

Les professeurs agrégés à l'Université

Enquête auprès des « Pr.Ag. » sur leurs conditions de travail et de recrutement

Préface



Préface

Si l'enquête que la Société des agrégés fit paraître l'an passé fut l'occasion d'attirer l'attention sur la profondeur du désarroi d'un grand nombre de professeurs du secondaire, elle permit aussi à certains professeurs agrégés exerçant dans l'enseignement supérieur (dont les réponses ne furent alors pas exploitées) d'exprimer les difficultés qu'ils rencontraient.

Les résultats obtenus à partir de ce premier échantillon étaient aussi significatifs que surprenants :

- 41,7% d'entre eux étaient tentés de démissionner et de changer de voie (contre respectivement 45,6% et 73,6% des professeurs du secondaire),
- 58,3% souhaitaient exercer une activité complémentaire.

La Société des agrégés avait publié en 2003 une analyse de la situation des professeurs agrégés affectés dans le supérieur et émis un certain nombre de propositions sur la base de discussions avec ses adhérents. Il était opportun, sept ans après, d'établir un bilan et d'interroger plus précisément, à l'aide d'un questionnaire spécifique, ceux que l'on appelle (trop) familièrement les « Pr.Ag. » sur leurs conditions de travail et de recrutement. Il convenait d'illustrer le rapport de 2003 sur lequel l'enquête prend appui.

Il semble que depuis 2003, rien n'ait changé. Des notes de service et circulaires ont paru mais c'est toujours le « décret Lang » (décret n° 93-461 du 25 mars 1993) qui définit les obligations de service des professeurs du second degré exerçant dans le supérieur. Or il n'est pas satisfaisant puisqu'il ignore la complexité et la difficulté de la condition de « Pr.Ag. ».

Professeurs agrégés du secondaire exerçant dans le supérieur, les « Pr.Ag. » doivent fournir un nombre d'heures de service considérable alors qu'ils délivrent des cours au contenu extrêmement exigeant ; les tâches annexes qu'il leur arrive d'exercer ne sont pas systématiquement rémunérées ; le système de notation dont dépend l'avancement de leur carrière est opaque et tend à ralentir leur progression par rapport aux enseignants du secondaire ; jamais inspectés, ils ne peuvent envisager d'évolution à l'extérieur de l'établissement où ils exercent.

Sans place clairement définie entre d'un côté les titulaires, professeurs et maîtres de conférences, et de l'autre les vacataires, les « Pr.Ag. » ont bien souvent l'impression de constituer à eux seuls une sous-catégorie de personnels laissés pour compte, isolés, ignorés.

Et pourtant, l'excellence de leur enseignement est reconnue puisque l'on a recours à eux tant pour dispenser les cours de méthodologie dans les premières années que pour assurer la préparation aux concours.

Notre enquête a révélé que la plus grande partie des demandes exprimées par la Société des agrégés en 2003 à propos des conditions de recrutement et de progression de carrière étaient toujours d'actualité mais elle a surtout permis de remonter aux causes de la souffrance des « Pr.Ag. » et, par extension, aux raisons de l'absence d'intérêt attaché à leur sort : le mépris injustifié et injustifiable dans lequel on tient l'enseignement, trop souvent considéré comme le parent pauvre de la recherche dont il est pourtant à la fois le fondement, la raison d'être et le garant.

*

La Société des agrégés de l'Université espère que cette enquête, qui met en lumière la grande contribution des professeurs agrégés au fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur, puisse aider à une réflexion sur l'amélioration de leur condition et à la revalorisation des tâches d'enseignement sans lequel il ne saurait y avoir de recherche de qualité.

Jean-Michel Léost

Président de la Société des agrégés de l'Université

Sommaire



Sommaire (1/1)

Préface	p. 3
Sommaire	p. 5
Synthèse générale	p. 7
Commentaires liminaires	p. 9
I. Le recrutement	p. 12
1. Connaissance du poste.....	p. 13
2. Procédures de recrutement.....	p. 15
Synthèse	p. 17
II. La carrière	p. 18
1. Conditions de travail.....	p. 19
2. Progression dans le poste.....	p. 21
3. Perspectives d'évolution de carrière.....	p. 23
4. Passage dans le corps des maîtres de conférences.....	p. 25
Synthèse	p. 27
III. Fonction et dignité du « Pr.Ag. »	p. 28
Synthèse	p. 31
Annexes	p. 32
1. Bilan du questionnaire « Quitte ou double » de 2010 concernant les « Pr.Ag. ».....	p. 33
2. Témoignage : « Le travail des "Pr.Ag." n'est pas reconnu. ».....	p. 34
3. Vœu de l'Assemblée générale de la Société des agrégés de l'Université (19 juin 2011).....	p. 35

Synthèse générale



► Synthèse générale (1/1)

Les points essentiels de l'enquête

► Sur les conditions d'affectation et de recrutement

- ◆ Insuffisance du poids du concours dans la procédure (parfois l'agrégation n'est pas prise en compte alors qu'il s'agit d'un poste clairement désigné comme poste de « Pr.Ag. »).
- ◆ Manque de précisions sur les conditions matérielles de la procédure (opacité générale, diversité des procédures d'un établissement à l'autre).
- ◆ Problème de l'importance respective de l'enseignement et de la recherche dans l'examen des candidatures.

► Sur les conditions de travail

- ◆ Un nombre d'heures trop important.
- ◆ Une organisation du travail parfois trop déséquilibrée à cause de la semestrialisation (certains professeurs ont indiqué enseigner plus de 25h par semaine).

► Sur l'avancement et les perspectives de carrière

- ◆ Progression de carrière inexistante.
- ◆ Absence de reconnaissance des travaux du « Pr.Ag. » due à l'inadaptation du site I-prof à la carrière des enseignants exerçant dans le supérieur (impossible d'indiquer certaines tâches et certaines missions propres aux « Pr.Ag. »).
- ◆ Peu ou pas de perspective d'évolution (quasi impossibilité d'entrer dans le corps des maîtres de conférences, impossibilité de fait de devenir chef d'établissement ou inspecteur).

► Sur la dignité des « Pr.Ag. »

- ◆ Besoin des « Pr.Ag. » de voir leur travail reconnu.
- ◆ Nécessaire revalorisation des tâches d'enseignement qui préparent, soutiennent et rendent possible la recherche.

Commentaires liminaires



Commentaires liminaires (1/2)

Nature des travaux

- ▶ Cette enquête s'est déroulée de mars 2009 à septembre 2010 au moyen d'un questionnaire :
 - ♦ publié dans la revue *L'Agrégation* à destination des adhérents de la Société des agrégés ;
 - ♦ distribué dans les établissements d'enseignement supérieur par les adhérents et les personnes qui l'ont souhaité ;
 - ♦ mis en ligne sur le site internet de la Société des agrégés, dans une section ouverte au public.
- ▶ Le dépouillement des réponses et leur traitement ont été effectués par nos soins.
- ▶ Certaines données sont également issues des réponses des agrégés exerçant dans l'enseignement supérieur au questionnaire distribué à l'occasion de l'enquête sur le malaise enseignant (mai 2010). Elles ont été réunies dans l'annexe 1.

Périmètre de l'enquête et avertissements

- ▶ Ce document, en dehors de la reproduction du vœu de l'Assemblée générale du 19 juin 2011 et des extraits du rapport émis en 2003 par la Société des agrégés de l'Université, ne constitue ni une opinion ni une recommandation de la Société. Il n'engage ni son Président, ni son Bureau. Il est une analyse de la situation, telle que les professeurs l'ont décrite dans les questionnaires retournés.
- ▶ Le rapport concerne exclusivement les professeurs agrégés de l'enseignement supérieur (postes dits de « Pr.Ag. »).
- ▶ Les personnes interrogées sont toutes des professeurs ayant obtenu l'agrégation et appartenant à la catégorie des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur. Cette enquête ne saurait donc être utilisée pour décrire la situation d'autres types de personnels de l'Éducation nationale, les caractéristiques présentées ne pouvant être extrapolées à l'ensemble des professeurs.

- ▶ Cette enquête, destinée à définir la perception par les « Pr.Ag. » de leurs conditions de travail et de recrutement a une visée à la fois quantitative et qualitative. Permettant un traitement minutieux de tous les questionnaires dépouillés, le panel est constitué de 235 personnes (pour 7263 « Pr.Ag. » en 2010, chiffres fournis par la DGRH B2). Cette taille d'échantillon est propre à concilier les exigences d'une enquête quantitative représentative et les contraintes relatives à l'analyse exhaustive des témoignages particuliers. Les résultats présentés dans ce rapport doivent donc être lus à la lumière de ces précisions.
- ▶ Les réponses sont déclinées en graphiques, tableaux et commentaires qui sont la propriété de la Société des agrégés de l'Université. Par conséquent, ils ne sauraient être utilisés hors de leur contexte ni sans autorisation de la Société des agrégés.
- ▶ Les questions posées sont de deux types :
 - ♦ des questions fermées, les choix proposés étant restreints et matérialisés sous la forme de degrés d'importance ;
 - ♦ des questions ouvertes (« vous pouvez détailler votre réponse »), appelant des commentaires plus ou moins longs portés sur le questionnaire ou ajoutés sur papier libre qui ont permis le choix d'extraits placés, sans autre modification que la ponctuation, dans des encadrés au fil du rapport. Ces extraits constituent des témoignages singuliers.
- ▶ La Société des agrégés de l'Université ne saurait être tenue responsable des propos extraits des questionnaires et placés dans les zones réservées à cet effet et matérialisées par une signalisation particulière.

Commentaires liminaires (2/2)

- ▶ Les résultats statistiques ont été calculés grâce au logiciel Microsoft Excel. Certains tableaux et graphiques sont issus de requêtes sélectives, isolant une population particulière au sein du panel, ou de requêtes croisées, mettant simultanément en relation plusieurs questions.

Objectif

- ▶ L'objectif était de pouvoir dresser une synthèse des conditions actuelles de travail et de recrutement des « Pr.Ag. » en s'interrogeant sur :
 - ◆ la publicité faite autour des postes offerts ;
 - ◆ les procédures de recrutement ;
 - ◆ les obligations de service ;
 - ◆ la progression de carrière.
- ▶ Il s'agissait également de rechercher les raisons qui les avaient décidés à choisir un tel poste.
- ▶ Il fallait enfin connaître les facteurs susceptibles d'améliorer, selon les professeurs, leur situation.

Méthode

- ▶ C'est l'expérience personnelle de chacune des personnes interrogées et les informations sur leur parcours au fil de leur carrière qui ont permis la reconstitution d'un tableau complet de la condition de « Pr.Ag. »
- ▶ Les premières questions concernaient donc le sentiment des professeurs agrégés devant la procédure de « recrutement » :
 - ◆ vecteur de connaissance du poste ;
 - ◆ évaluation de la publication du poste au BO, de son impact et de sa régularité dans le cas précis ;
 - ◆ caractérisation de la procédure de « recrutement » vécue (entretien, étude des candidatures, choix du professeur retenu) dont les professeurs interrogés devaient dire si elle pouvait être qualifiée de transparente, d'efficace, d'homogène ;

- ◆ évaluation du degré de préparation à ce recrutement et de la qualité des informations fournies.

- ▶ Les questions suivantes portaient sur l'exercice du métier :
 - ◆ les obligations de service étaient-elles considérées comme satisfaisantes ?
 - ◆ des améliorations étaient-elles possibles (réduction du temps de travail ou prise en compte dans ce temps des tâches annexes comme les tâches administratives) ?
 - ◆ Plus généralement, était-il possible de donner une définition de la vocation du « Pr.Ag. » ?
- ▶ Puis, les personnes étaient interrogées sur l'évolution de leur carrière, ce qui a souvent abouti à la comparaison avec un parcours classique dans le secondaire ou l'évolution de carrière des maîtres de conférences :
 - ◆ notation et progression de carrière ;
 - ◆ mutation éventuelle ou changement de corps.
- ▶ Enfin, l'annexe 1 présente le résultat de l'analyse des réponses des « Pr.Ag. » au questionnaire « Quitte ou double » de 2010. La première question portait sur différents critères d'appréciation du poste occupé (auditoire, charge de travail, conditions de travail, rémunération, progression de carrière, reconnaissance, formation professionnelle, travail en équipe, rapports avec la hiérarchie, responsabilités annexes). La deuxième question concernait le souhait éventuel d'exercer en dehors du poste de « Pr.Ag. », une autre activité et permettait de découvrir les raisons d'un tel souhait (raisons financières, satisfaction intellectuelle, désir de reconnaissance, progression de carrière).

Le recrutement



Le recrutement (1/5)

1. Connaissance du poste

Provenance des informations sur le poste

Provenance des informations	%
BO (versions papier et internet)	56,6%
Relation	38,3%
Démarche personnelle	1,7%
Revue de spécialistes	0,4%
Poste créé spécialement	0,4%
Site internet établissement	0,4%
NR	2,1%

Source : Société des agrégés de l'Université

Degré de satisfaction devant l'information

1. Toutes catégories confondues

La publication est-elle satisfaisante ?	%
Oui	47,2%
Non	35,7%
Peut-être	3,8%
NR	13,2%

Source : Société des agrégés de l'Université

2. En fonction du mode de connaissance du poste

	Oui	Non	Peut-être	NR
Publication au BO	51,1%	38,4%	3,0%	7,5%
Démarche personnelle	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Relation	40,0%	35,6%	4,4%	20,0%

Source : Société des agrégés de l'Université

Avant l'année 2011, à la fin de chaque année civile, une note de service émise par les soins du Ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur ou du Ministère de l'Éducation nationale¹ procédait à la publication des emplois du second degré à pourvoir dans les établissements d'enseignement supérieur en septembre de l'année suivante. Elle rappelait également la procédure à suivre et déterminait le calendrier de la campagne de recrutement. Les annexes qui y étaient jointes étaient composées d'une liste des postes concernés classés par matière ainsi que des formulaires à renvoyer.

Certaines améliorations avaient été apportées : comme l'avait demandé la Société des agrégés en 2003, la liste des postes comprenait les postes susceptibles d'être vacants. **Pourtant, les conditions de la publication n'apparaissaient pas, au moment de notre enquête, en 2010, pleinement satisfaisantes pour plus du tiers des personnes interrogées (35,7%).**


La principale raison d'insatisfaction résidait certainement dans le fait que 38,3% des personnes interrogées ont eu connaissance par leurs relations du poste qu'elles ont ensuite obtenu. Parmi celles-ci, 36,5% considéraient que l'information sur les postes était insatisfaisante et le taux de satisfaction est inférieur à celui des personnes recrutées grâce au BO (satisfaites, pour 51,1% d'entre elles). Sélectionnés par un concours exigeant au début de leur carrière, les professeurs agrégés recherchent la même rigueur dans les processus de sélection rencontrés par la suite.

Depuis 2011, la publication des postes de professeurs du second degré affectés dans l'enseignement supérieur revient aux établissements concernés². Elle s'effectue sur le domaine applicatif du portail Galaxie.

¹. En 2010, la note de service n° 2010-204 du 26 octobre 2010 est parue dans le Bulletin officiel n°42 du 28 novembre 2010.


². Note de service n° 2011-088 du 21 juin 2011, Emplois et procédures d'affectation dans les établissements d'enseignement supérieur - année 2012, publiée au BO n° 26 du 30 juin 2011 (NOR : MENH1114603N)

Le recrutement (2/5)



« La publicité de ces postes demeure confidentielle et limite donc le nombre de candidatures aux seuls « initiés ». De plus les délais de dépôt (et d'examen) des dossiers sont bien trop courts pour permettre d'envisager sereinement un recrutement. [...] Il faudrait que cette publication ait lieu dès la rentrée de septembre. »

« La publication des postes au BO n'est pas satisfaisante car beaucoup trop imprécise, elle se résume à une liste d'universités ou d'IUT [...]. Chaque poste devrait faire l'objet d'une description de quelques lignes précisant ces éléments, sur le modèle d'une offre d'emploi puisqu'il s'agit d'un recrutement. »



L'ensemble des postes vacants ou susceptibles de l'être à la rentrée 2012 seront donc consultables sur le site Galaxie, cette publication pouvant intervenir dès le 27 juillet 2011 et obligatoirement avant le 1er octobre 2011.

Il est trop tôt encore pour dire si la nouvelle procédure satisfera les professeurs. L'inconvénient — majeur — du nouveau mode de publication est de la rendre plus confidentielle.

Quoi qu'il en soit, l'impression dominante — et regrettable — est que ce type de poste ne revient qu'aux professeurs dotés de solides relations ou aux candidats locaux, pouvant connaître, dès avant la publication, les besoins de l'établissement et ayant le temps de se préparer à la procédure.

*

Les professeurs agrégés ont l'impression que l'obtention du concours n'est qu'une condition parmi d'autres dont le poids est insuffisant. Une des solutions avancées serait la prise en compte du rang au concours, chacun se voyant proposer, de façon nationale, selon son rang, différents types de postes ainsi que cela se passe pour certaines agrégations du supérieur comme l'agrégation de droit.

Le recrutement (3/5)

2. Procédures de recrutement

Transparence de la procédure

La procédure est-elle transparente ?	%
Oui	28,1%
Non	48,1%
Peut-être	15,7%
NR	8,1%

Source : Société des agrégés de l'Université

Préparation à l'entretien

Information suffisante pour se préparer à l'entretien ?	%
Oui	31,5%
Non	55,7%
Peut-être	1,7%
NR	11,1%

Source : Société des agrégés de l'Université

Homogénéité de la procédure

La procédure est-elle homogène ?	%
Oui	10,2%
Non	50,2%
Peut-être	23,8%
NR	15,7%

Source : Société des agrégés de l'Université

La procédure de recrutement fait l'objet de vives critiques. Près de la moitié des personnes interrogées ne sont pas satisfaites des conditions dans lesquelles elles ont dû faire valoir leur candidature. Ces personnes ayant toutes obtenu le poste pour lequel elles candidataient, cet avis est peu susceptible d'être causé par le dépit de n'avoir pas été retenu.

Pour 48,1% des « Pr.Ag. » interrogés, la procédure manque de transparence. Sont déplorés :

- le manque de précision dans la note de service, concernant l'interlocuteur auquel adresser le dossier ;
- le recours à des commissions *ad hoc* dont la composition n'est pas nationalement déterminée et se trouve donc sujette à caution¹ ;
- l'absence de définition claire des critères sur lesquels sont sélectionnés les candidats.

Une grande partie des personnes interrogées ayant précisé leur réponse regrettent que le candidat local soit souvent préféré après un simulacre de procédure.

Par ailleurs, 74% des personnes interrogées ont jugé que la procédure n'était pas assez homogène (pour 50,2%, elle ne l'est pas du tout et 23,8% jugent qu'elle l'est seulement « peut-être »). Cette absence d'homogénéité ajoute encore à l'opacité du déroulement du recrutement et à la difficulté ressentie par les candidats au cours de leur préparation.

Enfin, 55,7% des « Pr.Ag. » interrogés estiment qu'ils n'ont pas été suffisamment avertis pour se préparer correctement à l'entretien.

L'autonomie des universités n'interdit pas une harmonisation plus grande de la procédure sur tout le territoire, ce qui rendrait plus aisées les candidatures et permettrait de lever tous les soupçons pesant sur la procédure de recrutement.

¹ Une circulaire du 29 juillet 2011 intitulée « Modalités d'examen des candidatures en vue d'une affectation dans les établissements publics d'enseignement supérieur précise la composition des commissions *ad hoc* chargées d'examiner et de classer les candidatures, mais, peu précise, elle ne suffira certainement pas à éteindre les critiques.

Le recrutement (4/5)

« J'ai obtenu ce poste car j'avais un dossier de maître de conférences avec une thèse et deux publications sur des journaux à comité de lecture et à diffusion internationale. L'agrégation n'était là que pour autoriser la candidature administrativement. Ce qui m'a été demandé c'est de faire un exposé sur mes activités de recherche. »

« A présent, vu la pénurie de postes d'enseignant-chercheur et d'Ater, dans les faits, il faut avoir commencé une thèse pour espérer obtenir un poste de Pr.Ag. Et dans certaines matières en tout cas, on reste Pr.Ag. longtemps après avoir soutenu sa thèse, faute de postes de maître de conférences. »

Une difficulté soulignée par les « Pr.Ag. » ayant répondu à l'enquête est également la définition des postes proposés. L'impression des personnes interrogées est que le recrutement fonctionne souvent sur un malentendu, le professeur pensant « enseignement » là où les recruteurs voudront sélectionner un candidat volontaire pour effectuer d'autres tâches qui ne sont pas, à strictement parler, comprises dans les obligations de service des « Pr.Ag. ».

Ainsi les entretiens aborderont les travaux de recherche du candidat, non pas comme un complément valorisant l'activité d'enseignement mais comme le critère fondamental de recrutement. Si bien qu'il semble que les postes de « Pr.Ag. » s'apparenteront parfois à des postes de maître de conférences par défaut dont ils serviront à pallier le manque. Parfois, le « Pr.Ag. » sera recruté pour effectuer des tâches administratives.

*

Comme l'écrivait François Bonfils dans le rapport publié par la Société des agrégés en 2003 : « Il serait souhaitable que l'université explique mieux ce qu'elle attend des professeurs agrégés qu'elle recrute. Les « Pr.Ag. » sont-ils affectés pour être, de fait, des enseignants-chercheurs (sortes d'ATER titulaires, nouveaux « maîtres assistants » des universités) ? Ou bien, y a-t-il place à l'université pour des professeurs agrégés qui font entièrement et uniquement leur métier de professeurs agrégés, c'est-à-dire pour des enseignants-non chercheurs ? Les universitaires s'y déclarent souvent opposés, rappelant alors que tout enseignant du supérieur devrait être aussi un chercheur. Tant que ce flou ne sera pas levé par la réglementation, il ne pourra que porter préjudice aux agrégés affectés dans les universités¹. »

¹. Rapport sur la situation des professeurs agrégés affectés à titre définitif dans l'enseignement supérieur, 2003, p. 3.

Le recrutement (5/5)

Les professeurs interrogés ont souligné les difficultés rencontrées par les candidats à l'affectation dans l'enseignement supérieur. Ils ont dénoncé l'opacité du recrutement, favorisée par l'absence d'homogénéité de la procédure.

Ils ont fait remarquer l'absence de contrôle sur le contenu des postes proposés dont la réalité ne correspond pas toujours aux obligations de service du « Pr.Ag. ».

Leur expérience permet de s'interroger sur la définition même du « Pr.Ag. » et sur la possibilité qu'existe, dans l'enseignement supérieur, des postes entièrement et uniquement dédiés à l'enseignement.

La carrière



La carrière (1/9)

1. Conditions de travail

Degré de satisfaction

Durée du temps de travail satisfaisante ?	%
Oui	24,7%
Non	72,8%
Peut-être	0,9%
NR	1,7%

Source : Société des agrégés de l'Université

Réforme souhaitée

Réforme préférée	%
Prise en compte des tâches annexes	30,2%
Diminution de l'horaire d'enseignement	29,4%
Les deux	34,0%
Sans avis	0,4%
NR	6,0%

Source : Société des agrégés de l'Université

Une grande majorité des « Pr.Ag. » interrogés ne sont pas satisfaits de leur durée de travail. Lorsqu'ils s'en expliquent, ils attribuent cette insatisfaction :

- ♦ soit au texte du décret lui-même qui fixe un nombre d'heures équivalent TD trop important (384 h de travaux dirigés ou de travaux pratiques par an avec un plafonnement à 15 h par semaine¹) ;
- ♦ soit à l'organisation des enseignements et en particulier à la semestrialisation qui conduit à grouper, sur un temps réduit, un trop grand nombre d'heures ;
- ♦ soit à la complète méconnaissance du texte qui n'est pas appliqué.

De façon plus générale, ils considèrent que leur charge de travail pour la préparation de leurs cours n'est pas moins importante que celle des professeurs et maîtres de conférences.

Il semble, selon les témoignages détaillant cette question, que la définition du nombre d'heures ne soit pas un simple point de revendication matérielle. Le sentiment d'une méconnaissance de l'implication et du travail des « Pr.Ag. » et, plus précisément, d'un manque de reconnaissance est très profond. Cet aspect a été également révélé par les réponses au questionnaire « Quitte ou double »².


*

Les personnes interrogées sont partagées sur la réforme à privilégier puisque 30,2% d'entre elles préfèrent que les tâches annexes soient prises en compte dans les obligations de service et les horaires correspondants, 29,4% estiment qu'il faudrait diminuer le nombre d'heures d'enseignement et 34% optent pour les deux propositions.

1. Voir les articles 2 et 3 du décret n°93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur.

2. Voir Annexe 1 de ce document.


La carrière (2/9)



« Mes obligations de service n'ont jamais été définies, seul le cadre des 384 heures annuelles est fixe. L'organisation du travail dans ce cadre fait l'objet de négociations à l'amiable face à l'opacité, l'absence de règles et l'arbitraire, les tâches étant imposées au gré des besoins de l'université. »

« Les heures supplémentaires dans le supérieur sont payées à l'année et très tard (souvent fin septembre). Elles sont payées à trois tarifs CM, TD, TP, ce qui pose le problème de leur répartition. Aucune règle n'existe et certains établissements en usent et en abusent. Ne peut-on pas tout ramener à des heures équivalent TD et les payer à un seul tarif ? »

« Depuis des années, mon service ne correspond pas du tout à ce qui est annoncé dans les textes officiels et je n'arrive pas à faire respecter les règlements. L'année dernière, j'ai dû par exemple assurer 549 h de TD car il n'y avait personne pour compléter mon service. »



2. Progression dans le poste

Degré de satisfaction devant la progression de carrière

Progression de carrière satisfaisante ?	%
Oui	22,6%
Non	67,7%
Peut-être	3,4%
NR	6,4%

Source : Société des agrégés de l'Université

Degré de satisfaction devant la notation

Notation satisfaisante ?	%
Oui	23,8%
Non	61,7%
Peut-être	7,2%
NR	7,2%

Source : Société des agrégés de l'Université

La majorité des « Pr.Ag. » interrogés dénoncent une progression de carrière inexistante : 67,7% d'entre eux considèrent qu'elle n'est pas satisfaisante. Les raisons invoquées sont multiples :

- La notation est opaque, aléatoire en fonction des établissements et supérieurs hiérarchiques. Ainsi, pour la même implication, certains considéreront par principe qu'il faut mettre la note maximale alors que d'autres estimeront qu'une certaine ancienneté est nécessaire pour y parvenir. Si bien que 61,7% des « Pr.Ag. » interrogés ne sont pas satisfaits du système de notation.
- Certaines activités ne peuvent être prises en compte dans l'avancement de carrière. Ainsi, certains professeurs soulignent l'inadaptation à l'enseignement supérieur des formulaires disponibles en ligne sur I-prof.

Depuis 2003, la Société des agrégés envisage deux possibilités :

« 1 - ou bien les professeurs agrégés, lorsqu'ils exercent dans le Supérieur, sont traités comme les maîtres de conférences et les professeurs des universités, c'est-à-dire qu'ils n'ont plus besoin d'être notés, parce qu'il sera convenu que, pendant la durée de leur affectation dans l'enseignement supérieur, ils relèvent d'un tableau de carrière spécifique, ne comportant qu'un seul rythme d'avancement d'échelon, qui devrait alors correspondre à celui du grand choix actuel. [...]

2 - ou bien ils continuent d'être notés, ce qui suppose, semble-t-il, qu'il faudra, pour ce faire, tenir compte des dispositions du décret récemment publié sur les conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État (décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 au JO du 2 mai 2002) ; [...] dans son article 6, ce décret prévoit des arrêtés pour établir les listes des chefs de service ayant pouvoir de notation, et d'autres arrêtés pour fixer "soit par échelon ou par grade au sein d'un même corps, soit par corps, soit par groupe de corps ou groupe de grades relevant de corps différents, les critères d'appréciation des agents, les niveaux de notes, les marges d'évolution des notes ainsi que les modalités d'harmonisation préalable des notations", formulation qui reconnaît la nécessité d'une définition nationale de ces éléments². »

¹ Ce phénomène est étudié en détail dans le rapport publié par la Société des agrégés en 2003, p. 7.

² *Ibid.*

La carrière (4/9)

« Le pouvoir d'appréciation quasi discrétionnaire devrait être rééquilibré. Un premier pas serait l'instauration d'entretiens annuels portant sur la détermination d'objectifs et l'évaluation des résultats, le tout consigné par écrit. »

« Les personnes chargées de nous noter sont généralement des enseignants-chercheurs qui ne sont pas notés, qui ne semblent pas toujours connaître les enjeux de la notation, voire qui semblent s'en désintéresser... »

« Ignorance des arcanes du processus de promotion par les autorités locales. »

« [Il faut] que la notation donne l'occasion d'un entretien, d'une discussion avec le supérieur. »

« Le rectorat et les inspecteurs ne nous connaissent pas puisqu'il n'y a pas d'intervention du rectorat ou de l'inspection académique dans la notation. Les promotions dans les échelons supérieurs [...] restent floues. [...] »

« Il est inutile d'espérer une reconnaissance des charges administratives [...]. Dans le logiciel I-prof, on peut cocher la case « chef des travaux » mais où indiquer que l'on a été directeur des études, chef de département ou encore directeur de composante ? »

« Pr.Ag. à l'université, j'ai en quelques années pu occuper des fonctions d'encadrement [...]. En revanche, il m'est impossible actuellement de faire reconnaître ces fonctions, ces compétences et cet investissement. Le CV sur I-prof, notamment, ne permet absolument pas de montrer ces missions, ce qui est préjudiciable dans l'avancement à la hors-classe. »

« Il n'y a pas de personnes chargées d'orientation, de discussion de plans de carrière, pas de bilans de compétences possibles ni de FONGECIF par exemple pour les fonctionnaires. »

La carrière (5/9)

3. Perspectives d'évolution de carrière

Satisfaction devant les opportunités de carrière

Opportunités de carrière	%
Oui	11,1%
Non	70,2%
Peut-être	2,1%
NR	16,6%

Source : Société des agrégés de l'Université

Liens avec le secondaire : un retour souhaité ?

Retour dans le secondaire	%
Oui	23,0%
dont : Oui sans précision	14,9%
Oui pour une CPGE	6,8%
Oui pour un BTS	0,4%
Oui pour devenir proviseur/principal	0,4%
Oui avec quelques heures dans le supérieur	0,4%
Non	68,1%
Peut-être	6,8%
NR	2,1%

Source : Société des agrégés de l'Université

La majorité des « Pr.Ag. » interrogés considèrent que les opportunités de carrière sont insatisfaisantes : pour 70,2% d'entre eux, elles sont même inexistantes.

En effet, les particularités du poste de « Pr.Ag. » semblent interdire les évolutions naturelles vers lesquelles tendent certains professeurs du secondaire comme l'accès au poste de chef d'établissement, d'inspecteur... Or les tâches auxquelles ils sont souvent confrontés peuvent avoir préparé les « Pr.Ag. » et leur avoir permis de développer des qualités qui trouveraient à s'employer avec succès dans ces divers postes.

La Société des agrégés avait envisagé en 2003 que des inspections puissent éventuellement avoir lieu dans les établissements d'enseignement supérieur afin que les professeurs du secondaire puissent être connus et reconnus.

Quant au retour dans le secondaire, il semble, à moins de songer aux classes préparatoires et aux classes de BTS, qu'il soit peu prôné : seules 14,9% des personnes interrogées souhaiteraient revenir dans le secondaire, en étant affectés en collège ou en lycée. Et encore les raisons souvent avancées sont-elles de mutation ou de lieux d'affectation. 68,1% déclarent fermement ne pas souhaiter revenir dans le secondaire.

Cependant, ce retour peut être imposé par les circonstances, lorsque, par exemple, un poste de « Pr.Ag. » est supprimé par l'université. Dans ce cas, il conviendrait d'étudier des mesures spécifiques qui pour le moment n'existent pas pour les « Pr.Ag. » alors que pour leurs collègues du secondaire, il existe un dispositif réglementaire en cas de mesure de carte scolaire¹.

1. La mesure de carte scolaire correspond à la réaffectation, à la suite de la suppression de son poste, d'un professeur qui bénéficie alors d'un barème prioritaire.

La carrière (6/9)



« Si l'on veut quitter l'université et être nommé en CPGE, le moyen le plus sûr de mettre toutes les chances de son côté est d'avoir un bon rapport d'inspection ; mais un Pr.Ag. ne peut pas être inspecté. »

« La souplesse dont j'ai bénéficié pour le regroupement de mes cours m'a permis de me former en dehors de mes obligations universitaires [...]. Cet acquis en formation personnelle m'est précieux face aux cadres qui viennent se former à l'université, mais ça ne m'est pas validé en avancement particulier, au contraire, il m'a été recommandé de ne pas en parler pour ne pas "susciter de jalousie" (sic) »

« Les carrières de Pr.Ag. sont un piège, confortable certes, mais un piège : si on souhaite une évolution de carrière, il est très difficile d'en sortir :

- ♦ Les postes d'inspecteurs sont — en pratique — attribués aux enseignants du secondaire ;
- ♦ L'accès aux postes de proviseur/principal est aussi assez difficile [...]
- ♦ Obtenir un poste d'enseignant-chercheur, si on n'a pas fait de recherche dans l'établissement où on a un poste de Pr.Ag., est presque impossible [...]
- ♦ Il est impossible de bifurquer vers les entreprises privées. »

« Les PRCE peuvent accéder au corps des agrégés, les MCF peuvent accéder au corps des professeurs d'université. Rien pour les Pr.Ag. »



4. Passage dans le corps des maîtres de conférences

Changement de corps

Passage souhaité dans le corps des MC	%
Oui	37,4%
Non	44,7%
Peut-être	4,7%
NR	13,2%

Source : Société des agrégés de l'Université

Impressions sur le changement de corps

Possible	%
Oui	26,0%
Non	36,2%
Peut-être	14,0%
NR	23,8%

Source : Société des agrégés de l'Université

Facile	%
Oui	1,7%
Non	67,7%
Peut-être	3,8%
NR	26,8%

Source : Société des agrégés de l'Université

Tous les « Pr.Ag. » interrogés ne souhaitent pas devenir maîtres de conférences : 44,7% d'entre eux, presque la moitié, préfèrent rester dans leur corps d'origine ou changer de carrière. Il semble que, pour ces derniers, l'enseignement soit plus important que la recherche.

En 2003, la Société des agrégés avait émis plusieurs propositions afin de faciliter le passage entre les différents corps :

► « Il existe une possibilité administrative encore très peu exploitée de **concours réservé sur poste de Maître de conférences, ouvert seulement aux Pr.Ag.** inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de maître de conférences, en poste depuis au moins trois ans au 1^{er} janvier de l'année du concours [...]. La Société demande que cette procédure devienne systématique pour tout professeur agrégé concerné qui en ferait la demande dans l'établissement d'enseignement supérieur où il accomplit son service. Elle demande la mise en place d'un contingent national de transformations d'emplois, indépendamment de la création ou du remplacement d'emplois d'enseignants-chercheurs traditionnellement publiés à chaque campagne de recrutement de ces personnels. »

► « La Société des agrégés demande [...] que les professeurs agrégés puissent eux aussi **disposer de la possibilité d'être placés en position de détachement dans le corps des maîtres de conférences**, à la seule condition qu'ils soient titulaires depuis trois ans, et sans avoir à faire état d'un titre de docteur ou d'une habilitation. »

► « Enfin la Société demande que le Ministère manifeste **un égard particulier pour les professeurs agrégés qui, sans avoir publié de thèse, ont contribué à la formation des étudiants par la publication d'ouvrages pédagogiques et/ou de recherche.** Elle souhaite que le Ministère fasse paraître tous les ans une liste de postes de maîtres de conférences accessibles aux professeurs agrégés concernés par ce cas afin de ne pas contraindre les professeurs agrégés concernés à passer nécessairement par la soutenance d'une thèse pour devenir maîtres de conférences. »

1. Rapport sur la situation des professeurs agrégés affectés à titre définitif dans l'enseignement supérieur, 2003, p. 7-8.

La carrière (8/9)



« C'est une vue de l'esprit si on ne dispose pas d'un piston appuyé. »

« J'ai tenté au moins trois fois de passer MCF mais à chaque fois mon statut de Pr.Ag. m'a été défavorable, soit que j'aie déjà un emploi, la commission de spécialistes préférant employer un "jeune", soit que les universitaires fussent dubitatifs sur mon implication en recherche. »

« Avoir un poste de Pr.Ag. est un argument à double tranchant. Pour certains comités de sélection, c'est un avantage (une expérience solide dans le supérieur). Pour d'autres, c'est un handicap rédhibitoire : on m'a dit, lors d'une audition, que j'avais de la chance d'avoir *déjà* un poste, et qu'il valait mieux favoriser quelqu'un qui n'avait rien. »

« Dans enseignant-chercheur, seul "chercheur" semble important. Des jeunes "novices" sans CAPES ni agrégation sont sélectionnés avant moi au mépris de la tâche pédagogique pourtant primordiale. »



Revient malheureusement souvent le constat que les « Pr.Ag. » sont défavorisés dans les concours de recrutement de maîtres de conférences. En effet, certains des professeurs interrogés ont fait état d'échecs répétés dus à la volonté de la commission de recruter une personne qui n'avait aucun poste, faisant fi de la valeur intellectuelle et des compétences du candidat agrégé.

Par ailleurs les professeurs soupçonnent assez fréquemment ces procédures d'être dénaturées par népotisme ou « copinage ».

La carrière (9/9)

Nombre d'heures d'enseignement à assurer trop important, avancement très ralenti et surtout très aléatoire en fonction des établissements, notation opaque, perspectives de carrière absentes... beaucoup des difficultés soulignées sont dues à l'absence de définition claire de ce que doivent être un « Pr.Ag. » et la carrière d'un « Pr.Ag. ».

Le fait d'enseigner dans le supérieur ne suffit pas à satisfaire le « Pr.Ag. » qui a besoin d'une reconnaissance morale et matérielle correspondant à l'important travail qu'il fournit.

Si la majorité des personnes interrogées réclament des textes clairs et précis, elles sont cependant très défavorables à l'existence d'un statut qui mêlerait sans distinction tous les professeurs du secondaire intervenant à l'université.

Fonction et dignité du « Pr.Ag. »



■ Fonction et dignité du « Pr.Ag. » (1/3)

Les raisons de devenir « Pr.Ag. »

Raisons de devenir Pr.Ag.	%
Enseigner dans le supérieur	49,8%
Désir de quitter le secondaire	17,0%
Evoluer dans son travail	13,2%
Faire de la recherche	9,4%
Choisir le lieu de travail	4,3%
Hasard	1,3%
Fin de carrière	0,4%
Impossibilité poste lycée	0,4%
Adéquation avec le poste	0,4%
NR	3,8%

Source : Société des agrégés de l'Université

Définition de la vocation du « Pr.Ag. »

Vocation du Pr.Ag.	%
Enseignement	54,0%
Recherche	21,7%
Variable	23,0%
NR	1,3%

Source : Société des agrégés de l'Université

La plupart des « Pr.Ag. » interrogés ont souligné leur goût pour l'enseignement et leur plaisir à faire cours à leurs étudiants. C'est d'ailleurs la volonté d'enseigner dans le supérieur qui a poussé 49,8% d'entre eux, soit près de la moitié, à candidater pour être affectés sur ce type de poste alors que seulement 9,4% ont choisi cette voie pour faire de la recherche.

Par ailleurs, ils sont 54,0% à insister sur le fait que le « Pr.Ag. » est avant tout un enseignant.


Cela ne signifie pas que les « Pr.Ag. » ne font pas de recherche, bien au contraire. De même qu'il y a de nombreux agrégés en poste dans le secondaire qui suivent parallèlement des études de doctorat, de même la plupart des « Pr.Ag. » interrogés poursuivent des travaux de recherche, voire ont une thèse. Mais ils défendent avant tout une certaine idée de l'enseignement.

*

Si bien que l'on peut découvrir les raisons du mal-être du « Pr.Ag. ». Exerçant dans des lieux où la recherche est bien plus valorisée que les tâches d'enseignement, il se sent obligé de justifier son existence par une recherche intensive, à laquelle son poste ne lui permet pas d'atteindre pleinement.



Le « Pr.Ag. » pourra apparaître alors comme une sorte de maître de conférences au rabais, victime, selon les termes employés par certains, d'une véritable « ségrégation » dans un monde très hiérarchisé.

► Fonction et dignité du « Pr.Ag. » (2/3)




« Il semble qu'il existe deux profils de Pr.Ag. qui correspondent à des générations différentes. Certaines UFR ont une politique de recrutement de "vieux" Pr.Ag. à savoir des enseignants ayant déjà fait une belle carrière dans le secondaire et pour qui un poste de Pr.Ag. constitue une promotion pour "finir en beauté". D'autres ont une politique inverse, c'est-à-dire qu'elles recrutent de "jeunes" Pr.Ag., le plus souvent doctorants, sachant qu'ils se destinent à la recherche et donc à un poste de maître de conférences à moyen terme. »

« Actuellement, un Pr.Ag. doctorant est pour ainsi dire victime de la double journée puisque, enseignant à plein temps, il doit aussi produire, comme les maîtres de conférences qui, eux, bénéficient d'un demi service dédié à la recherche, des résultats réguliers s'il aspire à un développement de carrière. Et, au-delà de l'absence de vacances, tout ce travail n'est pas reconnu officiellement. »



« Le sentiment d'être un acteur de second plan [...] est toujours présent. »

« La ségrégation qui sévit dans les universités entre les "Enseignants-chercheurs" et les "Autres personnels" (très souvent les Pr.Ag. n'ont même pas droit au titre d'enseignant) est telle que je pourrais être amenée à rejoindre le secondaire. »



▶ Fonction et dignité du « Pr.Ag. » (3/3)

Lauréat d'un concours exigeant et difficile, l'agrégé ne peut se satisfaire d'apparaître comme une sous-catégorie défavorisée de personnel.

Fier de transmettre ses connaissances, désireux de postuler sur un poste de « Pr.Ag. » pour enseigner, il souffre de la dévalorisation de l'enseignement face à la recherche.

Annexes



Annexes (1/3)

Résultats de l'enquête « Quitte ou double » pour les Pr.Ag.

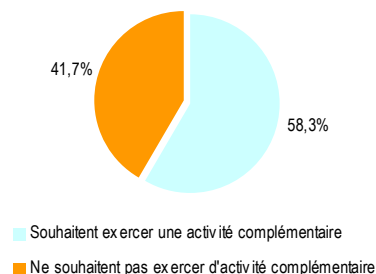
Exercice du métier : appréciation

%	Satisfaisant	Peu ou pas satisfaisant	NR
Auditoire	50,0%	41,7%	8,3%
Charge de travail	25,0%	75,0%	0,0%
Conditions de travail	41,7%	50,0%	8,3%
Rémunération	16,7%	75,0%	8,3%
Progression de carrière	16,7%	83,3%	0,0%
Reconnaissance	0,0%	91,7%	8,3%
Formation professionnelle	8,3%	91,7%	0,0%
Travail en équipe	16,7%	75,0%	8,3%
Rapports avec la hiérarchie	50,0%	41,7%	8,3%
Responsabilités annexes	25,0%	58,3%	16,7%

Source : Société des agrégés de l'Université

- ▶ De façon très nette, les Pr.Ag. ont dit souffrir d'un manque de formation continue (92%) et d'un manque de reconnaissance (92%).
- ▶ Le taux des mécontents devant les relations avec les collègues est important : 75% sont insatisfaits du travail en équipe.
- ▶ Enfin 75% considèrent que leur salaire est insuffisant et leur charge de travail trop lourde.

Souhaitez-vous exercer une activité complémentaire ?



- ▶ 100% des personnes ayant répondu qu'elles souhaitent en effet exercer une activité complémentaire le feraient ou le font pour des raisons intellectuelles.
- ▶ Ces activités complémentaires souhaitées sont le plus souvent, quand les personnes interrogées le précisent, des activités de recherche.

Pour quelles raisons ?

%	Très important ou important	Peu ou pas important	NR
Raison financière	71,4%	28,6%	0,0%
Besoin de satisfaction intellectuelle	100,0%	0,0%	0,0%
Désir de reconnaissance	85,7%	14,3%	0,0%
Progression de carrière	57,1%	28,6%	14,3%

Source : Société des agrégés de l'Université

- ▶ Les Pr.Ag. se disent satisfaits d'exercer dans le supérieur plutôt que dans le secondaire mais déplorent un manque de considération et d'intérêt pour leur parcours et leurs tâches.
- ▶ Ils se sentent à la fois dévalorisés par rapport à leurs collègues du supérieur et oubliés par rapport à leurs collègues du secondaire.

Annexes (2/3)

Témoignage : « Le travail des "Pr.Ag." dans l'enseignement supérieur n'est pas reconnu »

« Le travail de Pr.Ag. dans l'enseignement supérieur n'est pas reconnu, ni pour la charge de travail (être devant des étudiants et des cadres en formation ou bien dans le secondaire, ce n'est pas le même travail), ni en termes financiers — avancement à l'ancienneté alors que tous mes camarades restés dans le secondaire ont progressé plus vite et ont bénéficié en prime de plus de considération.

Les agrégés à l'université sont ignorés en matière de progression de carrière.

La charge de travail peut relever du délire ; du fait de la semestrialisation, il m'est arrivé de faire plus de 30h dans une semaine, sans compter la correspondance, les mails qui pleuvent venant de l'administration ou des étudiants. Les tâches administratives sont en nombre excessif.

Avoir rédigé un ouvrage et contribué à une partie d'un autre ouvrage ne m'a rien rapporté.

La connaissance du terrain grâce à un contact rapproché avec les experts-comptables et les commissaires aux comptes n'est pas valorisée (seuls les étudiants apprécient cela...).

Aucune formation permanente — technique ou pédagogique — ne nous est proposée.

Aujourd'hui, l'agrégation en économie et gestion du secondaire est méconnue et de nombreux postes dans l'enseignement supérieur sont attribués à des personnes qui sont incapables de réussir cette agrégation mais qui, au vu d'une thèse et grâce à un bon réseau, ne feront que 192h TD au lieu de 384h.

[...]

J'ai obtenu un diplôme d'expertise comptable et les salaires du privé sont extrêmement tentants. »

Annexes (3/3)

Extrait du 1^{er} vœu de l'Assemblée générale de la Société des agrégés de l'Université (19 juin 2011)

Situation des professeurs agrégés dans l'enseignement supérieur

L'Assemblée générale, ayant pris connaissance des résultats de l'enquête menée en 2010-2011, constate que les conclusions de cette enquête confirment l'actualité des propositions issues de son rapport de 2003 sur les professeurs agrégés dans l'enseignement supérieur. L'Assemblée générale demande donc, comme en 2003, la révision du décret n° 93-461 du 25 mars 1993 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur.

Elle demande notamment :

- ▶ l'attribution des emplois d'enseignants du second degré aux seuls agrégés dans toutes les disciplines où il existe une agrégation ;
- ▶ la parution systématique au BO de tous les postes de professeurs agrégés ;
- ▶ l'harmonisation des modalités de sélection des candidats, qui doivent être nationales ;
- ▶ la réduction du volume horaire annuel à 288 heures, avec 12 heures hebdomadaires au maximum d'équivalent TD ;
- ▶ la prise en compte dans le service ou la rémunération de toute autre tâche que l'enseignement ;
- ▶ une définition nationale des conditions d'attribution de décharges horaires dans le cadre de la rédaction d'une thèse ou de recherches postdoctorales ;
- ▶ la révision des procédures de notation, des promotions à la hors classe, d'accès au corps des maîtres de conférences ou des possibilités de détachement dans ce corps.

L'Assemblée générale souhaite que la Société des agrégés soit étroitement associée à la réflexion sur le rôle et les conditions d'affectation et d'exercice des professeurs agrégés dans l'enseignement supérieur.

