génératrice d'inégalités entre universités et n'a aucun caractère contraignant. La délibération cadre du CA d'une université pourrait même prévoir le recours ou non à une commission de choix des candidats, ce qui serait une régression pour certaines universités. Ce n'est donc pas la voie à emprunter. Nous réclamons des commissions réglementaires composées notamment d'enseignants du champ disciplinaire et de l'UFR qui « recrute », sans pour autant tendre vers des comités de sélection par emploi dont on sait à quel point ils sont critiquables et composés en fonction de la personne que l'on veut recruter...

L'extension du champ d'application GALAXIE, comme moyen technique de publication/consultation/candidature en remplacement de la publication au BO, n'est pas critiquable en soi. Cependant, quand le texte prévoit qu'elle « *permettrait d'offrir les mêmes fonctionnalités que celles prévues pour pourvoir les emplois d'EC* », on peut s'interroger quant aux emplois pourvus au « fil de l'eau ». Cette procédure est en effet contraire au recrutement de collègues qui sont déjà fonctionnaires et enseignants, et qui doivent terminer l'année d'enseignement qu'ils ont déjà commencé avant leur nouvelle affectation au 1^{er} septembre ! Cela interdit normalement tout recrutement au « fil de l'eau ». Nous proposons une seconde session pour les postes non pourvus ou déclarés vacants tardivement.

II – Mobilité :

En quoi l'application informatique GALAXIE faciliterait la mobilité des E2D (par rapport à la publication au BO) ? Aucune proposition n'est faite quant aux mutations, notamment afin de faciliter les rapprochements de conjoints (alors que nous avons pourtant insisté sur ce point).

Pour les retours éventuels dans le secondaire, il est proposé que les années passées dans l'enseignement supérieur soient prises en compte pour une affectation en CPGE (par exemple). Si cette proposition est la bienvenue, elle demande à être explicitée.

III – Diversification des activités professionnelles et ouverture à la recherche :

Le premier paragraphe comporte une ambiguïté concernant la « *valorisation de la recherche des PRAG-PRCE dans la carrière* » ! Le doctorat, en tant que diplôme, pris en compte dans un barème national comme pour la hors-classe auparavant, pourquoi pas ! Mais d'une part, la prise en compte doit être modeste afin de ne pas bloquer les autres collègues non docteurs (être E2D n'oblige pas et ne doit pas obliger à être docteur et à faire de la recherche. Les critères de promotion doivent être essentiellement statutaires : l'enseignement). D'autre part et surtout, la valorisation du doctorat, s'il est suivi d'une qualification, doit aboutir à une transformation rapide (pourquoi pas automatique ?) du poste de second degré en poste d'EC. C'est cette valorisation qui est naturelle et correspond à la démarche du collègue qui passe une thèse et poursuit sa recherche. Il faut donc une réelle politique d'intégration des E2D docteurs qualifiés dans les corps d'EC.

Pour l'incitation à utiliser le « concours 26-2 », voir le paragraphe V (débouchés).

Extension du décret « doctorants second degré » permettant un aménagement de service dans le cas d'une préparation à l'HDR : pourquoi pas, mais cela sous-entend que ces collègues resteraient longtemps et anormalement dans une position de docteurs qualifiés sans être recruté comme MCF ! Prévoir un tel dispositif sans une politique d'intégration des E2D docteurs qualifiés dans le corps des MCF serait contradictoire, incomplet, voire aurait pour conséquence une exploitation éhontée des E2D (un PRCE, même avec une décharge de 50 % pour recherche, coûte moins cher qu'un EC) !

Rien sur l'application aux E2D du tableau d'équivalence des tâches alors que c'est une demande syndicale forte.

Reste le 2^{ème} paragraphe qui rappelle de manière anodine le décret de 93 en citant les 384 heures annuelles à effectuer mais en introduisant une durée de 36 semaines !!! Or, cette durée n'apparaît nulle part dans le décret et pour cause, les 384 heures provenant de la généralisation du service hebdomadaire de 12 heures à l'année universitaire la plus longue, celle des IUT (32 semaines) : $384 = 12 \times 32$. Ce décret a d'ailleurs abouti à un alourdissement du temps de travail pour tous les collègues qui travaillaient sur moins de 32 semaines... Bravo l'annualisation ! Au final, erreur ou ballon d'essai ?

IV – Evaluation et notation :

Dès la première ligne, une opposition habile est faite entre notation et évaluation ! « *Les syndicats dénonce l'injustice de ce système.* » Mais lequel ? Celui de la notation ? Le fait quelle soit académique pour les certifiés et nationale pour les agrégés ? Aussi, cette méthode qui consiste à utiliser une demande syndicale pour lui modifier son sens, la travestir et ainsi justifier les choix politiques du gouvernement est-elle franchement peu glorieuse et pour tout dire scandaleuse ! On pense notamment à notre demande de commissions locales du second degré, pour la transparence dans l'attribution des propositions de notes et des avis hiérarchiques, le tout s'insérant dans la gestion paritaire des CAP, mais transformée par le ministère en une gestion locale des carrières... La ficelle est grosse mais on n'est pas dupe !

Le 2^{ème} paragraphe aborde ensuite les statistiques (50 à 60 pages du document ministériel qu'il faut étudier dans le détail) pour en conclure que les PRAG-PRCE ne sont pas lésés en matière de carrière et de promotions. Or, cette affirmation brutale est

fausse au moins pour les changements d'échelon, et ce constat se heurte à une évidence : les collègues du sup sont la plupart du temps traités à part pour les promotions d'échelon. Ceci aboutit à appliquer aux PRAG-PRCE les quotas traditionnels de 30 % de promus au grand choix, 50 % au choix et le reste, soit 20 %, à l'ancienneté. Si l'avancement est donc en moyenne identique à celui de tous les autres collègues du secondaire, il va de soi que la comparaison avec les collègues du post-bac (BTS, CPGE), mieux notés que la moyenne du secondaire, ne peut qu'indiquer une avancée plus lente ! C'est d'ailleurs ce qu'indique clairement la page 53 du document pour les PRAG.

Les mesures proposées ne peuvent donc qu'être en décalage non seulement par rapport à nos demandes mais aussi par rapport à la réalité et au vécu des collègues.

Ainsi, que signifie l'hypothèse de « *la mise en place d'une instance collégiale chargée de prendre en compte la situation des PRAG-PRCE* » ?

Enfin, « *l'évaluation des E2D serait réalisable puisqu'ils sont dans une chaîne hiérarchique clairement identifiée* » ! On est en plein dans le cadre de la loi LRU, de la gestion locale, et si ce n'est pas une sortie de corps (les CAP n'auraient plus aucun rôle), cela y ressemble étrangement dans les fait ! Même si évidemment, le ministère nous affirmera que non... Opposition totale du SNESUP !

V – Suivi des carrières et débouchés :

Depuis les premières rencontres (et voir paragraphe 2), le ministère insiste sur l'accès au corps des MCF par la procédure du détachement (avec intégration possible à sa demande au bout d'un an s'il est qualifié, et obligation d'une proposition d'intégration au bout de 5 ans). Cependant, cette procédure ne concerne que les PRAG docteurs. De plus, si l'intégration n'est pas obtenue ou le détachement écourté, c'est le retour dans le secondaire... Ceci ne s'apparente-t-il pas à un recrutement avec période d'essai de 5 ans ?

Rappelons notre revendication qu'un contingent de 10 % des emplois de MCF créés chaque année soit réservé au détachement des E2D et d'ENSAM, s'inscrivant dans la préparation d'un doctorat. Un tel dispositif remplacerait avantageusement celui des ATER fonctionnaires.

Mais le paragraphe 3 est encore plus explicite en terme de dérives, puisqu'il envisage un « *détachement sur contrat* » pour les universités passées aux RCE, avec un « *régime d'obligations de service sur mesure défini par le CA de l'université.* » Déréglementation, passe-droit et division du personnel enseignant, pression sur les collègues, etc, toute la panoplie anti-service public !

Concernant les hypothèses envisageables du ministère, il y a l'incitation à l'utilisation du concours 26-2 , ce dont nous ne pouvons que nous réjouir. Mais quelle incitation autre que verbale dans ce contexte d'économie d'emplois que nous dénonçons ?

Le paragraphe 2 : Les passerelles de ce type (inspection, directions) ne peuvent concerner qu'une infime partie des collègues et ne correspondent pas à une demande syndicale.

Que signifie le dernier paragraphe des propositions et qu'est ce qui se cache derrière ??? « *Favoriser les PRAG-PRCE* » : mais pour quoi ? Comprenez qui pourra !

En conclusion :

Rien sur les services et la RTT !

Quasiment rien pour améliorer le droit à mutation (rapprochement de conjoints).

Aucune contrainte pour les procédures de choix (commissions qui auraient dû être généralisées suite à la rencontre du 14 février) et d'affectation.

La gestion des carrières par les CAP remises en cause par des évaluations locales, ce que nous refusons catégoriquement !

Prétextant aucun retard de carrière pour les PRAG-PRCE (les dizaines de pages de comparaison restent à étudier), aucune mesure pour améliorer nos carrières et aucun collectif budgétaire correspondant. Les mesures annoncées par V. Péresse en 2008 concernant la « valorisation au niveau de l'avancement du rôle rempli par les enseignants dans les universités » sont totalement absentes et le problème de carrière est nié ! Rappelons que le SNESUP revendique la suppression de la hors-classe et son intégration dans une carrière reconstituée en une seule classe, l'indice terminal de celle-ci étant égal à l'indice terminal de la hors-classe actuelle. De même, nous demandons un plan pluriannuel conséquent d'intégration des PRCE dans le corps des agrégés.

Aucune mesure de transformation de poste pour les E2D docteurs qualifiés.

Rien sur le tableau d'équivalence des tâches.

En plus de la valeur du point d'indice bloquée, c'est toute la logique libérale qui est à l'œuvre et **le compte n'y est absolument pas** !

Le secteur second degré du SNESUP.