

Grenelle de l'Éducation

Contribution de la Société des agrégés



Novembre 2020

Les propositions suivantes s'inscrivent dans le cadre de l'atelier *Revalorisation*, mais concernent aussi, sous certains aspects, les ateliers *Déconcentration et autonomie*, *Écoute et proximité*, *Formation* et *Mobilités*. Si elles tiennent compte de la qualification des professeurs agrégés et de leur rôle spécifique dans le système éducatif, elles pourraient, pour certaines d'entre elles, être adaptées à d'autres corps.

Fondée en 1914 pour défendre les intérêts des agrégés, la Société des agrégés de l'Université promeut un enseignement équitable, exigeant et républicain. Elle porte un regard attentif sur l'actualité législative et réglementaire. Elle a développé une expertise en matière de droit de l'éducation. Elle apporte des conseils à ses adhérents ainsi qu'un soutien dans leurs démarches administratives. Son action bénéficie des hautes compétences de ses membres, qui exercent dans l'enseignement public (secondaire et supérieur), dans l'enseignement privé, dans la haute administration ou dans le secteur privé. Depuis 1948, les statuts veillent à l'observation de la parité entre hommes et femmes dans la composition du Bureau et du Comité.

Dans le cadre du Grenelle, il a semblé bon à la Société des agrégés de rappeler que les agrégés sont, depuis plusieurs années, les grands oubliés des mesures de revalorisation. Ce sont les professeurs qui ont le plus perdu en pouvoir d'achat. Pour cette raison, même si de nombreuses propositions plus générales pourront être faites par l'association dans un second temps, elle souhaite d'abord insister sur les points suivants.

La perte de pouvoir d'achat des professeurs, notamment des professeurs agrégés, qui ont peu bénéficié des mesures prises dans le cadre du protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) et des revalorisations antérieures, est patente. Le débat sur la réforme des retraites a montré à quel point le système envisagé, s'il venait à être adopté, aboutirait à une baisse importante des pensions.

Indépendamment même d'une éventuelle réforme, si l'on veut que le métier de professeur reste attractif, il apparaît que les rémunérations doivent être substantiellement revalorisées pour les agrégés comme pour les certifiés.

Voici quelques pistes qui permettraient, à notre sens, cette revalorisation.

- Extension aux professeurs agrégés de la prime spéciale d'installation.
- Accélération de la carrière, avec diminution de la durée d'échelon, y compris aux échelons les plus élevés.
- Création d'une prime spécifique, composée d'une prime forfaitaire et d'une prime modulable, comme c'est le cas pour d'autres corps de la Fonction publique.
- Élargissement de l'accès à la classe exceptionnelle.
- Majoration du taux des heures supplémentaires et rétablissement du décret n° 2008-927 du 12 septembre 2008 instituant une prime spéciale au bénéfice des enseignants qui assurent au moins trois heures supplémentaires année d'enseignement dans l'enseignement secondaire, en l'étendant à tous les niveaux d'enseignement.

Des mesures de simplification et de justice peuvent être également prises

- en ne limitant pas le nombre d'heures bénéficiant des pondérations prévues dans le décret n°2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré ;
- en revalorisant les indemnités versées pour l'exercice de missions particulières soit au sein de l'établissement, soit à l'échelon académique sous l'autorité du recteur de l'académie.

Cette reconnaissance financière doit être accompagnée d'une reconnaissance morale, qui doit s'illustrer de manière concrète par

- une reconnaissance du rôle spécifique des professeurs agrégés ;
- un système d'affectation donnant plus d'importance à leurs qualifications, aux compétences et à l'expérience acquise, respectant leur statut qui les destine, compte tenu de leur formation et du niveau du concours, à l'enseignement en CPGE, en STS, dans les classes de lycée, dans l'enseignement supérieur et, exceptionnellement, en collège ;
- des missions de formation confiées aux agrégés ;
- un accès facilité à des postes de direction, d'inspection et d'encadrement, ainsi qu'à des détachements dans d'autres ministères ou des allers-retours entre le public et le privé.

D'autre part, une plus grande autonomie pédagogique devrait être accordée à chaque professeur, conformément à la définition de la liberté pédagogique dans la loi d'orientation 2005-380 du 23 avril 2005, article 48 : « La liberté pédagogique de l'enseignant s'exerce dans le respect des programmes et des instructions du ministre chargé de l'Éducation nationale et dans le cadre du projet d'école ou d'établissement avec le conseil et sous le contrôle des corps d'inspection. Le conseil pédagogique prévu à l'article L. 421-5 ne peut porter atteinte à cette liberté ».

- Cette liberté pédagogique du professeur dans le choix des méthodes, outils, supports et activités implique également sa responsabilité, sous le conseil de l'inspection et son contrôle, qui doit se fonder sur l'efficacité de l'enseignement du professeur.
- Cela suppose une formation pédagogique, dans les INSPE ou en formation continue, qui ne soit pas dogmatique, mais ouvre la réflexion sur la diversité des pratiques, présente des exemples concrets, permettant aux professeurs de faire leurs choix en fonction des élèves qui leur sont confiés. Cela suppose aussi que des professeurs du terrain participent davantage à cette formation.
- Plus généralement, les pratiques qui ont fait la preuve de leur efficacité doivent être mutualisées et partagées, les inspecteurs pouvant les recueillir lors d'inspections ou de visites plus fréquentes.

Enfin, un fonctionnement efficace des ressources humaines implique une amélioration des relations entre la DPE, au niveau académique, la DGRH, au niveau national, et les professeurs. Pourraient y contribuer des mesures comme :

- une meilleure écoute des professeurs et une attention bienveillante à leur situation particulière ;
- des réponses rapides aux questions administratives qu'ils leur posent ;
- un véritable accompagnement et des propositions concrètes de mobilité ;
- un soutien juridique et moral sans failles en cas d'agression physique ou verbale, de harcèlement, d'incident grave résultant du non-respect du règlement intérieur ou de la Charte de la laïcité.

De même, les inspections doivent pouvoir continuer d'exercer régulièrement leur rôle de conseil, notamment l'Inspection générale auprès des professeurs agrégés.