



Agenda social – GT n°4 du 2 décembre 2015

MISSIONS et PERSPECTIVES DE CARRIERES

Déclaration du SNESUP - FSU

Extraits concernant les PRAG-PRCE et assimilés

• **Les carrières des PRAG-PRCE ensuite** : Nous nous étonnons que l'état des lieux qui est fait dans la lettre de cadrage de ce groupe de travail aboutisse à la conclusion que tout va bien en matière de carrière ! Si cet état des lieux est à ce point biaisé, nous n'irons pas loin dans ce GT ! Même le ministère d'un gouvernement précédent (en 2008) avait reconnu le ralentissement dans l'avancement d'échelon et la nécessité d'un rattrapage de carrière pour les enseignants du supérieur.

Nous insistons sur la cause de ce ralentissement : il est dû au fait que les collègues du sup sont la plupart du temps traités à part pour les promotions d'échelon. C'est le cas des PRAG en CAPN et c'est vrai dans la plupart des académies pour les PRCE en CAPA. 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. L'avancement est donc en moyenne identique à celui de tous les autres collègues du secondaire. Cependant, lorsque la comparaison est effectuée avec les collègues du post-bac (BTS, CPGE), c'est-à-dire à niveau d'enseignement équivalent, les statistiques ministérielles indiquent clairement un retard de carrière des PRAG-PRCE. Ceci s'explique car les collègues du post-bac des lycées étant mieux notés, ils avancent plus souvent au choix et au grand choix.

Par exemple, parmi les agrégés promouvables au grand choix, sont promus 30 % de PRAG (la moyenne), 35 % en STS et 57 % en CPGE ! Soit un rapport quasiment du simple au double entre universités et CPGE !

Cela aboutit à ce qu'en fin de classe normale, la moyenne d'âge des PRAG est d'environ 3 ans supérieure à celle des collègues du post-bac des lycées, soit l'équivalent d'un retard d'un échelon ! Les collègues du supérieur se sont depuis longtemps aperçus de ce retard en observant notamment la carrière plus rapide de leurs collègues restés dans le secondaire.

Un rattrapage s'impose donc et le SNESUP propose une méthode compensatoire consistant en **l'attribution d'une bonification d'ancienneté** selon des modalités à établir (**pourquoi pas une année par tranche de 8 ans d'activité dans l'enseignement supérieur**).

- Un autre retard de carrière extrêmement pénalisant est celui qui concerne les PRAG arrivés tardivement dans le corps des agrégés, notamment les certifiés ayant passé l'agrégation interne. Ceci est dû au fait que la plupart des PRAG sont à la note maximale de la fourchette, le discriminant utilisé ensuite par le ministère pour l'attribution des promotions d'échelon étant alors l'ancienneté dans le corps. Pour éviter cette injustice, **le SNESUP propose d'utiliser comme discriminant l'ancienneté générale de service (AGS)**.

- La mise à plat de notre travail et des carrières oblige à remarquer que PRCE et PRAG effectuent un travail identique, avec les mêmes services et maintenant, avec les mêmes durées d'études (bac+5). Aussi trouvons-nous nécessaire et juste la mise en place d'un plan spécifique d'intégration de tous les PRCE dans le corps des agrégés (hors contingent du secondaire), pourquoi pas avec des conditions de durée d'exercice dans le supérieur. Rappelons qu'un tel plan à déjà existé en 1991 et qu'il est donc possible de le renouveler et de l'étendre.

- De même, nous demandons une facilitation de l'accès à la recherche par équivalence automatique du master pour tous les PRAG-PRCE et une décharge d'1/2 service pendant 6 ans pour tout collègue préparant un doctorat ou une HDR, ou effectuant une recherche attestée dans l'attente d'une qualification ou d'un recrutement en tant qu'EC, avec des mesures spécifiques de transformation de postes.

- Enfin, nous ne pouvons pas aborder ce GT sans traiter du lien entre évaluation et carrière des PRAG-PRCE. Rappelons que le but essentiel d'une évaluation doit être l'amélioration du service public et, par la même occasion, l'amélioration du travail des collègues. Se pose alors la question du maintien de l'évaluation normative actuelle. En effet, dans le supérieur et avec les libertés académiques qui lui sont propres, deux exemples prouvent qu'une évaluation dirigiste et « répressive » n'est pas une condition au bon fonctionnement des services. D'une part, les enseignants-chercheurs ne sont pas évalués en matière d'enseignement et, d'autre part, la notation des PRAG (pour la quasi-totalité, ils sont à la note maximale) n'a plus aucune influence sur la carrière. Ainsi, il est largement possible d'enseigner correctement sans pression hiérarchique normative.

Aussi, est-il possible d'imaginer une évaluation dissociée de l'avancement d'échelon qui deviendrait à rythme unique, le plus favorable et sans aucune exception (c'est déjà le cas des enseignants-chercheurs). Cette évaluation pouvant être collective, serait de nature à stimuler l'entraide, la comparaison des expériences, des difficultés, des réussites, le tout pour l'amélioration du service public. Bien entendu, en cas de manquement particulièrement grave concernant l'exercice de nos obligations de service, les sanctions disciplinaires continueraient de s'appliquer.

Dans un tel cadre où l'évaluation deviendrait indépendante de l'avancement automatique, la notation tomberait en désuétude et la gestion des carrières serait nettement simplifiée.

• **Enfin, sur les aspects fondamentaux que sont les services statutaires et les rémunérations** : nous avons le triste privilège en France d'être quasiment les enseignants les moins bien payés d'Europe et avec les services les plus lourds. Sans revenir sur l'introduction de cette déclaration, le SNESUP revendique un net rattrapage salarial du point d'indice, une égalité TP = TD pour tous et toutes les heures, y compris complémentaires, ces dernières devant être rémunérées au taux normal de 125% de l'heure statutaire ! De même, une très nette réduction des services doit être envisagée. Ainsi, l'application des RTT dont nous n'avons jamais bénéficié aboutit à des services statutaires qui devraient être de 250 heures équivalent TD pour les PRAG-PRCE et 125 heures pour les EC.
