
La place des agrégés dans l'enseignement universitaire

RAPPORT N° 2016-053
Juillet 2016

Rapport à madame la ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche

monsieur le secrétaire d'État chargé de l'enseignement
supérieur et de la recherche



igaenr
Inspection générale
de l'administration
de l'Éducation nationale
et de la Recherche

**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE**

*Inspection générale de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

La place des agrégés dans l'enseignement universitaire

Juillet 2016

Isabelle ROUSSEL

Claudine PERETTI

Anne GIAMI

Patrice CHAMPION

*Inspecteurs généraux de l'administration de
l'éducation nationale et de la recherche*

Corinne BAES-HONORÉ

Chargée de mission à l'IGAENR

SYNTHÈSE

La ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a inscrit dans le programme de travail annuel de l'IGAENR 2015-2016 une mission sur « *la place des agrégés dans l'enseignement universitaire* », sujet qui n'a jamais, jusqu'ici, été étudié directement dans un rapport des inspections générales.

L'intervention des agrégés dans l'enseignement supérieur, et plus largement, celle des enseignants du second degré, est pourtant une pratique ancienne, qui est autorisée à la fois par la loi et par les statuts propres de chacun des corps concernés. En termes d'effectifs, le recours aux enseignants du second degré s'est particulièrement développé à partir des années 1980. En 2015, on comptait ainsi 7 225 professeurs agrégés et 5 695 professeurs certifiés, qui représentaient respectivement 11,6 % et 9,2 % du total des enseignants titulaires affectés dans les établissements d'enseignement supérieur hors médecine et odontologie.

Le premier travail de la mission a été de rassembler les données statistiques disponibles au niveau national sur les enseignants du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur. Elle s'est par ailleurs rendue dans plusieurs rectorats et dans une quinzaine d'établissements, où elle a rencontré à la fois les équipes de direction et des panels d'enseignants. La mission a par ailleurs adressé un questionnaire à tous les établissements visités, ce qui lui a notamment permis d'avoir une vision assez fine de la réalité des fonctions exercées par les enseignants du second degré, de leur participation à l'enseignement et des responsabilités qu'ils assument.

Le présent rapport analyse ainsi l'évolution depuis trente ans des effectifs des enseignants appartenant à des corps du second degré intervenant dans l'enseignement universitaire ; il s'est également intéressé aux conditions d'exercice de ces personnels au sein des établissements d'enseignement supérieur et à leur rôle dans le fonctionnement pédagogique et administratif de ces établissements. Au terme de son enquête, la mission dégage trois constatations principales.

La **première constatation**, sans doute la plus frappante, est la distorsion qui existe entre la part considérable prise depuis trente ans par les enseignants du second degré dans le fonctionnement pédagogique et administratif des établissements d'enseignement supérieur et l'absence de réflexion globale, tant au niveau national que dans les établissements, sur l'apport de ces enseignants et la place qu'ils occupent.

L'analyse de l'évolution des effectifs dans les établissements d'enseignement supérieur montre que, depuis dix ans, l'effectif des enseignants du second degré s'est stabilisé autour de 18 % des personnels titulaires ; les agrégés affectés dans le supérieur en octobre 2015 représentant 12 % de l'effectif de leur corps et, si l'on prend en compte les effectifs affectés en STS et CPGE, 23 % du corps enseignant dans le post-baccalauréat au sens large. L'enseignement supérieur représente donc incontestablement, pour les agrégés en particulier, un débouché majeur et « naturel », au moment où le gouvernement veut faciliter la transition entre lycées et enseignement supérieur.

Or, quasiment aucun des interlocuteurs rencontrés par la mission n'a exprimé une ligne politique claire sur la place qui devrait être faite aux enseignants du second degré – et en particulier aux agrégés – dans le *continuum* bac – 3 / bac + 3. À l'exception des représentants des IUT, aucun interlocuteur au niveau des établissements n'a abordé ce sujet spontanément, sauf de manière défensive, pour exprimer une crainte et un refus de « secondarisation » de l'enseignement supérieur.

La **deuxième constatation** de la mission est l'insuffisante prise en compte des spécificités de l'enseignement supérieur dans le déroulement de la carrière de ces personnels. Le choix d'aller dans un établissement d'enseignement supérieur reste pénalisant, sur le plan financier mais surtout dans les conditions d'avancement par rapport aux carrières offertes en CPGE, mais également, pour les agrégés du moins, par rapport à l'enseignement scolaire. C'est cependant moins le taux global de promus qui pose problème que l'incapacité du dispositif actuel à prendre en compte la réalité des fonctions exercées et de l'investissement des enseignants ainsi que sentiment d'incompréhension et de frustration qu'engendre cette situation.

La troisième constatation, celle-là très positive, est la bonne intégration des enseignants du second degré et leur investissement dans le fonctionnement des établissements ; si cet apport n'est pas assez valorisé dans leur carrière, tous reconnaissent l'intérêt des fonctions qui leur sont confiées. Quasiment aucun des enseignants rencontrés par la mission ne souhaite d'ailleurs quitter l'enseignement supérieur, ce que confirment les chiffres au niveau national. Il reste aux établissements à pouvoir mieux reconnaître la place qu'ils occupent et mieux valoriser l'apport de leur expérience et de leurs compétences. La diversité des profils d'enseignants qui y interviennent est une spécificité et une force de l'enseignement supérieur.

Sur la base de ces observations et analyses, la mission émet un certain **nombre de recommandations**, qui, pour la plupart d'entre elles, relèvent des bonnes pratiques de gestion et peuvent être mises en œuvre rapidement, sans modification réglementaire.

Ces mesures ont pour principal objet d'améliorer la gestion de ces personnels et de mieux reconnaître leur apport dans l'enseignement universitaire. Elles s'articulent autour de trois thématiques :

- une première série de mesures vise à améliorer la connaissance qu'ont le ministère et les établissements de cette population ;
- le deuxième volet des recommandations porte sur la gestion au quotidien des enseignants du second degré dans les établissements d'enseignement supérieur ; les propositions de la mission reposent principalement sur une diffusion des bonnes pratiques et s'inscrivent dans la logique de ce qui a déjà été initié soit par la DGRH, soit au niveau des rectorats et des établissements ;
- le troisième volet des recommandations explore les voies possibles pour parvenir à une amélioration des conditions d'avancement des personnels du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur ; là encore la mission préconise une plus grande concertation entre les acteurs (ministère, rectorats, établissements), une amélioration des pratiques et une meilleure prise en compte de la spécificité de la situation des personnels affectés dans le supérieur.

Enfin, la mission souligne que **la question de la place des agrégés dans le continuum bac - 3 / bac + 3** reste posée aux pouvoirs publics. Le sujet débordait très largement le cadre de la mission mais il demeure central et mériterait sans doute qu'on redéfinisse clairement la vocation et les missions du corps des agrégés. En tout état de cause, les agrégés ne peuvent être gérés uniquement comme un corps du second degré mais la vocation « mixte » d'un corps positionné à la fois sur le second degré et sur le post-bac et l'enseignement supérieur doit être pleinement prise en compte et les pratiques de gestion adaptées à cette particularité

SOMMAIRE

Introduction.....	1
1. Depuis trente ans, le recours croissant aux personnels du second degré ne s'est pas accompagné d'une véritable réflexion au niveau national sur la place qu'ils occupent dans l'enseignement supérieur.....	3
1.1. Une participation des personnels enseignants du second degré en forte croissance jusqu'en 2000 et qui semble se stabiliser depuis dix ans	4
1.1.1. Une population qui ne cesse d'augmenter jusqu'en 2000	4
1.1.2. Un tassement, voire une légère baisse des effectifs enseignants du second degré qui semblent s'amorcer depuis dix ans	5
1.1.3. Une répartition des effectifs enseignants du second degré très variable selon les disciplines, les établissements et leurs composantes.....	7
1.1.4. Une population dont l'âge moyen augmente et qui, une fois affectée dans l'enseignement supérieur, y achève sa carrière.....	10
1.1.5. Des enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur en plus grand nombre que dans les STS et les CPGE.....	11
1.1.6. Les rémunérations.....	12
1.2. Une adaptation partielle des règles statutaires et des modes de gestion.....	13
1.2.1. Des règles statutaires pour une part spécifiques pour les enseignants du second degré affectés dans le supérieur.....	13
1.2.2. Une gestion qui a du mal à s'adapter aux particularités de l'enseignement supérieur.....	16
1.2.3. Le déroulement des carrières : un malaise persistant malgré des contingents de promotions qui ne sont, globalement, pas défavorables aux enseignants du second degré affectés dans le supérieur	20
2. Malgré l'importance de leur contribution et leur bonne intégration au sein des établissements d'enseignement supérieur, l'apport spécifique des enseignants du second degré n'y est que peu valorisé	33
2.1. Les recrutements.....	33
2.1.1. La plupart des établissements visités n'ont pas de politique affichée en matière de recrutement des enseignants du second degré	33
2.1.2. Les modalités d'affectation se sont améliorées et clarifiées.....	36
2.2. Les modalités d'exercice des enseignants du second degré au sein des établissements.....	39
2.2.1. La participation à l'offre de formation : globalement très importante mais variable suivant les disciplines et les composantes.....	39
2.2.2. Les enseignants du second degré assument de nombreuses responsabilités pédagogiques et administratives.....	46

2.2.3. <i>La participation à la recherche des enseignants du second degré est difficilement mesurable mais reste marginale</i>	51
2.3. L'intégration au sein des établissements et le déroulement de la carrière : un sentiment d'insatisfaction tempéré par l'intérêt et la diversité des fonctions.....	58
2.3.1. <i>Des personnels qui veulent tous rester dans l'enseignement supérieur mais qui se sentent inégalement intégrés et reconnus</i>	58
2.3.2. <i>Un avancement déconnecté de l'investissement pédagogique et administratif dans l'établissement malgré les efforts de certaines universités pour créer des dispositifs de concertation interne</i>	59
3. Les recommandations de la mission	62
Conclusion	68
Annexes	71

Introduction

Les ministres en charge de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ont inscrit dans le programme de travail annuel de l'IGAENR¹ 2015-2016 une mission sur « *la place des agrégés dans l'enseignement universitaire* », sujet qui n'a jamais, jusqu'ici, été étudié directement dans un rapport des inspections générales.

L'intervention des agrégés dans l'enseignement supérieur, et plus largement, celle des enseignants du second degré, est pourtant une pratique ancienne, qui est autorisée à la fois par la loi² et par les statuts propres de chacun des corps concernés. Le décret statutaire des professeurs agrégés prévoit ainsi que ceux-ci « *assurent leur service dans les classes préparatoires aux grandes écoles, dans les classes de lycée, dans des établissements de formation et, exceptionnellement, dans les classes de collège* » et qu'ils « *peuvent également être affectés dans des établissements d'enseignement supérieur* »³.

En termes d'effectifs, le recours aux enseignants du second degré, qui s'est développé à partir des années 80, a correspondu notamment :

- au développement des IUT, qui voyaient dans l'association entre des enseignants-chercheurs, des enseignants du second degré et des professionnels, la garantie d'un enseignement susceptible de donner à leurs étudiants l'ensemble des compétences nécessaires à leur insertion et à leur évolution professionnelle future ;
- à l'augmentation massive des effectifs qu'a connue l'enseignement supérieur et, pour une part également, à la mise en extinction du corps des assistants de l'enseignement supérieur⁴ ;
- au développement de certaines filières (STAPS), des IUFM et d'enseignements transversaux (langues).

En 2015, on compte ainsi 7 225 professeurs agrégés et 5 695 professeurs certifiés, qui représentent respectivement 11,6 % et 9,2 % du total des enseignants titulaires affectés dans les établissements d'enseignement supérieur hors médecine et odontologie.⁵

¹ Cf. BO n° 32 du 3 septembre 2015.

² Cf. article L. 952-1 du code de l'éducation : « *Sous réserve des dispositions de l'article L. 951-2, le personnel enseignant comprend des enseignants - chercheurs appartenant à l'enseignement supérieur, d'autres enseignants ayant également la qualité de fonctionnaires, des enseignants associés ou invités et des chargés d'enseignement. [...]* ».

³ Article 4 du décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré.

⁴ Les assistants ont été remplacés soit par des personnels du second degré, notamment dans les disciplines qui recrutent des « assistants agrégés », soit par les ATER.

⁵ Source DGRH A.

À ces professeurs agrégés et certifiés (PRAG et PRCE⁶) affectés, il faut ajouter trois autres catégories d'enseignants du second degré en fonction dans des établissements d'enseignement supérieur :

- ceux qui sont détachés comme maîtres de conférences stagiaires ;
- ceux qui sont détachés sur un contrat d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) ou de doctorant ;
- les enseignants stagiaires qui sont placés en congé sans traitement pour être recrutés sur un contrat d'ATER ou de doctorant.

Hors les différentes catégories qui viennent d'être rappelées, de nombreux enseignants du second degré interviennent également dans les établissements d'enseignement supérieur comme chargés d'enseignement vacataires, sans que leur nombre soit connu au niveau du ministère⁷.

Le premier travail de la mission a donc été de rassembler les données statistiques disponibles, notamment au sein des deux services de la DGRH, sur les enseignants du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur. En effet, même si le thème de la mission portait expressément sur la place des agrégés dans l'enseignement universitaire, l'étude ne pouvait ignorer les autres personnels du second degré. Cet élargissement était nécessaire, ne fût-ce que pour étudier la part respective des différents corps et l'évolution éventuelle des politiques de recrutement des établissements. Par ailleurs, comme les rencontres en établissements l'ont très vite montré, les différences entre les différents corps du second degré entrent peu en ligne de compte au sein des établissements. La fracture se situe entre les corps enseignants et les enseignants - chercheurs et non entre les professeurs agrégés et les autres corps du second degré.

Les questions que s'est posées la mission ont été d'autant plus nombreuses qu'aucune étude exhaustive n'a – jusqu'ici – été publiée sur cette population ; tout au plus dispose-t-on de notes statistiques de la DGRH sur les personnels enseignants dans l'enseignement supérieur mais la plus récente, qui porte sur les effectifs 2013-2014⁸, ne traite qu'incidemment et de manière globale des personnels du second degré. L'IGAENR a pu, quant à elle, aborder la question des enseignants du second degré dans le cadre d'audits d'établissements d'enseignement supérieur, ou dans quelques-uns de ses rapports thématiques comme celui consacré à la carte des formations mais le sujet n'a jamais été traité ni directement, ni dans sa globalité.

Dans le cadre de son enquête, la mission a rencontré les principaux acteurs et partenaires de l'enseignement supérieur au niveau national⁹ : elle s'est rendue dans quatre rectorats (Besançon, Clermont-Ferrand, Orléans-Tours et Versailles), a visité seize établissements (treize universités, deux écoles d'ingénieurs et une école normale supérieure¹⁰). Le choix de ces établissements a été arrêté

⁶ PRAG et PRCE : abréviations utilisées pour désigner les professeurs agrégés et certifiés affectés dans l'enseignement supérieur.

⁷ La DGRH recense, dans le cadre de son enquête annuelle sur les personnels enseignants non-permanents, les effectifs de vacataires mais cette enquête ne porte pas sur l'activité professionnelle principale de ces vacataires et ne permet pas d'identifier, parmi ces derniers, quels sont ceux qui sont des enseignants du second degré.

⁸ Note de la DGRH - Enseignement supérieur n° 1 – janvier 2016 – Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du MENESR-2013-2014.

⁹ Voir en annexe 1 la liste des personnes rencontrées.

¹⁰ Les établissements visités sont les suivants : l'UPEEC, qui a accepté d'être établissement test, les universités de Franche-Comté, Besançon, Cergy, Clermont-Ferrand 1 et 2, Lille 1, Lorraine, Nantes, Orléans, Tours, Paris 3, Paris 4, Paris 10, l'ENSEA de Cergy, l'INSA de Lyon, l'ENS Cachan.

en fonction du poids des personnels du second degré, de la diversité des disciplines et des composantes représentées¹¹. Dans chaque établissement, elle a rencontré l'équipe de direction, des directeurs de composantes et un panel d'enseignants du second degré, essentiellement agrégés.

La mission a par ailleurs adressé un questionnaire à tous les établissements visités, ce qui lui a notamment permis d'avoir une vision assez fine de la réalité des fonctions exercées par les enseignants du second degré, de leur participation à l'enseignement et des responsabilités qu'ils assument.

La mission tient à remercier tout particulièrement l'ensemble des établissements et rectorats visités pour la qualité des réponses qui lui ont été fournies. Elle remercie également les services de la DGRH pour l'ensemble – très riche – des données qui lui ont été transmises et sans lesquelles ce rapport n'aurait pu être réalisé.

À partir de ces différentes sources, le présent rapport s'est attaché à analyser l'évolution depuis trente ans des effectifs des enseignants appartenant à des corps du second degré intervenant dans l'enseignement universitaire ; il s'est interrogé également sur les conditions d'exercice de ces personnels au sein des établissements d'enseignement supérieur et sur leur rôle dans le fonctionnement pédagogique et administratif de ces établissements.

Sur la base de ces observations et analyses, il émet un certain nombre de recommandations, dont la plupart n'entraînent pas de modifications statutaires ou réglementaires majeures mais ont pour seul objet d'améliorer la gestion de ces personnels et de mieux reconnaître leur apport dans l'enseignement universitaire.

1. Depuis trente ans, le recours croissant aux personnels du second degré ne s'est pas accompagné d'une véritable réflexion au niveau national sur la place qu'ils occupent dans l'enseignement supérieur

Dans cette première partie, le rapport s'appuie sur les données disponibles au niveau national. Les effectifs de professeurs du second degré sont suivis par deux services distincts de la DGRH à l'aide de deux outils de gestion :

- **la base EPP** qui rassemble les données sur l'ensemble des professeurs du second degré, y compris ceux qui sont affectés dans l'enseignement supérieur ou détachés sur des contrats d'ATER, de doctorant ou des contrats de droit public ;
- **la base GESUP** qui, avant le passage aux responsabilités et compétences élargies d'une grande partie des établissements d'enseignement supérieur depuis 2009, était la base de gestion de la carrière et des rémunérations des personnels des établissements d'enseignement supérieur ; en dépit d'efforts constants et intenses de remontées annuelles et de rapprochement de données, cette base contient aujourd'hui des imperfections liées à la lourdeur de sa mise à jour ;

¹¹ Voir en annexe 2, la présentation de l'échantillon des enseignants rencontrés par la mission.

- **un troisième outil de collecte et traitement de données, RH Sup Info**, est achevé et utilisé pour les personnels titulaires et en cours d'élaboration pour les agents non titulaires ; il permet à la DGRH de faire remonter automatiquement le 31 décembre de chaque année des informations sur les personnels titulaires, issues des différentes applications de gestion des ressources humaines des établissements d'enseignement supérieur. À ce jour, la partie de l'outil dédiée aux non titulaires doit encore être testée et les données dans les établissements fiabilisées.

La mission a choisi d'utiliser prioritairement les données issues de GESUP qui présentent l'avantage d'être disponibles sur trente ans et permettent de dégager une évolution de long terme ; elles sont disponibles également par établissement d'enseignement supérieur et ont été transmises à la mission avant le début des visites d'établissements. Les tableaux présentés dans cette première partie du rapport sont donc tous issus de la base GESUP. L'exploitation détaillée de ces données est présentée en annexe 3 du rapport.

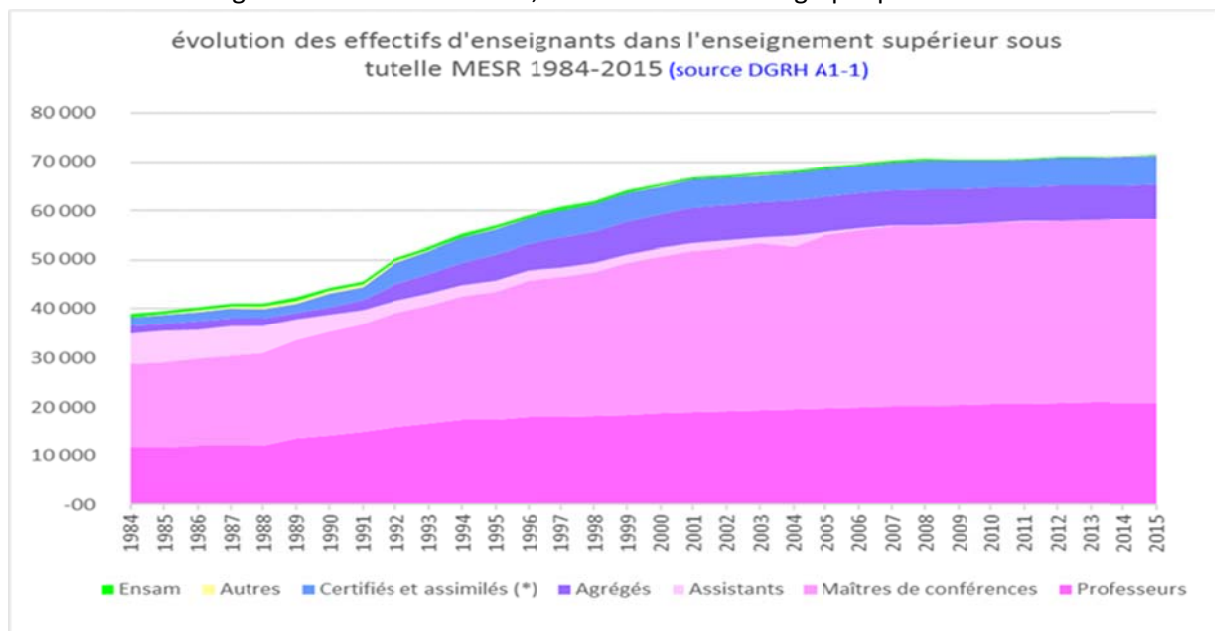
Certaines données concernant notamment la carrière des enseignants du second degré, sont cependant issues de la base EPP.

1.1. Une participation des personnels enseignants du second degré en forte croissance jusqu'en 2000 et qui semble se stabiliser depuis dix ans

1.1.1. Une population qui ne cesse d'augmenter jusqu'en 2000

De 1984 à 2015, le corps enseignant titulaire total, en fonction dans l'enseignement supérieur passe de 38 834 à 71 494¹².

Sur la même période, la contribution des professeurs agrégés, comme celle des certifiés, ne cesse de croître. Cette croissance a été très rapide entre 1991 et 2004 puis les effectifs se sont stabilisés il y a dix ans avec une légère tendance à la baisse, comme le montre le graphique ci-dessous.



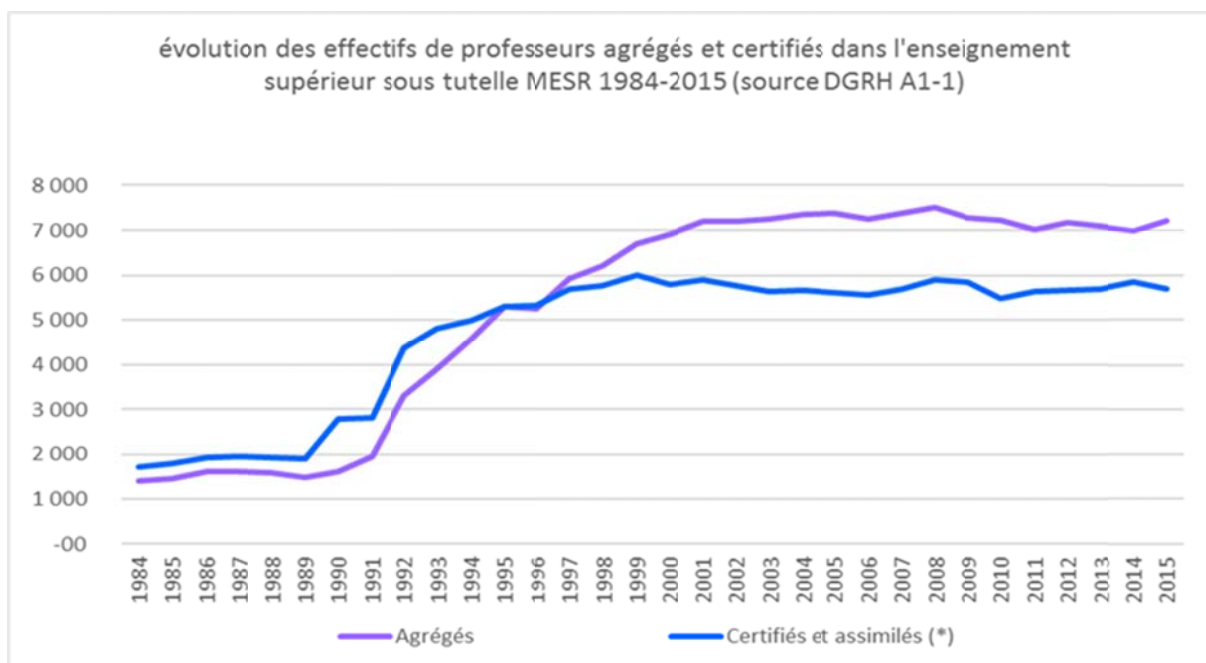
¹² Y compris les enseignants des disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques et ceux des corps particuliers.

Au début des années 1980, les professeurs du second degré sont en très faible nombre dans l'enseignement supérieur et les professeurs agrégés y sont encore moins nombreux que les professeurs certifiés ; mais, à partir de l'année 1990, les effectifs des deux corps connaissent, sous le poids de la pression démographique notamment, une croissance très forte.

Les professeurs agrégés, qui constituaient, en début de période, seulement 4 % du total des effectifs enseignants du supérieur en représentent 10 % en 2015, leur effectif passant de 1 425 en 1984 à 7 225 en 2015. Leur croissance, forte jusqu'en 2000, se prolonge mais en ralentissant jusqu'en 2008, année où les effectifs sont au plus haut avec 7 517 agrégés en fonction dans le supérieur ; ensuite, une légère décroissance s'amorce.

Les effectifs de professeurs certifiés atteignent pour leur part 6 000 en 1999 puis, à partir de l'an 2000, oscillent entre 6 000 et 5 500 jusqu'en 2010, année où ils atteignent leur niveau le plus bas depuis 1996 ; la croissance repart après 2010 mais sans jamais porter à nouveau les effectifs jusqu'à 6 000.

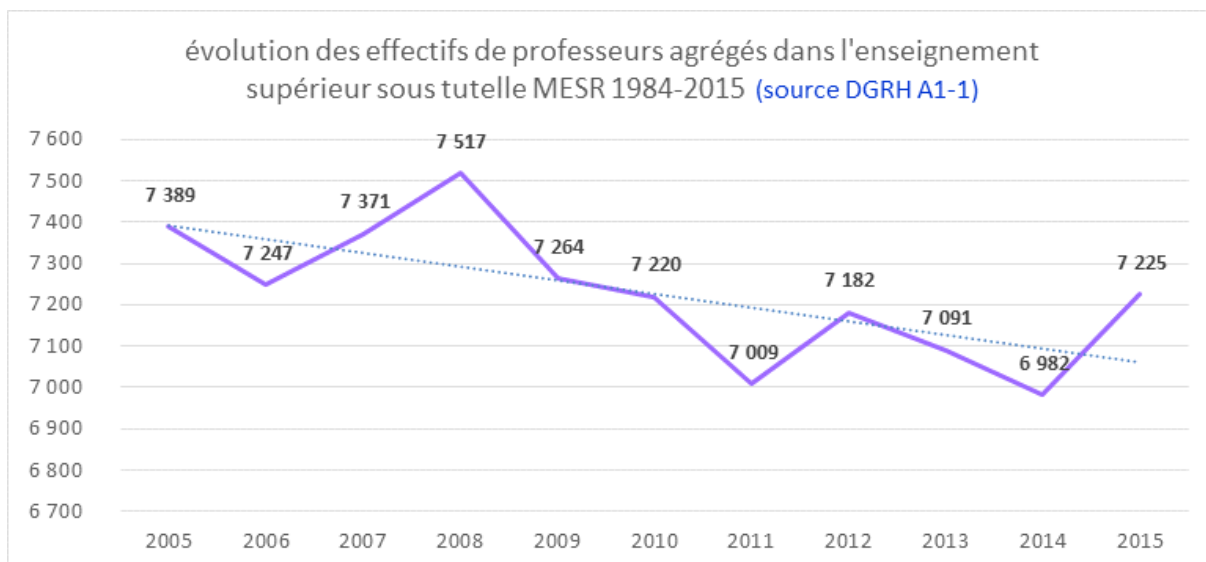
En 2015, on compte ainsi 7 225 professeurs agrégés (10 % des enseignants titulaires) pour 5 695 professeurs certifiés (8 % du total des enseignants titulaires). Les professeurs agrégés sont un peu plus nombreux que les professeurs certifiés depuis 1996.



1.1.2. Un tassement, voire une légère baisse des effectifs enseignants du second degré qui semblent s'amorcer depuis dix ans

Ces évolutions sur trente ans aboutissent à ce que la part des enseignants du second degré passe de 10 % en 1984 à presque 20 % en 1999, avant de décroître légèrement et de se stabiliser autour de 18 %.

Les effectifs de professeurs agrégés montrent ainsi une légère tendance à la contraction depuis une dizaine d'années.



Jusqu'à la fin des années 2000, les croissances d'effectifs des différentes catégories d'enseignants, relèvent presque exclusivement de la politique nationale en matière d'emplois dans l'enseignement supérieur, dans la mesure où la loi de finances détermine la répartition par corps et grade des créations d'emplois. À partir de 2009¹³ en revanche, la combinaison des dispositions de la LOLF et de celles de la LRU relative aux responsabilités et compétences élargies (RCE)¹⁴ modifie la répartition des rôles : les établissements peuvent déterminer librement la répartition de leurs emplois avec comme seule contrainte le respect d'un plafond d'emplois et de masse salariale, même si le poids des orientations nationales reste important avec les fortes augmentations de taux des contributions sociales patronales, la croissance ralentie des crédits aux établissements et des opérations particulières, comme le plan « réussite en licence » (2008-2012) ou les créations d'emplois dans le cadre du plan Fioraso (2013-2017).

Durant les cinq dernières années, le nombre d'enseignants titulaires a ainsi augmenté de 1 109 et la population enseignante titulaire a connu une modification perceptible de sa composition, ce qui contredit, pour une part, les déclarations des équipes de direction consultées par la mission qui ont souvent affirmé que les postes vacants étaient le plus fréquemment rouverts dans le même corps.

La mission constate de fait une augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs recrutés, comme le montre le tableau présenté ci-dessous mais également une modification de la structure des corps en faveur des enseignants-chercheurs et, dans une moindre mesure, des certifiés ; les quatre cinquièmes des augmentations d'effectifs ont en effet concerné les enseignants - chercheurs, 20 % les professeurs certifiés. **De 2010 à 2015, la croissance globale du nombre d'enseignants titulaires n'a donc pas bénéficié aux professeurs agrégés.**

Toutefois, ces totaux cachent des variations différenciées selon les grands champs disciplinaires : en sciences et techniques, les effectifs de professeurs agrégés ont crû de 3 % tandis que les effectifs de professeurs certifiés diminuaient de 6 % ; en lettres, langues et sciences humaines et sociales, la diminution du nombre de professeurs agrégés (-4 %) a été inversement proportionnelle à la croissance des professeurs certifiés (+4 %) ; seul le secteur droit économie gestion a recruté à la fois davantage de professeurs certifiés (+18 %) et de professeurs agrégés (+4 %).

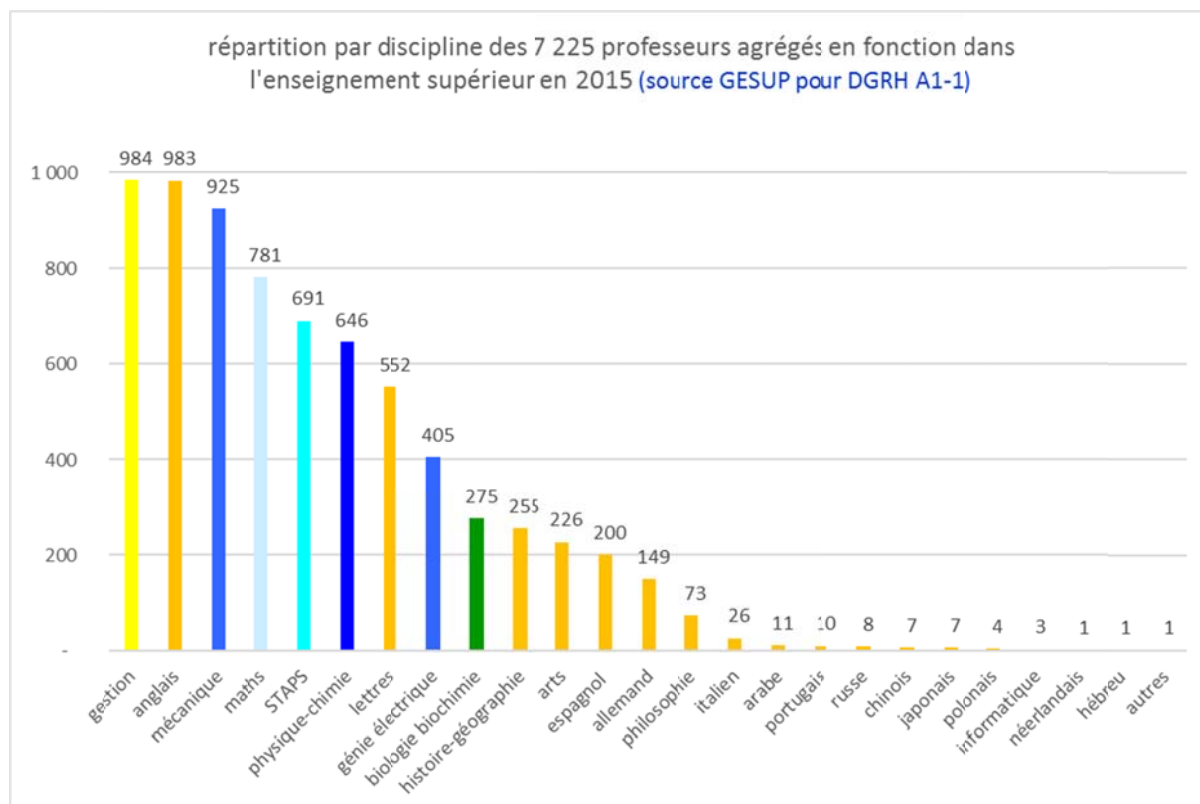
¹³ À la fin de l'année 2010, 50 établissements sont passés aux responsabilités et compétences élargies.

¹⁴ De 2009 à 2015, 106 établissements vont passer aux RCE.

1.1.3. Une répartition des effectifs enseignants du second degré très variable selon les disciplines, les établissements et leurs composantes

- **Le poids des disciplines**

Les 7 225 professeurs agrégés en fonction dans l'enseignement supérieur en 2015 enseignent **dans vingt-cinq disciplines**¹⁵ ; quatre disciplines en rassemblent la moitié (3 673) en 2015¹⁶ : la gestion, l'anglais, la mécanique et les mathématiques. À l'autre extrémité, quinze disciplines rassemblent le dixième des professeurs agrégés et, parmi celles-là, dix disciplines en rassemblent au plus onze.



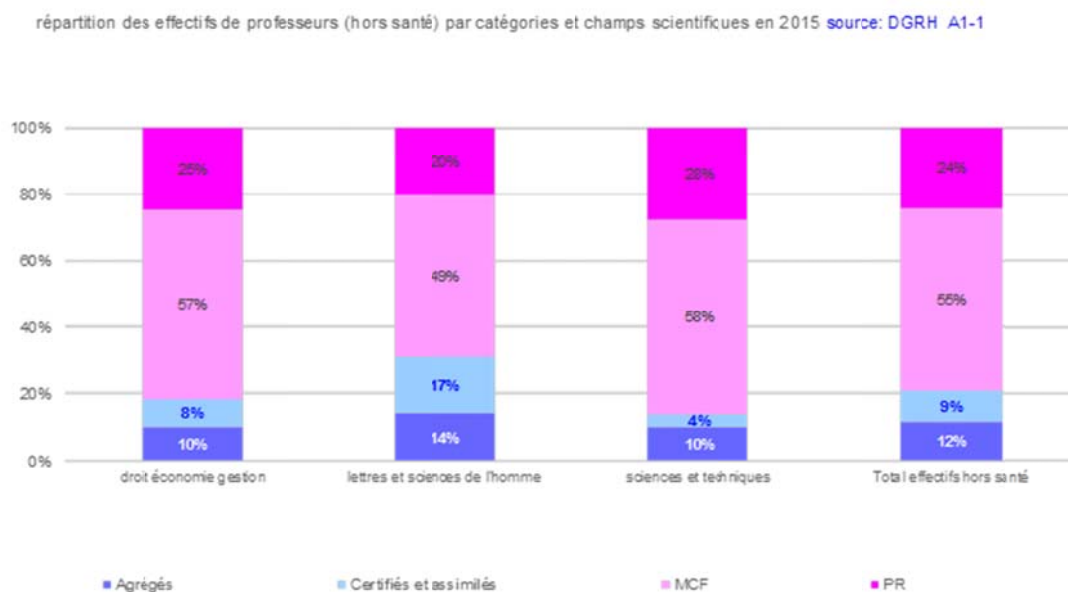
Parmi les disciplines les moins représentées chez les professeurs agrégés de l'enseignement supérieur figurent les langues vivantes autres que l'anglais, l'espagnol et l'allemand.

En 2015, les 7 225 professeurs agrégés représentent 29 % des corps enseignants titulaires en sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS), 25 % en gestion, 24 % en anglais et mécanique. Les certifiés pour leur part, sont majoritaires en STAPS (37 %), en anglais (34 %) mais ne sont que 6 % en mathématiques, 10 % en mécanique et 21 % en gestion.

¹⁵ La typologie utilisée dans les tableaux présentés est celle utilisée par la DGRH pour l'ensemble des emplois d'enseignants dans l'enseignement supérieur ; elle se réfère aux sections CNU ou aux regroupements de sections CNU (physique - chimie) ; elle est enrichie, depuis 2015, de précisions disciplinaires (chinois, japonais, hébreu, arabe...) afin de faire coïncider du mieux possible la nomenclature du CNU utilisée pour les enseignants-chercheurs et la nomenclature du scolaire utilisée pour les enseignants du second degré.

¹⁶ Durant l'année 2014-2015.

Le graphique suivant illustre ces différences par champ disciplinaire.

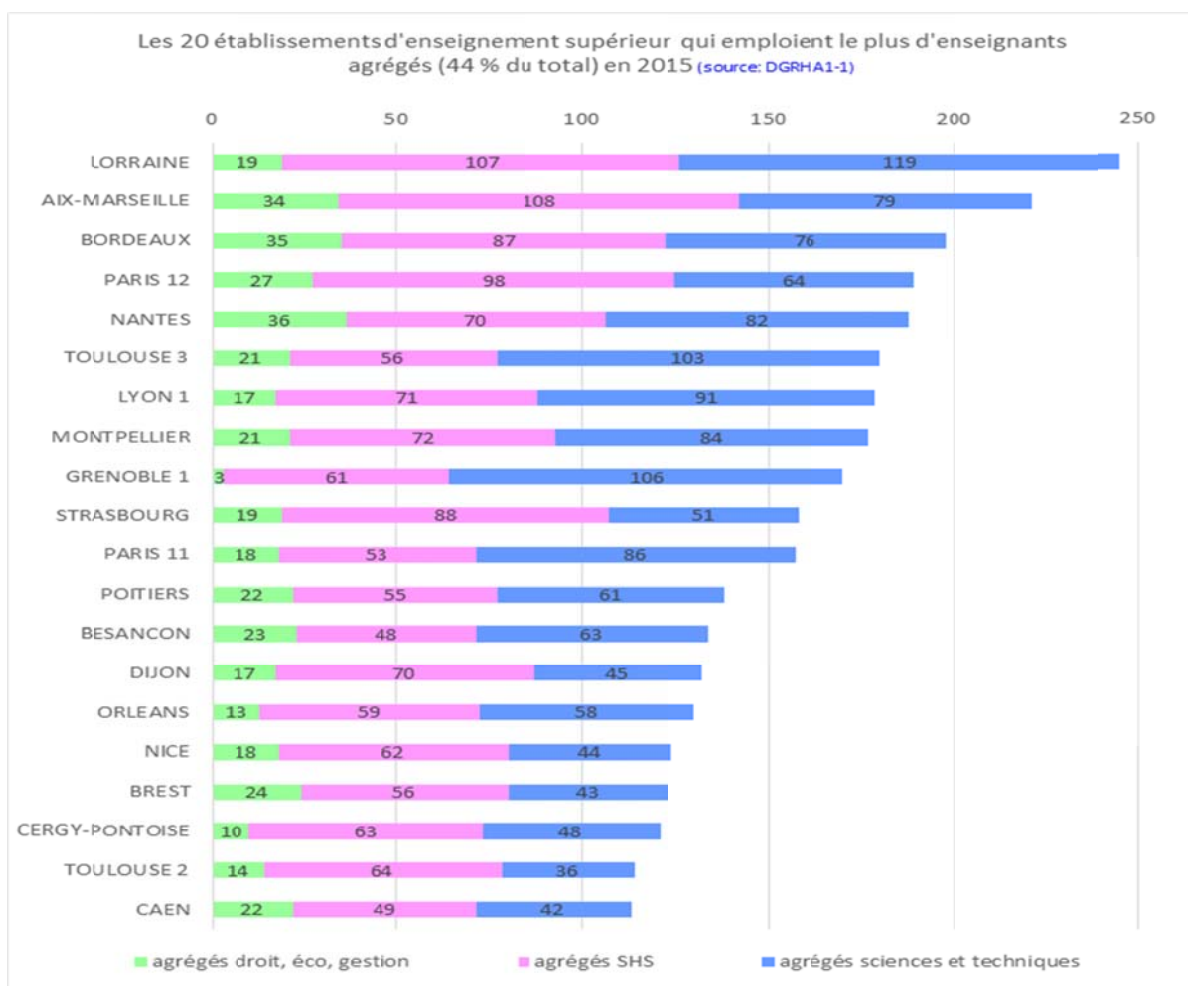


- **Une répartition inégale selon les établissements**

Établissements d'enseignement supérieur	Nombre d'établissements	Part des effectifs de professeurs agrégés
Moins de 10 professeurs agrégés affectés	37	2 %
de 10 à 20 professeurs agrégés affectés	21	4 %
de 21 à 50 professeurs agrégés affectés	26	11 %
de 51 à 100 professeurs agrégés affectés	33	31 %
plus de 100 professeurs agrégés affectés	25	51 %
Total des établissements	142	100 %

Source : GESUP

Vingt universités rassemblent 44 % de l'effectif total des professeurs agrégés ; dix établissements en rassemblent le quart. Les universités de Lorraine et d'Aix-Marseille sont les plus gros employeurs de professeurs agrégés de France, loin devant les lycées qui en rassemblent, pour les plus importants d'entre eux, moins de cent.



Le poids des professeurs agrégés, comme celui des certifiés, est par ailleurs beaucoup plus important si l'on prend, comme base de calcul, le temps statutaire de service d'enseignement (384 heures équivalent TD – HETD hors décharge d'enseignement), soit le double de celui des enseignants-chercheurs. Les agrégés représentent ainsi – hors disciplines de santé – 19 % du total théorique des heures dispensées par les enseignants titulaires de l'enseignement supérieur, et les professeurs certifiés 15 %, hors disciplines de santé.

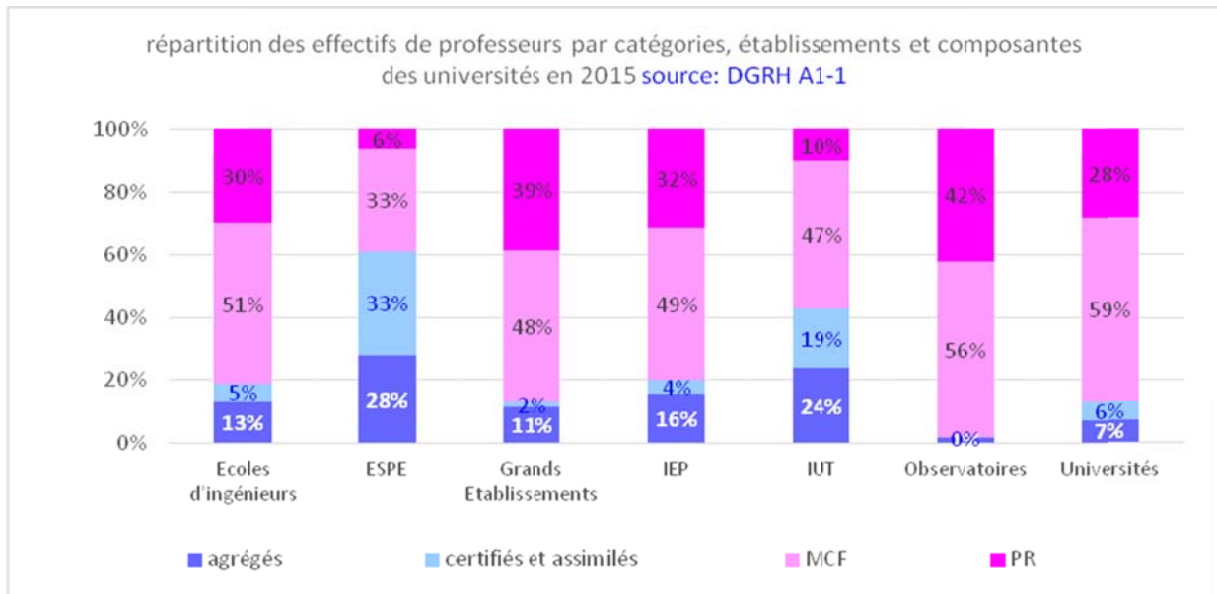
- **Les différences selon les composantes : l'exemple des IUT et des ESPE**

Les professeurs du second degré constituent enfin une forte part du corps enseignant dans les écoles supérieures du professorat de l'éducation – **ESPE** (61 % du total des effectifs enseignants titulaires) **et les IUT** (43 %) qui mobilisent respectivement 5 % et 15 % des effectifs totaux d'enseignants titulaires en fonction dans le supérieur.

La répartition entre agrégés et certifiés est par ailleurs inégale selon les types d'établissements ou de composantes. Les professeurs agrégés sont ainsi un peu plus nombreux dans les IUT que les professeurs certifiés. Dans les ESPE, les professeurs certifiés sont au contraire plus nombreux que les professeurs agrégés (33 % de l'effectif total des enseignants titulaires en fonction dans les ESPE, contre 28 % pour les agrégés). Dans les autres composantes des universités¹⁷, les professeurs agrégés sont quasi à égalité (7 % de l'effectif total enseignant contre 6 % pour les certifiés). Dans les IEP, les

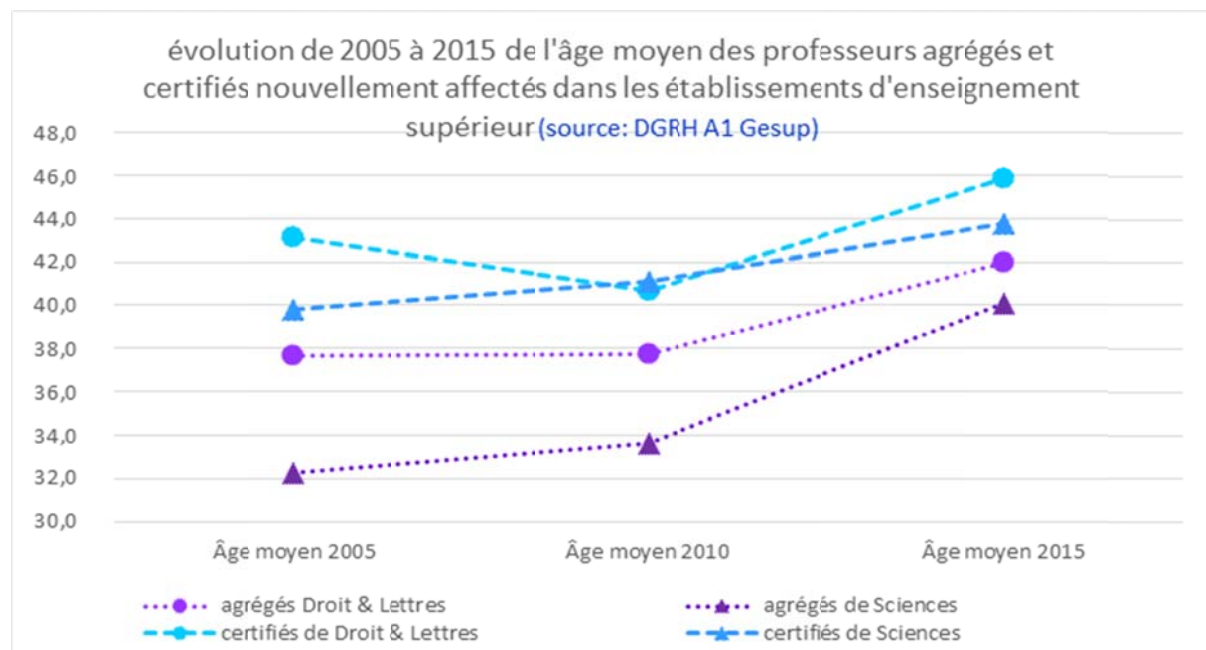
¹⁷ Hors IUT, ESPE.

grands établissements et les écoles d'ingénieurs (hors écoles internes), les agrégés sont nettement plus nombreux que les certifiés (voir tableaux ci-après).



1.1.4. Une population dont l'âge moyen augmente et qui, une fois affectée dans l'enseignement supérieur, y achève sa carrière

Les professeurs agrégés sont recrutés à un âge qui augmente lentement au fil du temps et qui rattrape progressivement l'âge de recrutement des professeurs certifiés. L'écart qui était de presque six années en 2005 entre les agrégés de sciences qui sont recrutés plus jeunes et ceux des sciences humaines et sociales se réduit au fil des années.



On peut toutefois noter que l'information sur l'évolution de cette donnée est difficile à obtenir dans la mesure où la base GESUP n'est plus parfaitement fiable depuis l'année 2009, qui a vu les premiers passages aux RCE¹⁸ et où la base EPP ne conserve pas les historiques de données.

Les professeurs agrégés recrutés dans l'enseignement supérieur y restent et y achèvent leur carrière. Le tableau ci-dessous confirme sur ce point les entretiens qu'a eus la mission : sur la période observée (2012-2016), seule une vingtaine de professeurs agrégés affectés dans l'enseignement supérieur réintègre, chaque année, l'enseignement scolaire, souvent pour des raisons géographiques ou personnelles.

En revanche, la situation est très différente pour les professeurs agrégés recrutés sur un contrat d'ATER : 80 à 100 réintègrent chaque année l'enseignement scolaire, le plus souvent non pas par choix mais faute d'avoir trouvé un poste dans l'enseignement supérieur et/ou la recherche, ce qui pose d'ailleurs des problèmes de « réinsertion » et de réadaptation à l'enseignement secondaire que les rectorats ont signalés.

Nombre de réintégrations dans le scolaire d'agrégés en fonction dans le supérieur entre 2012 et 2016

Année scolaire	Professeurs agrégés affectés dans l'enseignement supérieur	Professeurs agrégés ATER dans l'enseignement supérieur	Professeurs agrégés dans l'enseignement français à l'étranger	Total des professeurs agrégés réintégrés dans l'enseignement scolaire
2012-2013	24	82	10	116
2013-2014	22	81	9	112
2014-2015	24	100	7	131
2015-2016	21	80	11	112

Source : EPP

1.1.5. Des enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur en plus grand nombre que dans les STS et les CPGE

On compte 13 748 agrégés dans le « post-bac », soit près de 26 % du corps des agrégés. Ceux-ci sont affectés très majoritairement dans les établissements d'enseignement supérieur (13,4 %).

Cette proportion de professeurs agrégés dans l'enseignement post-bac varie beaucoup selon les disciplines ; elle atteint ainsi 55 % en économie, gestion et sciences sociales, 54 % en sciences pour l'ingénieur et 37 % en anglais ; on peut noter aussi 48 % en chinois mais sur des effectifs très faibles, donc moins significatifs. En revanche, ils ne sont que 10 % du corps en histoire - géographie ou ne biologie - biochimie ; 14 % en lettres.

¹⁸ En dépit d'un travail lourd de mise à jour annuelle.

Répartition des agrégés par disciplines et lieu d'affectation (source GESUP pour l'enseignement supérieur et EPP pour l'enseignement scolaire, les STS et CPG)						
Professeurs agrégés en 2015 sources GESUP et EPP	Enseignement universitaire	CPGE	CSTS	Scolaire	Total agrégés	Part des agrégés dans le post bac
Allemand	149	160	1	1 323	1 633	19%
Anglais	983	443	3	2 418	3 847	37%
Arabe	11	5		45	61	26%
Chinois	7	3		11	21	48%
Espagnol	200	189		1 192	1 581	25%
Italien	26	27		289	342	15%
Portugais	10		1	32	43	26%
Russe	8	2		33	43	23%
autres langues	13			33	46	28%
Lettres	552	448	12	6 233	7 245	14%
Arts	226	13	126	2 013	2 378	15%
Philosophie	73	190	6	1 257	1 526	18%
Histoire-géographie	255	210	4	4 112	4 581	10%
Eco Gestion Sc sociales	984	562	732	1 853	4 131	55%
Mathématiques	781	914	2	6 923	8 620	20%
Physique-chimie	646	866	409	3 540	5 461	35%
Sciences pour l'ingénieur	1 330	446	557	1 971	4 304	54%
Biologie biochimie	275	97	93	4 116	4 581	10%
STAPS	691			2 734	3 425	20%
Autres	5		2	2	9	78%
Total général	7 225	4 575	1 948	40 130	53 878	26%

1.1.6. Les rémunérations

La question des différences de rémunérations suivant le lieu d'affectation (second degré, CPGE ou supérieur) a été abordée de nombreuses fois dans les entretiens qu'a réalisés la mission ; elle constitue un sujet sensible sur lequel aucune étude n'existe au niveau national.

La principale source de différence entre les enseignants affectés dans le second degré et l'enseignement supérieur reste les modalités de rémunérations des heures d'enseignement effectuées au-delà du service statutaire, qui reposent sur des textes différents¹⁹.

La mission, pour sa part, a travaillé sur les données issues de la base OREMS, pour les enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur (cf. en annexe 3 l'analyse détaillée des données disponibles)²⁰.

¹⁹ Voir le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré et le régime des heures complémentaires fixé, dans l'enseignement supérieur (cf. arrêté du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures complémentaires).

²⁰ À noter que la mission n'a pu établir de comparaison précise entre les différentes catégories d'agrégés, faute d'avoir pu obtenir les données OREMS pour le second degré.

La rémunération annuelle brute moyenne²¹ des professeurs agrégés dans l'enseignement supérieur en 2015 est ainsi de 51 208 € ; cette moyenne en recouvre deux autres, celle de 47 563 € pour les 4 443 professeurs agrégés de classe normale et celle de 58 892 € pour les 2 107 agrégés de classe exceptionnelle. La rémunération des professeurs de classe normale se décompose²² en salaire (86 % du total de la rémunération), primes (4,3 % du total) et heures complémentaires (9 %) ; pour les professeurs agrégés de classe exceptionnelle les taux respectifs sont de 89 %, 3,8 % et 7 %.

Entre 2012 et 2015, les rémunérations ont crû faiblement pour les professeurs de classe normale ; l'augmentation est due essentiellement au nombre d'heures complémentaires rémunérées²³.

Recommandation

Se doter chaque année, au niveau de la DGRH, d'informations partagées avec les établissements, sur les caractéristiques des personnels enseignants du second degré affectés dans le supérieur et sur ceux qui le quittent, mises à jour et publiées régulièrement.

1.2. Une adaptation partielle des règles statutaires et des modes de gestion

La présentation de l'évolution des effectifs enseignants du second degré sur trente ans (voir § 1.1.1) montre la part de plus en plus grande prise par ces personnels au sein de l'enseignement supérieur. Pour autant, les modes de gestion, conçus pour le second degré, s'adaptent difficilement aux spécificités et à l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur.

1.2.1. Des règles statutaires pour une part spécifiques pour les enseignants du second degré affectés dans le supérieur

Lorsqu'ils sont affectés dans l'enseignement supérieur, les professeurs, agrégés, certifiés ou assimilés demeurent régis, pour l'essentiel, par leur statut d'origine. Cependant, certaines dispositions statutaires ont été complétées ou adaptées pour tenir compte de la situation particulière de ces enseignants quand ils exercent dans l'enseignement supérieur. Ces textes aménagent notamment les conditions de notation et les modalités d'exercice.

- **Une affectation dans l'enseignement supérieur prévue dans les statuts des corps enseignants du second degré**

Selon les dispositions de l'article L. 952-1 du code de l'éducation, le personnel enseignant des établissements d'enseignement supérieur comprend non seulement des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur mais aussi « *d'autres enseignants ayant également la qualité de*

²¹ Cette rémunération a été calculée à partir des données de la base OREMS qui concerne les 107 établissements passés aux RCE en 2015 qui rassemblent 96 % des effectifs de professeurs agrégés dans l'enseignement supérieur ; on peut noter un écart entre les effectifs de professeurs agrégés des établissements passés aux RCE entre la base OREMS (6 550 en 2015) et la base GESUP (6 905 en 2015).

²² Ne figurent pas dans cette présentation le supplément familial de traitement et les indemnités de résidence : la ligne rémunération est, en conséquence, un peu plus élevée que la somme des trois composants principaux.

²³ Le taux de l'heure complémentaire est resté stable sur la période à 41,9 € l'heure équivalent TD.

fonctionnaires ». Sont principalement visés, dans cette seconde catégorie, les professeurs agrégés, certifiés et corps assimilés²⁴.

Le statut particulier des professeurs agrégés²⁵ prévoit ainsi expressément qu'ils peuvent « être affectés dans des établissements d'enseignement supérieur », tandis que celui des professeurs certifiés indique seulement « qu'ils peuvent également assurer certains enseignements dans des établissements d'enseignement supérieur²⁶. »²⁷ Des dispositions équivalentes se retrouvent dans les autres statuts.

En revanche, les modalités particulières de leur affectation ne sont pas précisées dans un texte statutaire mais par les circulaires annuelles de gestion publiées par la DGRH²⁸, qui ont pour objectif de garantir à la fois l'égalité d'accès aux emplois et l'autonomie des universités. La publication des emplois du second degré ouverts dans l'enseignement supérieur se fait ainsi chaque année sur l'application **Galaxie**, dans le cadre de deux campagnes de recrutement par an. C'est le président ou le directeur de chaque établissement qui organise les modalités d'examen des candidatures, la DGRH recommandant, depuis 2011, que soient mises en place des commissions d'affectation chargées d'examiner et de classer les candidatures (cf. *infra* § 2.1.2.).

- **Les dispositions propres à l'enseignement supérieur**

Les statuts particuliers de chacun des corps précisent les **conditions de notation** de ces personnels quand ils sont affectés dans un établissement d'enseignement supérieur ; le statut des agrégés contient en outre des dispositions spécifiques pour l'avancement d'échelon (cf. *infra* § 1.2.3).

Un décret du 25 mars 1993²⁹ fixe quant à lui **les obligations de service** des enseignants du second degré affectés dans le supérieur. La référence à un service hebdomadaire étant, de fait, inapplicable dans le cadre de l'organisation des enseignements universitaires et l'annualisation des services existant déjà pour les enseignants-chercheurs le décret du 29 mars 1993 prévoit un **service annuel** d'enseignement de 384 heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques (art. 2) avec des modalités de calcul particulières lorsque des cours magistraux sont confiés aux enseignants du second degré³⁰. Ce dispositif est calqué sur celui applicable aux enseignants-chercheurs, avec des obligations d'enseignement qui sont doubles puisque les enseignants du second degré n'ont pas d'obligation de recherche.

²⁴ Sont assimilés aux professeurs certifiés, les professeurs de lycée professionnel, les professeurs de l'enseignement général des collèges et les professeurs d'éducation physique et sportive. Par commodité, sont également classés dans cette catégorie les enseignants de l'école nationale des arts et métiers (ENSAM).

²⁵ Décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré (article 4).

²⁶ Décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés (article 4).

²⁷ Le Conseil d'État a jugé que ces deux corps avaient vocation, l'un et l'autre, à être affectés dans les établissements d'enseignement supérieur ; CE, 10 avril 2002, n°229049, publié au recueil Lebon. « *En vertu des dispositions statutaires relatives d'une part, aux professeurs agrégés de l'enseignement du second degré (article 4 du décret du 4 juillet 1972) et, d'autre part, aux professeurs certifiés (articles 4, 29 et 30 du décret du 4 juillet 1972), les enseignants de ces deux corps ont les uns et les autres vocation à une affectation dans les établissements d'enseignement supérieur sans que soit énoncée une priorité en faveur des membres de l'un des deux corps.* »

²⁸ Cf. par exemple note de service n° 2015-107 du 8-7-2015.

²⁹ Décret n° 93-461 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur.

³⁰ « ... *Dans le cas où des cours magistraux leur sont confiés, ceux-ci sont pris en compte pour le calcul du service d'enseignement énoncé à l'alinéa précédent, à raison d'une heure et demie pour une heure d'enseignement effective.* »

Par rapport à cette logique d'un service annualisé, le texte comporte pourtant ce qui peut être considéré comme une anomalie, mais que les enseignants voient aussi comme un garde-fou : l'article 3 du décret indique en effet que le service hebdomadaire ne doit pas être supérieur à 15 heures pour les agrégés et à 18 heures pour les autres enseignants (art. 3), disposition qui rentre en conflit avec le principe même du service annualisé.

Un deuxième décret, n° 2000-552 du 16 juin 2000, a ouvert des possibilités d'**aménagement de service**³¹ pour ceux de ces enseignants qui voudraient s'engager dans des **travaux de recherche**, soit pour préparer un doctorat (art. 1), soit, pour les titulaires d'un doctorat, afin de préparer un concours d'accès à un corps d'enseignant-chercheur, de chercheur ou de poursuivre des travaux de recherche (art. 2). Les décharges, qui peuvent porter au maximum sur la moitié du service statutaire, sont accordées par le président ou le directeur de l'établissement sur proposition du conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants.

Les personnels enseignants du second degré bénéficient par ailleurs d'un **régime indemnitaire** spécifique dans l'enseignement supérieur :

- ils perçoivent la prime d'enseignement supérieur³², d'un montant identique à celui de la prime de recherche et d'enseignement supérieur versée aux enseignants-chercheurs ;
- ils sont éligibles, au même titre que les enseignants-chercheurs, à la prime de responsabilité pédagogique et à la prime d'administration et de charges administratives³³.

Enfin, deux **voies spécifiques d'accès au corps des maîtres de conférences** ont été ouvertes, dans le cadre du décret du 6 juin 1984, aux enseignants du second degré titulaires d'un doctorat :

- l'article 26-I-2°) de ce décret a créé un concours réservé pour les enseignants du second degré titulaires d'un doctorat et exerçant depuis au moins trois dans un établissement d'enseignement supérieur³⁴ ;
- l'article 40-2 du même décret leur offre la possibilité d'être détachés, puis intégrés, dans le corps des maîtres de conférences.

On verra (*infra* § 2.2.3) que ces deux voies d'accès sont très peu utilisées.

³¹ Décret relatif aux aménagements de service accordés à certains personnels enseignant dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

³² Cf. décret n°89-776 du 23 octobre 1989 relatif à la prime d'enseignement supérieur attribuée à certains personnels enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur.

³³ Décret n° 99-855 du 4 octobre 1999 instituant une prime de responsabilités pédagogiques dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et décret n° 90-50 du 12 janvier 1990 instituant une prime d'administration et une prime de charges administratives attribuées à certains personnels de l'enseignement supérieur.

³⁴ Cf. 2° du I 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 : « 2° Le deuxième concours est ouvert aux personnels enseignants titulaires de l'enseignement du second degré exerçant leurs fonctions en cette qualité dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins trois ans au 1er janvier de l'année du concours et remplissant les conditions mentionnées au 1° de l'article 23. (...) ».

- **L'exercice des fonctions d'ATER et de doctorant contractuel a été facilité pour les enseignants du second degré**

Pour mémoire, des dispositions ont été prises pour ouvrir les fonctions d'ATER et de doctorant contractuel aux enseignants du second degré. Avant leur titularisation, ils peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un congé sans traitement pour exercer les fonctions d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) ou celles de doctorant contractuel³⁵. On comptait ainsi 384 agrégés titulaires ou stagiaires qui occupaient des fonctions d'ATER et 335 doctorants-contractuels au 1^{er} octobre 2015.

Recommandation

Réaffirmer, sur le plan réglementaire, le principe de l'annualisation des obligations de services des enseignants du second degré quand ils sont affectés dans un établissement d'enseignement supérieur et supprimer en conséquence, dans le décret du 25 mars 1993, toute référence à une durée hebdomadaire de services.

1.2.2. Une gestion qui a du mal à s'adapter aux particularités de l'enseignement supérieur

- **Une gestion éclatée entre plusieurs directions et services au niveau du ministère**

Au niveau de l'administration centrale, les questions relatives aux enseignants du second degré dans le supérieur sont suivies par la direction générale des ressources humaines (DGRH) et plus précisément par trois services distincts au sein de la DGRH :

- le service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche (service A), et en particulier la sous-direction des études de gestion prévisionnelles, statutaires et des affaires communes ;
- le service des personnels de l'enseignement scolaire qui gère les personnels et leurs carrières (service B) ;
- la sous-direction des concours qui a en charge l'organisation des concours du second degré (service D).

La gestion partagée des PRAG et PRCE entre plusieurs services, qui résulte du mode d'organisation de la DGRH, rend difficile une approche globale des questions relatives aux personnels du second degré affectés dans le supérieur. Les différents services en sont parfaitement conscients et tentent d'y remédier mais le poids du scolaire marginalise, de fait, les enseignants du second degré affectés dans le supérieur. L'un des interlocuteurs de la mission a ainsi parlé d'« angle mort » en évoquant cette population. Le terme n'était pas la marque d'un quelconque désintérêt mais plutôt le constat d'une difficulté réelle à adapter des modes de gestion conçus pour l'enseignement secondaire aux règles propres à l'enseignement supérieur et à l'autonomie des universités.

³⁵ Décret n° 91-259 du 7 mars 1991 relatif au congé dont peuvent bénéficier, pour exercer les fonctions d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche ou de doctorant contractuel, les professeurs stagiaires relevant du ministre de l'éducation nationale. Ce texte prévoit notamment les conditions dans lesquelles sont pris en compte les services accomplis en qualité d'ATER ou de doctorant contractuel.

Cette scission se retrouve dans les outils de gestion. Comme il a été indiqué *supra* au §1.1.1, les enseignants du second degré affectés dans le supérieur sont suivis par le service B de la DGRH dans la base EPP qui est l'outil qui permet de gérer, entre autres, tous les enseignants du second degré ; les données EPP sont mises à jour par les rectorats. Ils sont également suivis dans GESUP par le service A de la DGRH, à partir de remontées des établissements mais, dans ce cas, sans contact avec les rectorats, ni retour vers eux pour croiser les chiffres. Les services de la DGRH échangent *a posteriori* leurs informations et comparent leurs bases mais l'harmonisation reste encore imparfaite, d'autant que les classements disciplinaires ne sont pas identiques dans GESUP (qui se réfère aux disciplines du conseil national des universités – CNU) et dans EPP.

- **Les besoins de l'enseignement supérieur sont imparfaitement pris en compte**

Les enseignants du second degré ont été affectés, « au fil de l'eau », dans l'enseignement supérieur pour répondre à l'augmentation des effectifs d'étudiants dans les années 1990-2000 mais sans gestion prévisionnelle à long terme ; le ministère a paré au plus pressé, couvert les besoins d'enseignement immédiats, sans réflexion sur ce qu'impliquait le départ d'une partie importante du corps des agrégés vers l'enseignement supérieur. Alors que la carrière des agrégés enseignant dans le post-bac et en particulier les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) fait l'objet d'un suivi particulièrement attentif, il n'y a pas eu de réflexion sur la définition des missions que pouvaient remplir les PRAG et les PRCE, sur leur apport pédagogique spécifique dans le supérieur universitaire. Les débats sur le continuum bac – 3 / bac + 3 auraient pu inciter les différents acteurs à se poser la question de la place spécifique des agrégés mais la question n'a jamais été véritablement abordée, dans les différents rapports consacrés à la liaison lycées - universités³⁶.

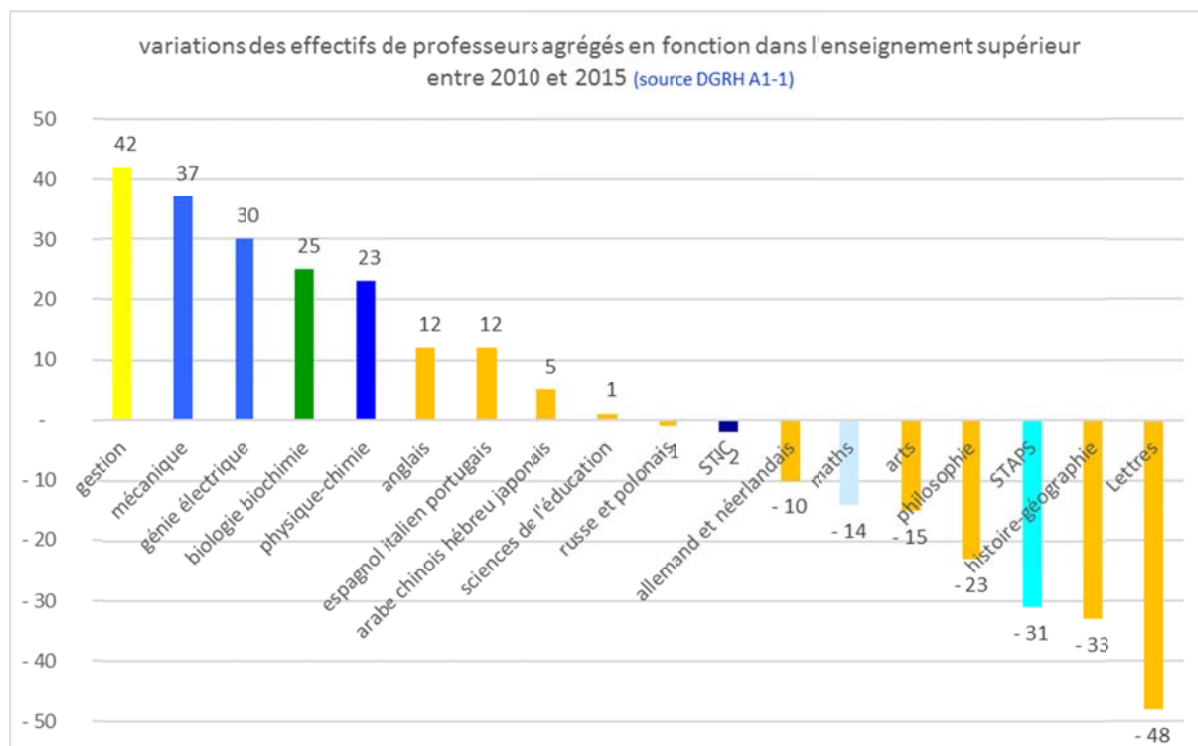
Les modalités d'organisation des concours de recrutement du second degré constituent ainsi une illustration des difficultés de coordination que rencontrent les différents services du ministère. Lors du calibrage des concours, et notamment de l'agrégation, les besoins du supérieur ne sont en effet pas pris en compte de manière spécifique ; la DGRH se contente d'évaluer globalement l'ensemble des flux de départs d'agrégés à couvrir, y compris les départs vers l'enseignement supérieur, sans s'appuyer sur une véritable gestion prévisionnelle de ces départs. Les prévisions annuelles de recrutement (par corps) des établissements sont pourtant recueillies dans la base ATRIA gérée par la DGRH. Mais il n'y a pas d'articulation entre la base ATRIA et le calibrage des concours du second degré ; les données disponibles dans ATRIA ne remontent en effet pas à temps pour être prises en compte au moment de l'ouverture des concours ; elles sont par ailleurs peu fiables sur les prévisions.

Le tableau suivant, extrait des bases de la DGRH, illustre pourtant l'évolution des recrutements dans l'enseignement supérieur, et donc des besoins, sur les cinq dernières années.

Ainsi, entre 2011 et 2015, le corps des agrégés en fonction dans l'enseignement supérieur y a été profondément renouvelé : 2 597 nouveaux agrégés ont été recrutés sur cette période, soit 37 % de l'effectif en fonction dans le supérieur. Les affectations de professeurs agrégés ont concerné majoritairement les sciences humaines et sociales (1 370 recrutements) et, pour une forte minorité, les sciences dures (971 en sciences) et l'EPS (256).

³⁶ Voir notamment le rapport IGAENR - IGEN n° 2013-050 de juin 2013 sur *l'évaluation des expériences de rapprochement et d'articulation des formations de premier cycle du supérieur entre lycées et université*, le rapport annuel 2014 des inspections générales consacré à la transition des ordres d'enseignement et le rapport d'information n° 2 951 de la commission des affaires culturelles de l'Assemblée nationale sur les liens entre le lycée et l'enseignement supérieur, présenté par M. Emeric Bréhier en juillet 2015.

Si les effectifs de professeurs agrégés en fonction dans l'enseignement supérieur sont quasiment semblables en 2010 et 2015 (+ 9), la composition de cette population a été notablement modifiée au profit des sciences dures, tandis que la part relative des agrégés diminuait dans l'effectif total des enseignants.



L'analyse des recrutements sur les cinq dernières années montre ainsi une variation des besoins qu'il serait indispensable d'anticiper de manière plus fine et pluriannuelle.

- **De nouveaux outils ont cependant été développés**

Malgré les difficultés rencontrées pour mettre en place une gestion prévisionnelle fine de ces populations, des efforts ont été réalisés pour mieux encadrer les procédures d'affectation dans le supérieur. Entre 2011 et 2013, la DGRH a en effet animé un groupe de travail³⁷ consacré aux conditions d'exercice des personnels enseignants du second degré dans le supérieur. Les conclusions de ce groupe de travail n'ont jamais été publiées mais les travaux menés ont eu des retombées indirectes :

- le portail Galaxie a été étendu, depuis 2012, aux affectations des personnels du second degré dans le supérieur. La publication et la consultation des postes de PRAG-PRCE s'effectuent, depuis cette date, d'une façon entièrement dématérialisée, les établissements d'enseignement supérieur publiant sur le portail Galaxie les postes qu'ils souhaitent créer ou déclarer vacants d'une façon identique à celle utilisée pour les postes d'enseignants-chercheurs ; les enseignants du second degré peuvent consulter ces fiches de postes et leurs descriptifs dès leur publication. Cette ouverture n'est cependant pas totale puisque les dossiers ne peuvent pas être déposés via le portail Galaxie. La DGRH

³⁷ Ce groupe de travail, animé par la DGRH, rassemblait notamment des représentants des établissements d'enseignement supérieur et des représentants des organisations syndicales.

prévoit une extension de Galaxie sur ce point pour la prochaine campagne de recrutement³⁸ ;

- une note de service de la DGRH a invité les universités à constituer systématiquement des commissions d'affectation, à caractère consultatif, pour les personnels du second degré³⁹, ce qui contribue à harmoniser les conditions d'examen des candidatures et a permis de rendre plus transparentes les procédures d'affectation dans l'enseignement supérieur.

- **Le calendrier des affectations dans le supérieur**

Ce point recouvre deux situations différentes : les détachements d'enseignants du second degré sur des fonctions d'ATER ou de doctorant contractuel et les affectations sur des postes vacants du second degré dans l'enseignement supérieur.

Il s'agit d'un sujet de tension ancien, suite notamment aux refus opposés par certains recteurs aux départs d'enseignants du second degré, notamment dans les académies franciliennes (Créteil et Versailles) et qui a été évoqué par plusieurs présidents lors des entretiens qu'a eus la mission.

Ces difficultés, qui ont été particulièrement vives à la rentrée 2013, ont leur origine dans la rencontre de deux besoins parallèles et contradictoires : celui d'avoir des enseignants devant les élèves dans le second degré et celui de satisfaire les besoins spécifiques de l'enseignement supérieur.

Depuis 2013 et pour faciliter la résolution de ces conflits, des négociations ont été menées avec chacun des présidents d'université et la situation semble s'être apaisée, sinon normalisée. La crise de 2013 a obligé le ministère, les rectorats et les universités à chercher des solutions qui respectent à la fois les contraintes de l'académie, les besoins des universités et les vœux des enseignants qui souhaitent s'engager dans une thèse.

Au niveau national, la DGRH a tiré les enseignements de ces difficultés et rappelle, lors de chaque campagne, que le calendrier, « *établi en tenant compte dans toute la mesure du possible des contraintes de gestion des établissements d'enseignement supérieur, doit permettre d'intégrer dans le mouvement national à gestion déconcentrée les départs des enseignants du second degré dans le supérieur* ». Deux campagnes de recrutement sont prévues chaque année ; pour la deuxième, plus tardive, « *l'avis favorable du recteur de l'académie dans laquelle le candidat retenu aurait dû exercer dans le second degré à la rentrée scolaire, est exigé* »⁴⁰.

Recommandations

[Achever la dématérialisation totale des procédures d'affectation des personnels du second degré à travers l'application Galaxie.](#)

³⁸ Cf. rapport de l'IGAENR n° 2016-014 de février 2016 sur *la simplification du fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur* - fiche n° 3.7.1.

³⁹ Cf. circulaire DGRH A1-2 - B2 n° 2011-1016 du 29-7-2011 : modalités d'examen des candidatures en vue d'une affectation dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

⁴⁰ Cf. note de service n° 2015-107 du 8-7-2015 : Emplois et procédure d'affectation dans les établissements d'enseignement supérieur - année 2016.

Intégrer, dans la gestion prévisionnelle des concours du second degré et en particulier du concours de l'agrégation, une vraie prise en compte des besoins des établissements d'enseignement supérieur, en prévoyant notamment, la remontée de leurs prévisions de recrutement dans la base ATRIA suffisamment tôt pour que ces prévisions puissent être prises en compte pour le calibrage des concours.

1.2.3. Le déroulement des carrières : un malaise persistant malgré des contingents de promotions qui ne sont, globalement, pas défavorables aux enseignants du second degré affectés dans le supérieur

C'est cette question qui illustre le mieux les difficultés que pose l'adaptation de la gestion de ces personnels aux particularités de l'enseignement supérieur. Les enseignants du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur dénoncent le retard de carrière qui, selon eux, sanctionne leur choix de quitter l'enseignement secondaire. Même si l'examen des données au niveau national peut sembler, pour une part, contredire cette impression, il n'en reste pas moins qu'à chacune des étapes de leur carrière, le dispositif actuel montre ses limites.

1.2.3.1 L'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude : des résultats contrastés dans le supérieur⁴¹

- **Les critères de sélection des candidats se veulent qualitatifs mais les choix ministériels ne sont pas compris sur le terrain**

L'accès par liste d'aptitude au corps des agrégés⁴² est ouvert aux professeurs certifiés et assimilés âgés de quarante ans au moins et justifiant de dix années de services effectifs d'enseignement. Pour les services de la DGRH, la liste d'aptitude doit permettre de sélectionner les meilleurs candidats, sur la base de critères qualitatifs. L'université donne ainsi son avis et propose au recteur un classement⁴³ des candidatures qui lui ont été soumises. Le recteur transmet ses propositions⁴⁴ en se fondant sur l'évolution de la notation, le parcours de carrière et le parcours professionnel⁴⁵ ; et le ministre arrête la liste après avis de la CAPN et des IGEN.

En dépit de cette procédure consultative, les universités et les services académiques s'étonnent de certains résultats. En ce sens, de nombreux exemples ont été portés à la connaissance de la mission : un candidat placé en troisième position a été promu tandis que l'enseignant proposé à plusieurs reprises, en première position, ne l'a pas été ; une autre université observe que les enseignants promus par liste d'aptitude ne sont quasiment jamais ceux qu'elle a proposés en priorité. Elles

⁴¹ L'analyse détaillée des modalités d'avancement des professeurs agrégés affectés dans les établissements d'enseignement supérieur figure en annexe 4.

⁴² Article 5 du décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 : « *Les professeurs agrégés sont recrutés : " (...) 2° Dans la limite d'une nomination pour sept titularisations prononcées l'année précédente dans une discipline au titre du 1° ci-dessus parmi les professeurs certifiés, les professeurs de lycée professionnel et les professeurs d'éducation physique et sportive âgés de quarante ans au moins et justifiant de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq ans dans leur grade, ayant répondu à un appel de candidatures dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation. Les services accomplis en qualité de chef de travaux sont assimilés à des services d'enseignement (...)* ».

⁴³ Procédure définie par la note de service n° 2015-214 du 17 décembre 2015, publiée au BO n° 48 du 24 décembre 2015, complétée par un courrier adressé par le recteur. L'université donne un avis très favorable, favorable, réservé ou défavorable. Selon les académies, une liste est demandée « *toutes disciplines confondues* » ou « *une liste par agrégation* ».

⁴⁴ Propositions transmises par discipline, et dans chaque discipline, par ordre préférentiel.

⁴⁵ Les modalités de transmission et les critères qualitatifs sont définis par la note de service.

s'étonnent par ailleurs du faible nombre de promus du supérieur au regard de leur poids parmi les proposés.

Pour tenter d'expliquer ce dernier constat, il faut rappeler que la procédure est différente pour les enseignants affectés dans l'enseignement secondaire, puisque le recteur prend alors l'avis des corps d'inspection, et le ministre, celui du groupe des inspecteurs généraux de la discipline concernée. Autrement dit, le poids des corps d'inspection, mais surtout l'absence de représentants du supérieur dans ces réunions, tant au niveau rectoral que national, peuvent être de nature à entraîner une distorsion dans l'évaluation des dossiers⁴⁶.

Par ailleurs, les ajustements effectués dans le cadre des travaux préparatoires et en CAPN, afin d'assurer une représentativité équitable des candidats issus du secondaire et du supérieur, se font en proportion du nombre de promouvables et non du nombre de candidats, ce qui de fait désavantage les enseignants affectés dans le supérieur puisque le poids de leurs promouvables est proportionnellement beaucoup plus faible que celui de leurs candidats^{47 48}.

- **L'appréciation du poids des promus dans le supérieur varie selon que la comparaison est effectuée sur le nombre de promouvables ou de candidats proposés**

La liste d'aptitude étant unique pour l'ensemble des enseignants (supérieur et secondaire), la DGRH a donné instruction aux recteurs de porter « *une attention particulière aux dossiers des enseignants affectés dans l'enseignement supérieur* ». Cette consigne semble bien respectée par les recteurs puisqu'au niveau national, les enseignants du supérieur, qui ne représentent que 10,6 % des candidats, constituent 13,4 % des candidats proposés par les rectorats.

Accès des PRCE et assimilés (dans le supérieur) au corps des agrégés (en %)

Années d'accès	Promouvables	Candidats	Propositions des recteurs	Promus
2011	2	12,7	14,3	8,7
2012	2	12,4	14	6,9
2013	2	11,3	14,2	8,4
2014	1,9	11,5	14,6	8,4
2015	1,8	10,6	13,4	7,6

Source : tableau DGRH B2-3⁴⁹

⁴⁶ Ainsi, les services d'un rectorat reconnaissent que « *la réunion de la pré-CAP avec les inspecteurs a tendance à favoriser les professeurs affectés dans l'enseignement scolaire* ».

⁴⁷ La promotion est subordonnée à un acte de candidature et il apparaît que les agents affectés dans l'enseignement supérieur se portent majoritairement candidats à la liste d'aptitude pour l'accès au corps des professeurs agrégés. Le taux de candidature par rapport aux promouvables est ainsi de 57,3 % dans le supérieur alors qu'il n'est que de 9,2 % dans l'enseignement secondaire.

⁴⁸ Un rectorat en conclut que ce critère de comparaison a eu pour effet de conduire à une absence totale de promotion des enseignants du supérieur depuis 2011.

⁴⁹ Septembre 2015.

Ces chiffres ne permettent pas, pour autant, de conclure que les candidats affectés dans le supérieur sont avantagés ou désavantagés par rapport à leurs collègues du secondaire. La réponse est, de fait, plus complexe et les résultats différents selon les termes de comparaison :

- au regard des promouvables, les enseignants du supérieur ne sont pas désavantagés. Le poids du supérieur parmi les promus (7,6 %) est en effet quatre fois plus important que son poids parmi les promouvables (1,8 %) ;
- mais au regard de leur poids parmi les candidats et les proposés, **les candidats du supérieur sont sous représentés dans les promus**. Leur poids au sein de l'ensemble des candidats est proche de 11 %, mais **leur poids au sein des promus est significativement moins important** (7,6 %). Et celui-ci représente une part presque deux fois moins importante que leur poids parmi les candidats proposés par les recteurs (13,4 %). C'est donc lors de l'examen des candidatures au niveau national que les candidats du supérieur sont « éliminés ».

- **L'âge moyen des promus est plus élevé dans l'enseignement supérieur**

L'analyse de l'âge moyen des promus atteste également d'un certain retard des enseignants du supérieur. Comme le montre le tableau présenté *infra*, l'âge médian des promus de l'enseignement supérieur est plus élevé (+ 3 ans) que celui des promus affectés dans l'enseignement secondaire. Cette différence tend à prouver que les enseignants affectés dans le supérieur sont effectivement désavantagés par rapport à leurs collègues restés dans les établissements scolaires, au moins au regard de ce critère.

**Répartition par âge des promus par liste d'aptitude
dans l'enseignement scolaire et dans l'enseignement supérieur**

Promus par liste d'aptitude	scolaire	supérieur	Total
Age moyen	55,7	58,7	55,9
Age médian	56	59	57

Source : tableau DGRH B2-3

1.2.3.2 La carrière des PRAG se heurte au poids de l'ancienneté

- **De la notation à l'avancement d'échelon : un sentiment fort de frustration des personnels**

Conséquence de l'absence d'inspection pédagogique compétente dans l'enseignement supérieur, les enseignants du second degré détachés ou affectés dans un établissement d'enseignement supérieur se voient attribuer, par le ministre, une note unique de 0 à 100, tandis que leurs collègues du secondaire ont une double notation attribuée par le recteur de l'académie et le collège des inspecteurs généraux de la discipline du professeur.

En vue d'harmoniser les pratiques de notations des établissements d'enseignement supérieur, la note de service ministérielle annuelle propose une grille indicative avec, pour chaque échelon, une note minimale et une note maximale. Malgré cet encadrement, la pratique des établissements contribue à vider pour une grande part de son sens le dispositif de la notation. En effet, plus que

dans le secondaire, les enseignants affectés dans le supérieur obtiennent rapidement la note maximale, ce qui conduit à un nivellement qui rend, de fait, inopérant tout dispositif de promotion fondé sur le mérite.

Pour leur permettre de différencier les meilleurs candidats, la DGRH avait donc autorisé les universités, entre 2010 et 2013⁵⁰, à attribuer, à titre exceptionnel, une note supérieure à la note maximale. Mais ce dispositif a dû être très vite abandonné face à l'inflation des demandes de dépassements présentées par les établissements. Ce retour en arrière n'est pas toujours bien perçu et certains notateurs interrogés ont continué à proposer des notes au-delà du barème, afin de les hiérarchiser en fonction des responsabilités ; les notes ainsi proposées ont cependant été abaissées.

- **L'avancement accéléré d'échelon privilégie, plus que dans le secondaire, la date de naissance**

L'avancement d'échelon des agrégés de classe normale⁵¹ se fait à l'ancienneté, ou de façon accélérée : au grand choix⁵² ou au choix. L'avancement accéléré peut avoir une incidence importante sur la carrière des agrégés. En effet, entre un enseignant qui avancerait toujours à l'ancienneté et un enseignant toujours promu au choix, le gain est de quatre ans ; celui-ci est de dix ans si l'enseignant a toujours été promu au grand choix.

Bon nombre de PRAG rencontrés par la mission estiment que les modalités d'accès à l'échelon supérieur leur sont moins favorables dans le supérieur. Un nombre significatif d'entre eux ont bénéficié d'avancement au choix ou au grand choix dans le secondaire, alors que leur avancement ne se fait plus qu'à l'ancienneté depuis qu'ils sont affectés dans le supérieur. Plusieurs témoignages font état à la fois de la rupture que constitue le passage dans l'enseignement supérieur et la non prise en compte de la réalité des responsabilités exercées. Ainsi, dans l'une des universités visitées, une PRAG qui exerce actuellement les fonctions de vice-président, indique qu'elle a toujours avancé au grand choix dans l'enseignement secondaire alors que, depuis qu'elle est affectée dans le supérieur, elle n'a plus jamais avancé au grand choix. Des PRAG directeurs de composantes ou exerçant des responsabilités diverses ont apporté le même type de témoignages.

Ce sentiment d'injustice est d'autant plus fort que, très souvent, les agrégés qui se dirigent vers le supérieur, ont eu un début de carrière très rapide et ont le sentiment qu'ils ont été sélectionnés pour leur accès à l'enseignement supérieur. Tous estiment ainsi avoir fait un sacrifice en terme de carrière et donc sur le plan financier en choisissant l'enseignement supérieur.

Cette perception négative peut étonner, puisqu'en application des dispositions réglementaires, le ministre dresse une liste propre pour les personnels détachés ou affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Établie toutes disciplines confondues⁵³, cette liste bénéficie des mêmes quotas de promotion au choix et grand choix que la liste établie pour les enseignants exerçant dans le secondaire.

⁵⁰ Note de service n° 2013-051 du 9 avril 2013 « *Il demeure possible de proposer, à titre tout à fait exceptionnel, et pour un enseignant particulièrement méritant, une note supérieure à la note indicative maximale de l'échelon. Cette proposition doit être formulée dans un rapport distinct et obligatoirement motivée par un avis circonstancié* ».

⁵¹ Article 13 bis du décret n° 72-580 du 4 juillet 1972.

⁵² Les promotions au grand choix sont prononcées dans la limite de 30 % de l'effectif des professeurs inscrits sur la liste ; les promotions au choix sont prononcées dans la limite des 5/7 de l'effectif des professeurs inscrits sur la liste.

⁵³ Au contraire, les listes des agrégés affectés dans l'enseignement secondaire sont établies par discipline.

Pour autant, le sentiment de frustration des personnels affectés dans le supérieur n'est pas dépourvu de tout fondement, et c'est dans la prédominance du critère de l'ancienneté qu'il faut chercher l'explication des différences de traitement suivant le lieu d'affectation.

L'examen des dossiers se fait en fonction des critères suivants :

- la notation ;
- l'ancienneté dans le grade ;
- l'ancienneté dans l'échelon ;
- le rythme d'entrée dans l'échelon (grand choix, choix, ancienneté) ;
- la date de naissance.

Comme il a été vu *supra*, les PRAG affectés dans le supérieur ont, le plus souvent, une note maximale, qui ne permet jamais de départager les promouvables. Ainsi, au titre de l'année 2015-2016, la totalité des promus du supérieur au grand choix détenaient la note maximum afférente à l'échelon ; il en était de même pour l'avancement au choix, à l'exception de l'accès aux 6^{ème} et 7^{ème} échelons. Au total, il ressort du tableau ci-dessous, que les critères de départage des PRAG sont : la date de naissance (dans huit cas sur treize), la date d'entrée dans le grade et celle d'entrée dans l'échelon, ce qui vide de tous sens la procédure et plaiderait pour la suppression des cadences d'avancement différenciées et un avancement moyen linéaire.

**Critères de départage des PRAG affectés dans le supérieur pour les promotions d'échelon
(2015-2016)**

Échelons	Grand choix	Choix
5 ^{ème}	Date de naissance	/
6 ^{ème}	Date de naissance	Date de naissance
7 ^{ème}	Date de naissance	Entrée dans le grade
8 ^{ème}	Date de naissance	Entrée dans le grade
9 ^{ème}	Date de naissance	Entrée dans l'échelon
10 ^{ème}	Date de naissance	Entrée dans l'échelon
11 ^{ème}	Entrée dans le grade	Date de naissance

Source : données DGRH B2-3

L'analyse de l'avancement dans l'enseignement secondaire est un peu plus complexe puisqu'elle se fait par discipline. Globalement, si on considère les 221 situations (17 disciplines x 7 échelons au grand choix et 6 échelons au choix), le départage se fait, par ordre décroissant, en fonction :

- de la date d'entrée dans le grade : 95 cas ;
- de la notation : 92 cas ;
- de la date d'entrée dans l'échelon : 18 cas ;

- de la date de naissance : 14 cas ;
- et du mode d'accès dans l'échelon : 2 cas.

Par conséquent, le critère de la notation, qui est censé refléter la compétence, ne joue jamais dans le supérieur, alors qu'il détermine près de 42 %⁵⁴ des situations de promotions au choix ou au grand choix dans le secondaire.

Cela est de nature à expliquer le ressenti des agrégés et de leurs notateurs, pour qui l'avancement au choix ou au grand choix, dans le supérieur, ne repose pas sur le mérite, mais se fait à l'ancienneté, ou en fonction de critères qu'ils ne maîtrisent pas. Ce sentiment est assez bien résumé par la question d'un président d'université « *A-t-on vraiment besoin de nous si l'avancement se fait à l'ancienneté ?* ».

Si, s'agissant de l'avancement d'échelon, cette situation est largement imputable à une notation trop généreuse dans le supérieur, la prime à l'ancienneté qui préside au changement de grade (hors-classe) repose pour une large part sur des instructions ministérielles.

- **La promotion à la hors-classe : un sujet de crispation dans les établissements**

Selon les dispositions réglementaires⁵⁵ en vigueur, les professeurs agrégés peuvent être promus professeurs agrégés hors-classe lorsqu'ils ont atteint au moins le 7^{ème} échelon de la classe normale. Le tableau d'avancement commun à toutes les disciplines est arrêté chaque année par le ministre, après proposition des recteurs, sur avis de la commission administrative paritaire nationale du corps des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré.

Le recteur sollicite l'avis de l'université, qui lui adresse un classement global⁵⁶. Une note de service ministérielle⁵⁷ précise les critères qui doivent permettre d'apprécier la valeur professionnelle des enseignants (la notation, le parcours de carrière, le parcours professionnel) et propose un barème indicatif. La valeur professionnelle devrait donc théoriquement constituer le seul élément pris en compte dans les critères de promotion. Le classement de leurs candidats demandé aux présidents semble d'ailleurs être le reflet de cette volonté affichée de valoriser le parcours professionnel et les responsabilités assumées.

Or, les dernières circulaires de la DGRH (2014 et 2015) mettent, plus qu'auparavant, l'accent sur le critère de l'ancienneté dans la carrière et notamment sur les enseignants qui ont atteint le dernier échelon de la classe normale de leurs corps depuis quatre ans au moins. Depuis la note de 2014, il est en effet précisé que « *tous les professeurs agrégés dont la valeur professionnelle est reconnue ont*

⁵⁴ Soit 92 situations en fonction de la date de naissance sur 221 situations au total.

⁵⁵ Article 13 quinto du décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 modifié : « *Les professeurs agrégés peuvent être promus professeurs agrégés hors-classe lorsqu'ils ont atteint au moins le 7^{ème} échelon de la classe normale et sont inscrits, après proposition des recteurs, sur un tableau d'avancement commun à toutes les disciplines, arrêté chaque année par le ministre sur avis de la commission administrative paritaire nationale du corps des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré* ».

⁵⁶ Dans le cadre des dernières instructions académiques :

- le recteur de Nancy-Metz demande un classement par discipline et interdisciplinaire ;
- celui de Lille demande un classement sur une liste unique toutes disciplines confondues ;
- celui de Clermont-Ferrand sollicite un rang de classement.

⁵⁷ Note de service n° 2015-212 du 17-12-2015 portant sur l'accès au grade de professeur agrégé hors classe.

vocation à bénéficier de cet avancement avant la fin de carrière⁵⁸ ». On observera à cet égard une évolution par rapport à la note de service n° 2012-205 du 27 décembre 2012 qui incitait les recteurs à délivrer l'appréciation « exceptionnelle » à une « proportion significative » d'enseignants n'ayant pas atteint le dernier échelon de leur grade.

Cette nouvelle priorité est répercutée par les rectorats auprès des universités⁵⁹. Il s'ensuit une surreprésentation du poids des enseignants au 11^{ème} échelon parmi les promus :

Le poids des agrégés⁶⁰ au 11^{ème} échelon est huit fois plus important parmi les promus (82,5 % en 2015), que parmi les promouvables (10,3 %) ; et deux fois plus important que leur poids parmi les proposés (40,4 %).

Les agents qui ne sont pas au 11^{ème} échelon ne représentent que 17,5 % des promus, et sont tous classés au 10^{ème} échelon. Autrement dit, **les propositions de promotions inférieures au 10^{ème} échelon n'ont aucun effet utile.**

- **Les critères qui président au changement de grade ne sont ni compris, ni véritablement acceptés**

Lors des entretiens, le passage à la « hors classe » a été qualifié, tant par les équipes présidentielles que par les PRAG eux-mêmes, de « boîte noire », de « mécanisme opaque », « injuste » ; les critères de sélection ne sont pas compris. Les universités font l'effort de classer leurs candidats ; or, elles ont le sentiment qu'il n'est pas tenu compte de ce classement qui est « détricoté » au niveau rectoral, puis national. De leur côté, beaucoup des PRAG rencontrés par la mission, dont les responsabilités étaient lourdes et qui ont été proposés en premier rang par leur université, témoignent qu'ils n'ont pas été promus, si ce n'est à l'ancienneté.

La priorité forte donnée à l'ancienneté explique sans doute, pour une grande part, les différences observées entre les classements transmis par les universités et les promotions prononcées. La mission a par ailleurs constaté que des rectorats :

- procèdent à des ajustements par discipline alors même que le classement demandé à l'université se fait toutes disciplines confondues ; ils anticipent ainsi le travail préparatoire des services de la DGRH qui tiennent également compte des effectifs de chaque discipline ;
- privilégient l'efficacité en s'écartant des propositions des universités lorsque celles-ci classent en premier rang, les agents jugés trop jeunes suivant les critères nationaux ; les rectorats sont alors amenés à « remonter » dans le classement les agents ayant atteint le 11^{ème} échelon.

Au total, le malaise unanimement exprimé sur ce sujet dans les établissements vient pour une bonne part d'une incompréhension des critères de sélection utilisés par les CAPA et les CAPN. La mission a d'ailleurs constaté que, là où le rectorat a organisé des réunions préparatoires avec les universités et

⁵⁸ I - Orientation générales.

⁵⁹ Ainsi, dans une académie (Lille), il est expressément indiqué, dans les instructions du recteur envoyé aux établissements, que « pour les promouvables du 11^{ème} échelon, l'absence de saisie d'un avis "très favorable" devra être dûment motivée ».

⁶⁰ Ensemble du corps des agrégés.

a intégré un représentant de l'université à la CAPA, les critères sont mieux compris et les taux de promotion de l'université se sont améliorés.

Pour autant, l'analyse au niveau national des résultats globaux des promotions à la hors classe ne permet pas de conclure que les enseignants du supérieur seraient, du point de vue quantitatif, significativement défavorisés par rapport à leurs collègues du secondaire.

- **Des taux de promotion plutôt favorables pour les PRAG**

En application des dispositions réglementaires, le tableau d'avancement est unique (pour l'ensemble des agrégés), mais la circulaire ministérielle incite les recteurs à s'assurer que les personnels de l'enseignement supérieur ont bénéficié du même examen attentif. Dans le cadre des travaux préparatoires, la DGRH calcule par ailleurs des contingents théoriques de promotion (dans l'enseignement supérieur et pour chacune des disciplines).

De fait, le taux de promotion à la HC des PRAG affectés dans le supérieur est supérieur à leur poids parmi les agents promouvables et parmi les agents proposés.

Promotions des PRAG du supérieur à la hors classe (en %)

Années de promotion à la HC	Promouvables	Proposés recteurs	Promus
2011	13,2	13,7	15,1
2012	13,1	12,2	14
2013	12,8	12,8	14,9
2014	12,1	12,3	13
2015	11,4	12,8	13,6

Source : tableau DGRH B

Pour autant, une analyse plus fine portant sur les seuls échelons utiles (les 10^{ème} et 11^{ème} échelons) montre que le poids des PRAG parmi les promus au 11^{ème} échelon n'est que très légèrement supérieur à son poids parmi les promouvables (+ 0,9 %). Et à l'inverse des données plus globales, les PRAG au 10^{ème} échelon sont désavantagés puisqu'ils représentent 14,1 % des promouvables et seulement 7,1 % des promus.

Échelon	Promouvables			Proposés par le recteur			Promus		
	Enseignants du supérieur	Total	Poids du supérieur	Enseignants du sup	Total	Poids du sup	Enseignants du sup	Total promu	poids du sup
7 ^{ème}	501	5 508	9,1 %						
8 ^{ème}	780	7 582	10,3 %	1	6	16,7 %			
9 ^{ème}	1 019	8 328	12,2 %	40	432	9,3 %			
10 ^{ème}	1 056	7 503	14,1 %	387	3 407	11,4 %	28	395	7,1 %
11 ^{ème}	466	3 313	14,1 %	395	2 607	15,2 %	279	1 861	15 %
total	3 822	32 234	11,9 %	823	6 452	12,8 %	307	2 256	13,6 %

Par ailleurs, d'autres différences peuvent expliquer le sentiment très fort de retard de carrière qu'ont les PRAG affectés dans le supérieur.

Les PRAG sont ainsi promus plus tardivement que leurs collègues du scolaire. L'écart entre supérieur et scolaire est cependant moins fort que pour l'accès par liste d'aptitude des certifiés au corps des agrégés, puisque l'âge moyen est de :

- 52,2 ans dans le scolaire ;
- 52,4 ans dans le supérieur.

La comparaison avec les agrégés affectés en CPGE et en STS met en évidence des différences plus significatives. Ainsi, l'âge moyen des promus est plus faible :

- pour les agrégés affectés en CPGE : 50,1 ans ;
- pour les agrégés en STS : 51,5 ans.

Le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunération » (PPCR)

De nouvelles mesures portant sur la carrière des personnels enseignants ont été proposées en juin 2016, dans le cadre du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunération » (PPCR).

Constatant que « *les modalités de gestion de la carrière* » (et notamment les trois rythmes d'avancement) avaient « *montré leurs limites* », le ministère propose de substituer aux trois rythmes d'avancement actuels, une cadence unique⁶¹. Les durées d'échelon deviendraient fixes⁶² pour tous (en classe normale et en hors classe). Cependant, aux échelons 6 et 8 de la classe normale, 30 % des personnes pourront bénéficier d'une accélération de leur carrière d'une année à chacun de ces échelons. L'accès à la hors classe est désormais présenté comme « **une perspective normale d'avancement** » et se fera à partir du 9^{ème} échelon de la classe normale avec deux ans d'ancienneté.

Enfin, un 3^{ème} grade, la « **classe exceptionnelle** », sera créé en septembre 2017. 20 % des promotions devraient être accordées au titre du parcours global de l'enseignant et **80 % seraient attribuées** au titre de l'exercice, pendant huit ans au cours de leur carrière, **de missions ou responsabilités particulières identifiées**. À ce titre, « l'exercice dans l'enseignement supérieur » est expressément prévu.

⁶¹ Déroulement de la classe normale sur 26 ans.

⁶² Les durées d'échelon sont fixées entre celles antérieures du choix et du grand choix, selon l'échelon considéré.

Ces propositions qui tendent à pallier les difficultés observées dans la gestion des carrières des enseignants du second degré, ne mettent cependant pas nécessairement fin aux difficultés actuelles observées par la mission dans l'enseignement supérieur, puisque l'avancement accéléré est maintenu pour deux échelons.

Par ailleurs, le nouveau dispositif ne garantit pas, pour les PRAG affectés dans le supérieur, un accès à la hors classe dans les mêmes conditions que leurs collègues de l'enseignement scolaire.

À l'inverse, la reconnaissance des missions dans l'enseignement supérieur, pour l'accès à la classe exceptionnelle, pourrait permettre une meilleure prise en compte de la réalité des fonctions exercées, comme le souhaite la communauté universitaire.

1.2.3.3 Les certifiés et assimilés bénéficient d'un avancement de carrière satisfaisant

- **La liste unique établie pour l'avancement d'échelon avantage les agents du supérieur**

Pour les PRCE et assimilés, la procédure de notation et d'avancement a été déconcentrée auprès des recteurs. La grille de notation a été fixée en 1992 par arrêté ministériel⁶³ mais les recteurs définissent les modalités de mise en œuvre dans leur académie⁶⁴. Ils tentent, en particulier, de favoriser un certain équilibre entre la notation dans les établissements d'enseignement supérieur et celle attribuée dans les établissements scolaires.

Il apparaît cependant que la notation dans le supérieur est globalement plus élevée. L'explication principale réside, comme pour les PRAG, dans les modalités différentes de notation. Les enseignants du supérieur se voient attribuer une note sur 100, proposée par le chef d'établissement, alors que leurs collègues du secondaire ont une note administrative et une note pédagogique, souvent moins généreuses.

Pour exemple, la mission a constaté que les moyennes des notations 2014-2015 d'une académie étaient significativement plus élevées dans le supérieur, pour l'ensemble des échelons.

⁶³ Arrêté du 30 avril 1992.

⁶⁴ Par exemple, le courrier du recteur de l'académie de Lille adressé en janvier 2016 aux présidents universités, précise que la priorité est « d'équilibrer la notation avec celle en vigueur dans le second degré ». La progression des notes est encadrée, et le notateur a à sa disposition :

- la grille de notation des professeurs certifiés affectés dans l'enseignement supérieur ;
- les moyennes académiques des notations de l'année précédente.

Dans l'académie de Clermont-Ferrand, trois critères doivent être évalués : A : Ponctualité/assiduité ; B : Activité/Efficacité ; C : Autorité /rayonnement.

Notation moyenne des PRCE dans l'académie (2014-15)

Échelons	2 nd degré	Supérieur	Différence
4	73,31	74,67	1,36
5	76,08	77	0,92
6	79,62	80,48	0,86
7	81,81	83,46	1,65
8	83,97	85,79	1,82
9	85,82	88,12	2,3
10	87,29	89,92	2,63
11	83,38	non renseigné	

Source : données rectorat ; traitement IGAENR

Cette situation a une incidence directe sur l'avancement accéléré⁶⁵ (au choix et au grand choix) des certifiés et corps assimilés, car à la différence de la procédure applicable aux agrégés, la liste est ici unique pour l'enseignement secondaire et pour le supérieur. Cette différence notable conduit à avantager les enseignants affectés dans le supérieur, dès lors que la notation sur 100 est souvent plus élevée que dans le secondaire.

- **Les conditions du changement de grade⁶⁶ des PRCE ne font pas l'objet de réelles revendications**

Le tableau d'avancement est arrêté par le recteur, en fonction des contingents⁶⁷ qui lui ont été notifiés et selon des modalités fixées par le ministre⁶⁸. Les barèmes sont définis au niveau académique mais tiennent compte des orientations générales relatives au déroulement de carrière, définies par notes de service ministérielles. Comme pour les agrégés, la dernière note⁶⁹ met l'accent sur les agents « *qui ont atteint l'échelon le plus élevé de la classe normale [...] notamment les agents ayant trois ans au moins d'ancienneté dans l'échelon terminal. Tous les agents dont la valeur professionnelle est reconnue ont vocation à bénéficier de cet avancement avant la fin de leur carrière* ».

⁶⁵ Le nombre de promotions au choix et au grand choix des certifiés et corps assimilés est calculé dans les mêmes proportions que pour les agrégés (30 % des promouvables pour le grand choix et 5/7 pour le choix).

⁶⁶ Comme pour les professeurs agrégés, les professeurs certifiés peuvent être promus professeurs certifiés hors-classe lorsqu'ils ont atteint au moins le 7^{ème} échelon de la classe normale.

⁶⁷ Pour l'ensemble des corps à gestion déconcentrée, le ratio de promotion au grade d'avancement est fixé à 7 %.

⁶⁸ Article 34 du décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés.

⁶⁹ Note de service n° 2015-213 du 17 décembre 2015 sur l'avancement de grade à la hors-classe des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive et des conseillers principaux d'éducation.

Pour autant, les marges de manœuvre au niveau rectoral ne sont pas négligeables⁷⁰ et le poids donné ou non à l'ancienneté varie sensiblement d'une académie à l'autre. Par exemple, le nombre de points accordés est de :

- **55** pour le 9^{ème} échelon ; **75** pour le 11^{ème} échelon⁷¹ : (académie de Nancy-Metz) ;
- **15** pour le 9^{ème} échelon ; **40** pour le 11^{ème} échelon (académie de Lille) ;
- **15** pour le 9^{ème} échelon ; **60** pour le 11^{ème} échelon (académie d'Orléans-Tours).

Ainsi, l'écart relatif entre le 9^{ème} et le 11^{ème} échelon est nettement plus important dans la 3^{ème} académie, ce qui la conduit à avantager significativement les personnels du second degré ayant atteint le dernier échelon de leur grade

• **Des résultats plutôt favorables aux certifiés affectés dans l'enseignement supérieur**

L'analyse globale du passage hors classe des certifiés (scolaire et supérieur), fait apparaître que celui-ci est plus avantageux que pour les agrégés au regard de plusieurs critères :

- l'âge moyen de promotion est de 50,1 ans ;
- 41,1 % sont promus à un échelon autre que le 11^{ème} échelon :
 - 38,5 % sont au 10^{ème} échelon⁷² ;
 - 2,6 % sont classés aux 7^{ème}, 8^{ème} ou 9^{ème} échelons.

La comparaison entre le poids des enseignants du supérieur promouvables (en particulier aux échelons 10 et 11) et celui des enseignants du supérieur promus, atteste que les PRCE du supérieur sont légèrement favorisés par rapport à leurs collègues de l'enseignement scolaire.

Part des promotions de PRCE à la hors classe en 2015 / total des promotions (en %)

	Promouvables	Promus
Part des enseignants du supérieur / total	1,6	2,4
11^{ème} échelon	1,7	1,9
10^{ème} échelon	1,3	3,3
7^{ème} à 9^{ème} échelons	1,5	2,3

Source : données DGRH sept 2015

⁷⁰ La DGRH observe que depuis 2014, toutes les académies valorisent l'ancienneté de carrière, mais certaines continuent à valoriser fortement les enseignants ayant bénéficié d'un avancement accéléré (au choix ou grand choix). La mission a ainsi constaté que, dans l'académie de Clermont-Ferrand, l'enseignant au 10^{ème} échelon ayant accédé au GC sera crédité de 50 points, mais d'aucun point à l'ancienneté.

⁷¹ Points accordés pour la 1^{ère} année au 11^{ème} échelon.

⁷² Parfois même, les promus au 10^{ème} échelon sont aussi importants, voire plus importants que ceux du 11^{ème} échelon. Dans l'académie de Clermont-Ferrand, les promus au 10^{ème} échelon représentent 63,7 % des promus en 2013, et 48,9 % en 2015.

Par ailleurs, l'âge moyen⁷³ des promus est de :

- 49,9 ans dans le supérieur ;
- 50,1 ans dans le secondaire.

Ces données comparatives sont de nature à expliquer l'absence de revendications fortes des PRCE au sujet des promotions et avancements, comme la mission a pu le constater lors de ses visites.

Recommandations

Notation / changement d'échelon

Les règles de notation des PRAG dans le supérieur doivent être mieux expliquées et encadrées, pour éviter que tous les enseignants n'atteignent trop rapidement la note maximale. L'objectif est de réduire l'utilisation du critère de l'ancienneté dans l'avancement des enseignants du second degré affectés dans le supérieur.

Liste d'aptitude

Le rééquilibrage supérieur/scolaire ne doit pas se faire uniquement au prorata des effectifs de promouvables ; il faut également tenir compte du nombre de candidats.

Hors classe et la future classe exceptionnelle

Pour le passage à la hors classe des agrégés, la DGRH est invitée à réfléchir à la possibilité d'introduire un bonus particulier pour certaines fonctions exercées (par exemple directeur de composante), à l'instar de ce qui se fait pour certaines fonctions dans l'enseignement secondaire (avec le bonus pour l'exercice en éducation prioritaire) et de ce qui est prévu pour le futur troisième grade.

La liste des fonctions ouvrant droit à cet avancement devra être élaborée en lien étroit avec les représentants de l'enseignement supérieur.

Améliorer la représentation de l'enseignement supérieur dans les CAPA et dans la CAP nationale

Donner des instructions aux recteurs pour que les établissements d'enseignement supérieur soient systématiquement représentés parmi les membres représentant l'administration dans les CAPA et disposent d'au moins un siège à ce titre.

Faire participer, dans toutes les académies, les représentants des établissements d'enseignement supérieur aux réunions préparatoires aux CAPA organisées par les rectorats.

Revoir la composition de la CAPN, pour prendre en compte, dans la parité administrative, l'enseignement supérieur.

⁷³ Des disparités locales parfois plus importantes : en 2015, dans l'académie de Clermont-Ferrand, la moyenne d'âge des promus du supérieur est de 45 ans et 2 mois, celle du secondaire est de 49 ans et 6 mois.

2. Malgré l'importance de leur contribution et leur bonne intégration au sein des établissements d'enseignement supérieur, l'apport spécifique des enseignants du second degré n'y est que peu valorisé

Les observations qui sont présentées dans cette deuxième partie sont issues des entretiens réalisés par la mission auprès des établissements visités ainsi que **de l'exploitation du questionnaire envoyé à ces établissements, dont les résultats sont présentés de manière détaillée en annexe 5⁷⁴**.

2.1. Les recrutements

2.1.1. La plupart des établissements visités n'ont pas de politique affichée en matière de recrutement des enseignants du second degré

Aux questions posées par la mission aux établissements sur leur politique de publication de postes et sur l'équilibre entre enseignants-chercheurs et enseignants du second degré, les réponses varient d'un établissement à l'autre et, au sein d'un même établissement, entre composantes.

Quelques établissements, mais ils sont rares, ont une politique claire, comme par exemple l'université Paris-Est Créteil qui affiche sa volonté de diminuer la part des personnels du second degré pour renforcer son potentiel recherche mais cette politique est aussi très liée au taux d'enseignants du second degré historiquement très élevé dans cette université.

Extrait de la lettre de cadrage interne de l'UPEC sur la politique des ressources humaines (juin 2015)

« Les efforts consacrés ces dernières années au soutien à la recherche ont permis d'accroître le nombre des postes enseignants-chercheurs. Le mouvement engagé par l'UPEC ces dernières années peut être constaté de par une variation nettement plus importante des effectifs en second degré, PR et MCF que dans les autres établissements. Ainsi, sur une période de 5 ans, il est observé une évolution de - 2,9 points pour les corps du second degré bénéficiant aux PR (+ 1,6) et aux MCF (+ 1,3).

Si par cette politique dynamique des emplois les écarts se sont réduits, l'UPEC demeure néanmoins dans une situation manifestement marginale dans le paysage universitaire quant à la part de ses emplois d'enseignants occupés par des enseignants-chercheurs et présente un écart important de 11 à 12 points par rapport aux autres établissements. Pour l'UPEC, 68 % des postes enseignants sont occupés par des enseignants-chercheurs, contre 80 % pour les établissements de même typologie et 81% au niveau national. Cette différence s'explique par la part importante des postes, près du tiers, occupée par des enseignants du second degré. (...)

De ce fait, le travail de **renforcement des postes tournés vers la recherche** sera poursuivi afin de répondre au déséquilibre profond de notre schéma d'emplois. Une attention particulière sera portée à la structure d'emplois de l'ESPE qui s'appuie principalement sur des professeurs du second degré. »

À Nantes, l'établissement demande aux composantes d'avoir une vision globale pluriannuelle de leurs besoins, de réfléchir à leur politique de recrutement. Chaque demande de poste présentée par une composante doit être accompagnée d'une fiche argumentée mais, dans la plupart des

⁷⁴ Sur les seize établissements visités par la mission, quinze ont été en mesure d'envoyer des données comparables entre elles et donc exploitables par la mission ; c'est à partir de ces données que **tous les tableaux présentés dans cette deuxième partie du rapport et dans l'annexe 5 ont été réalisés**. Voir la liste des établissements en annexe 5.

établissements visités, le choix est plutôt fait de reconduire à l'identique les postes du second degré qui deviennent vacants. Les transformations restent rares et répondent à des besoins particuliers (filières du premier cycle à encadrer, langues pour non spécialistes, français langue étrangère, etc.). Ainsi, une université parisienne précise que, quand un emploi se libère, la discussion en interne porte sur le profil (plus que la discipline qui reste identique). La tendance est donc de reproduire l'existant mais cette reproduction ne résulte pas d'une politique consciente et affichée de l'université.

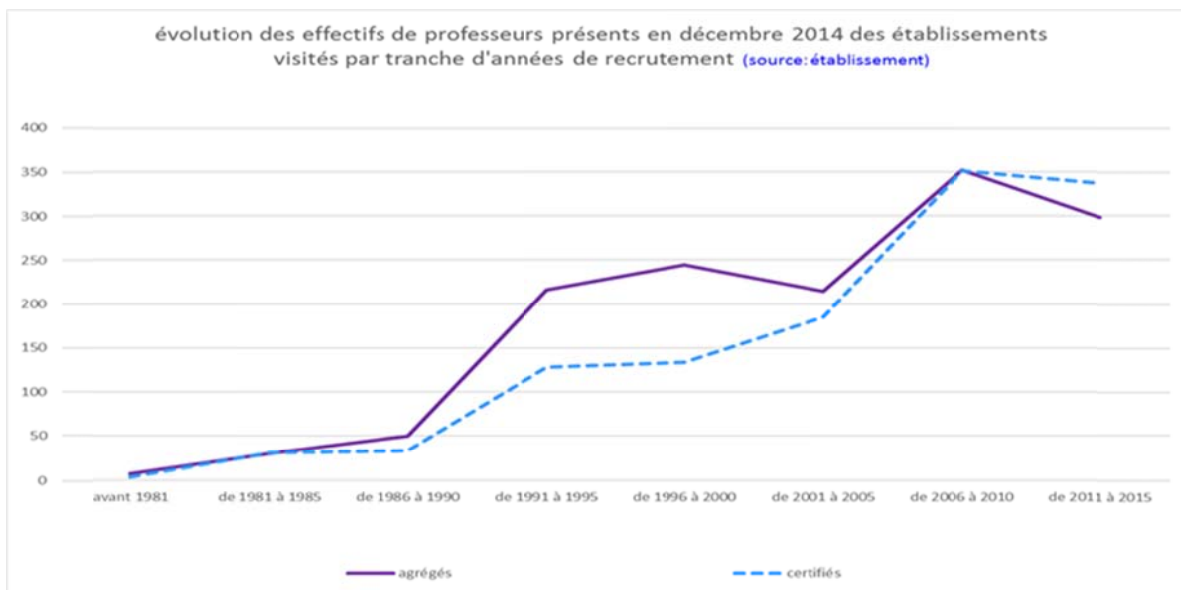
À cet égard, le passage des universités aux responsabilités et compétences élargies ne semble pas avoir eu d'influence directe sur leur politique de recrutement en la matière. Il ressort des entretiens qu'a eus la mission que le choix entre un recrutement d'un enseignant du second degré ou d'un enseignant - chercheur n'est pas dicté par des raisons financières, mais résulte bien de la recherche d'un équilibre – variable d'une université à l'autre et d'une composante à l'autre - entre le renforcement du potentiel de recherche et les besoins d'encadrement pédagogique ; il est certain, pour autant, que la maîtrise de la masse salariale permet aux établissements de mieux articuler besoins et profils de postes.

Certaines universités, comme Lille 1, ont ainsi fait clairement le choix d'utiliser majoritairement les emplois créés dans le cadre du plan Fioraso pour des recrutements de PRAG ou de PRCE. Ces créations fléchées ont été bien acceptées en interne car elles permettaient également de laisser aux enseignants - chercheurs, et notamment aux jeunes maîtres de conférences, plus de temps pour se consacrer à leurs recherches. Dans d'autres universités, c'est au niveau de chaque composante que se fait l'analyse des besoins mais on trouve rarement une volonté affichée de modifier l'équilibre global entre enseignants-chercheurs et enseignants du second degré. Le refus d'une « secondarisation » de l'université est d'ailleurs souvent évoqué pour expliquer cette volonté de ne pas augmenter les emplois du second degré, y compris au niveau licence.

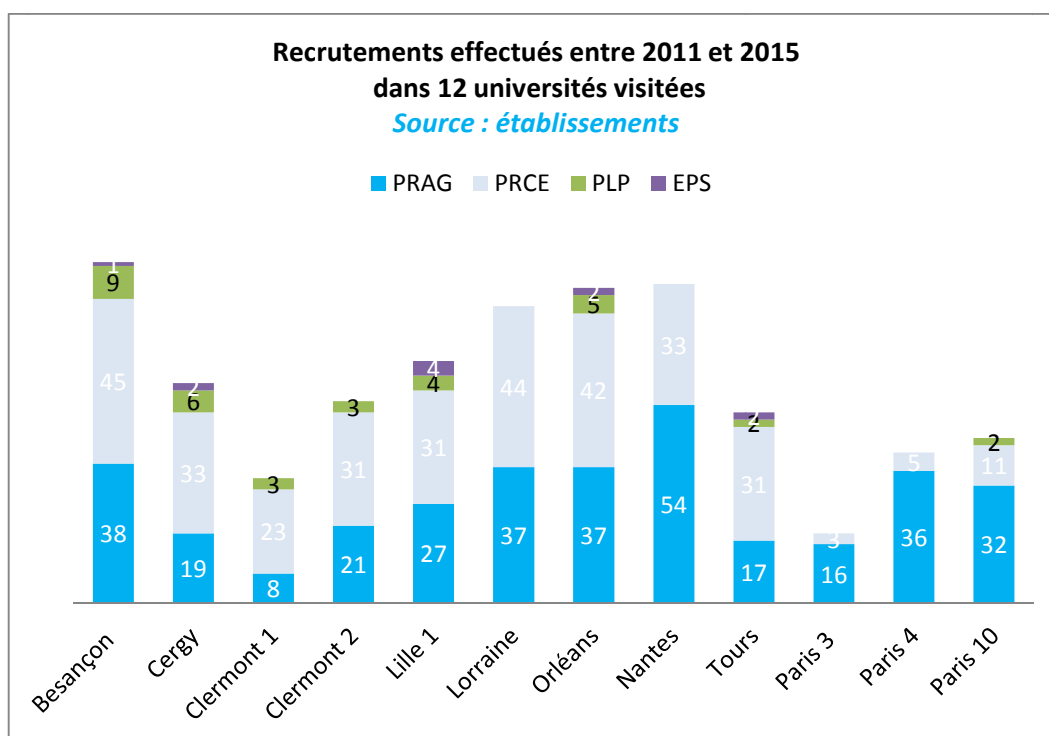
- **Une baisse relative du recrutement des agrégés**

La mission ne constate pas, globalement, d'évolution significative des effectifs enseignants du second degré sur les dernières années dans les établissements visités ; en revanche, le graphique ci-dessous fait apparaître une baisse des effectifs PRAG au profit des PRCE, ce qui recoupe les observations faites plus haut au niveau national (§ 1.1.3).

Sur la période 2010-2015, 298 professeurs agrégés ont été affectés dans les quinze établissements concernés ainsi que 337 professeurs certifiés ; le tableau suivant montre l'évolution de la nature des recrutements opérés dans cet échantillon d'établissements qui emploient un cinquième des professeurs agrégés de l'enseignement supérieur. La part des certifiés y devient majoritaire, ce qui n'était pas le cas avant 2010.



Le graphique suivant illustre les différences par établissement : hors trois universités parisiennes (Paris 3, Paris 4 et Paris 10), où les enseignants recrutés sont majoritairement, voire quasi exclusivement, des PRAG, entre 2011 et 2015, les universités de « province » recrutent majoritairement des certifiés, avec cependant des différences sensibles d'un établissement à l'autre. Ainsi l'université de Nantes a recruté plus d'agrégés que de certifiés sur cette période (54 PRAG contre 37 PRCE, majoritairement à l'IUT), alors même que des universités comme l'université de Franche-Comté, Cergy ou les deux universités clermontoises recrutaient essentiellement des certifiés.



Pour autant, le choix du recrutement d'un certifié plutôt que d'un agrégé n'est pas dicté par des raisons financières. Aucun des directeurs de composantes rencontrés ne dit avoir eu des consignes en la matière de la part de la présidence et l'argument de l'économie de coût représentée par un

certifié n'est pas l'explication avancée pour justifier les recrutements de PRCE plutôt que de PRAG ; c'est l'adéquation du parcours du candidat au profil du poste qui constitue l'élément déterminant au moment du recrutement ; plus rarement est invoquée aussi la difficulté à trouver des candidats PRAG, notamment dans certaines disciplines d'agrégation à faibles effectifs (sciences pour l'ingénieur en particulier)⁷⁵.

- **Des variations fortes par disciplines**

Les disciplines qui recrutent le plus dans les quatorze établissements concernés⁷⁶, sont par ordre décroissant : les mathématiques et la physique, 69 recrutements sur les cinq dernières années ; l'anglais, 45 ; l'économie - gestion - sciences sociales, 42 ; les sciences pour l'ingénieur, 41. Ces quatre champs scientifiques composent 56 % des recrutements alors qu'ils rassemblent 36 % des professeurs agrégés affectés dans ces établissements.

- **Les PRAG recrutés ont pour la majorité d'entre eux, exercé pendant plusieurs années dans l'enseignement scolaire**

L'âge moyen au recrutement, dans les établissements observés, est de 38 ans et seuls l'anglais et l'EPS recrutent en moyenne avant 35 ans ; en économie-gestion-sciences sociales, histoire géographie, philosophie, les entrants ont dépassé 40 ans. Ainsi, en philosophie, l'âge moyen est de 53 ans.

Au total, à travers les établissements observés, le recours à des enseignants du second degré semble résulter, moins d'une politique d'établissement claire et assumée, que de choix ponctuels très liés à la discipline, à la composante et à la nature des besoins à couvrir.

2.1.2. Les modalités d'affectation se sont améliorées et clarifiées

En ce domaine, les observations de la mission permettent de conclure à une amélioration des conditions d'affectation des personnels de second degré dans les établissements d'enseignement supérieur.

2.1.2.1 Des procédures plus transparentes

Le premier constat est la généralisation, depuis la circulaire de 2011 précitée de la DGRH⁷⁷, des commissions chargées d'examiner les candidatures sur les postes de second degré. Ces commissions pouvaient d'ailleurs exister avant 2011 mais la circulaire ministérielle a permis d'harmoniser et de clarifier les pratiques, tout en laissant aux établissements la possibilité d'adapter la composition de ces commissions *ad hoc* au profil du poste ouvert.

⁷⁵ Ainsi, un des établissements visités, qui jusqu'à présent n'avait recruté que des agrégés, a dû recruter un certifié, faute de candidat PRAG.

⁷⁶ Un établissement n'a pas renseigné les disciplines de ses professeurs agrégés.

⁷⁷ Cf. circulaire précitée DGRH A1-2 - B2 n° 2011-1016 du 29-7-2011 : modalités d'examen des candidatures en vue d'une affectation dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

L'extrait suivant de la circulaire de 2011 fixe, en effet, un cadre souple que les établissements visités ont tous respecté :

Extrait de la circulaire DGRH du 29 juillet 2011

« La présente note a pour objet de préciser, dans un cadre applicable à l'ensemble des établissements publics d'enseignement supérieur concernés, les principes régissant cette procédure dans le respect des règles d'égalité, de transparence et d'impartialité indispensables au bon fonctionnement du service public. [...]

Le chef d'établissement peut, le cas échéant, constituer et réunir une commission ad hoc chargée d'examiner et classer [les] candidatures ».

Toutefois, afin d'assurer le respect des principes d'égalité, de transparence et d'impartialité, la mise en place des commissions d'affectation devra être généralisée.

Ces commissions, composées d'enseignants, d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs, devront associer :

- au moins un enseignant du second degré ;
- au moins un spécialiste de la discipline concernée ;
- au moins un membre de la composante d'affectation ;
- au moins un enseignant-chercheur de l'établissement.

Ces commissions seront chargées d'examiner les dossiers et d'auditionner les candidats ayant retenu leur attention. Le ou les dossiers retenus par les commissions, classés le cas échéant par ordre de préférence, seront transmis au président d'université.

Ces nouvelles modalités d'affectation des enseignants du second degré devront être soumises au conseil d'administration de votre établissement.

Dans le respect des principes mentionnés aux paragraphes ci-dessus, la mise en place des commissions et son extension à l'ensemble des composantes de l'université devront être formalisées au moyen d'une délibération-cadre adoptée par le conseil d'administration. Cette délibération-cadre devra préciser la composition des commissions, les modalités d'examen des dossiers et d'audition des candidats. »

On retrouve ce type de composition dans tous les établissements visités, et notamment l'équilibre entre les différents membres qui participent à la commission ; les commissions sont créées le plus souvent au niveau des composantes, pour chaque poste ouvert au recrutement, sur un modèle assez proche de celui retenu pour les comités de sélection des enseignants-chercheurs ; elles sont rarement mutualisées par discipline et entre composantes, même lorsque plusieurs emplois sont ouverts dans la même discipline.

Certains établissements ont pu adapter ce dispositif, comme le montre l'exemple de l'INSA de Lyon :

Les commissions de recrutement à l'INSA de Lyon

Elles sont constituées par discipline et comprennent des membres permanents et des membres non permanents représentant le département où est ouvert l'emploi, désignés à chaque campagne de recrutement ;

Les membres permanents, désignés pour trois ans, sont, à parité :

- des représentants des enseignants du second degré (tous corps confondus) appartenant à la même discipline, élus par les enseignants du second degré de la discipline ;
- des représentants de la direction de l'école et des départements où sont ouverts les emplois ; les autres membres sont nommés sur proposition du conseil scientifique restreint aux enseignants-chercheurs et du conseil d'administration restreint.

Chaque établissement fixe ses propres règles pour le déroulement de la procédure de choix, mais, en règle générale, les commissions d'affectation se réunissent deux fois :

- une première réunion pour examiner les dossiers et déterminer les candidats qui seront convoqués pour une audition ;
- une seconde réunion pour auditionner ces candidats et établir une proposition.

2.1.2.2 Des critères de choix des commissions d'affectation qui donnent la priorité à l'expérience des candidats, au-delà de l'appartenance à un corps

Une fois les commissions constituées, elles disposent d'une grande liberté pour fixer leurs critères de choix en fonction du profil du poste, d'autant que les publications de postes se font de manière indifférenciée sur un emploi de type second degré⁷⁸.

Pour les critères de choix des candidats, chaque commission a sa propre pratique mais, de l'ensemble des entretiens, se dégagent quelques constantes, dont on peut souligner le caractère a priori paradoxal :

- la première constatation est que l'appartenance au corps des agrégés est rarement un critère de sélection. La non-différenciation entre PRAG et PRCE est assumée par les universités, qui estiment que la hiérarchie des concours du second degré ne correspond pas aux besoins de l'université. La plupart d'entre elles affirment ne faire aucune différence entre PRAG et PRCE et s'attacher, au moment du recrutement, uniquement au parcours du candidat et à l'adéquation au poste publié. Il existe cependant certains établissements, notamment les universités parisiennes en SHS, les écoles d'ingénieurs, l'ENS Cachan, qui ne recrutent quasiment que des agrégés, si possible normaliens ;
- la possession du doctorat n'est pas davantage un critère de sélection, à la différence notable de ce que l'on observe de plus en plus pour les CPGE. Dans certaines disciplines, elle peut être considérée comme un élément positif dans l'examen de la candidature mais très rarement déterminant. Certaines composantes indiquent même qu'elles préfèrent recruter des non docteurs qui seront plus disponibles car moins tentés de s'engager vers une carrière d'enseignant - chercheur ; les tableaux présentés *infra* au § 2.2.3. montrent que de moins en moins d'agrégés sont titulaires d'une thèse avant leur recrutement. Font exception à cette règle les établissements parisiens cités plus haut et les écoles d'ingénieurs visitées, pour qui la possession du doctorat reste, avec l'agrégation, un critère essentiel ;
- l'âge du candidat, là encore, n'est pas un critère, même si l'on constate que certains établissements ont tendance à recruter des candidats jeunes, ayant peu ou pas d'expérience pédagogique dans le second degré. Certains des enseignants rencontrés par la mission présentaient ce profil mais ils ne constituent pas la majorité ;

⁷⁸ Les circulaires de la DGRH indiquent que les publications de postes doivent se faire sans indication du corps ; cependant, les prévisions de recrutement qui sont demandées chaque année aux établissements et remontées dans la base ministérielle ATRIA distinguent les différents corps du second degré. L'observation de ces remontées sur les quatre dernières années fait apparaître une surévaluation des demandes de PRAG remontées par les établissements par rapport aux recrutements réellement effectués.

- au total, ce sont l'adéquation au profil du poste publié et l'expérience du candidat qui sont déterminantes ; à cet égard, le recrutement comme vacataire pour effectuer des heures d'enseignement, constitue souvent la première étape d'un recrutement futur et permet à l'établissement de mesurer la motivation et la capacité de travail du candidat.

2.1.2.3 Des problèmes dans les calendriers des campagnes de recrutement signalés par les établissements

Plusieurs établissements ont signalé à la mission le problème que leur posait le décalage des calendriers des campagnes de recrutement dans le second degré et dans le supérieur. En effet, il est demandé aux établissements de remonter leurs prévisions de recrutement en enseignants du second degré dès l'automne au ministère alors que les prévisions de recrutement des enseignants-chercheurs et des BIATSS ne sont remontées qu'en décembre⁷⁹.

Ce décalage des calendriers nuit à une réflexion globale en matière de politique de recrutement. De fait, les prévisions de recrutement d'enseignants du second degré doivent être présentées en conseil d'administration de l'université sans réelle visibilité sur la suite de la campagne de recrutement, ce qui peut inciter les composantes, par prudence, à consolider leurs emplois second degré faute de visibilité sur l'ensemble des emplois.

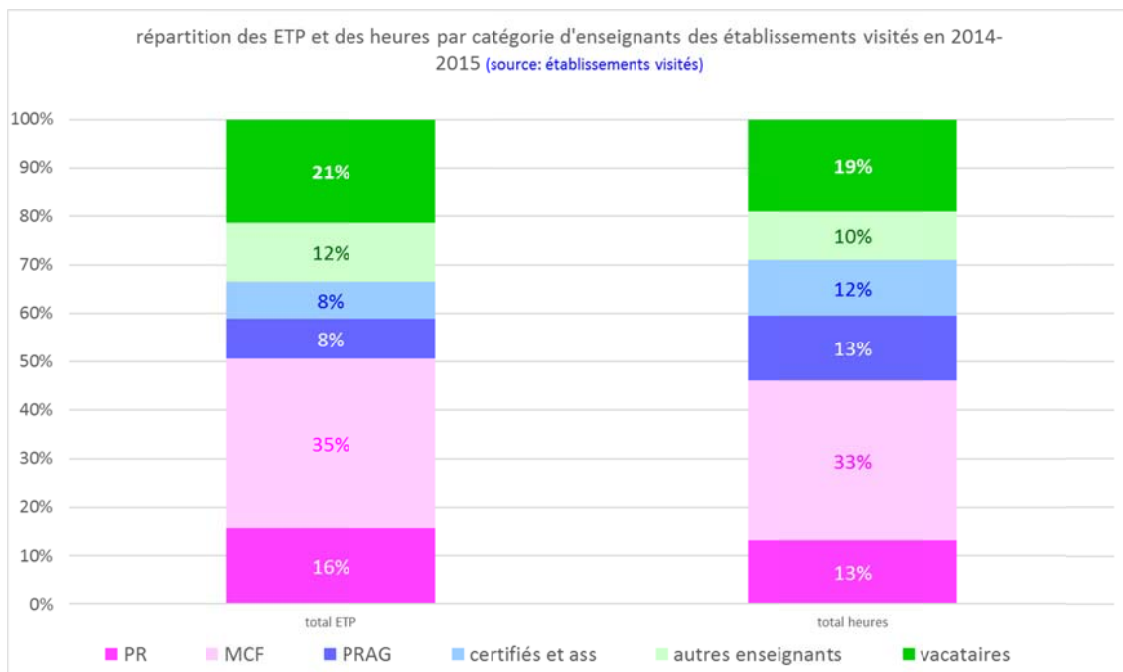
2.2. Les modalités d'exercice des enseignants du second degré au sein des établissements

2.2.1. La participation à l'offre de formation : globalement très importante mais variable suivant les disciplines et les composantes

Les éléments transmis par les établissements ont permis d'affiner les données disponibles au niveau national mais surtout d'avoir une représentation plus précise de la réalité de la répartition des charges d'enseignement entre les différentes catégories de personnels et la place tenue par les corps du second degré.

Les enseignants du second degré représentent ainsi, dans les quinze établissements visités, 16 % des ETP et 25 % des heures effectuées, dont 13 % réalisées par des agrégés.

⁷⁹ Les circulaires annuelles de la DGRH fixent le calendrier de publication des emplois du second degré vacants dans les établissements d'enseignement supérieur ; ainsi, pour les emplois à pourvoir le 1^{er} septembre 2016, « il incombe à chacun des établissements affectataires de ces emplois. Cette publication sera active à compter du 25 août 2015 pour la première campagne et à compter du 16 mars 2016 pour la deuxième », extrait de la note de service n° 2015-107 du 8 juillet 2015.



- **Des charges horaires globalement lourdes, avec des différences sensibles selon les disciplines, les niveaux d'enseignement et les composantes**

La première constatation, qui ressort à la fois des données issues de l'enquête et des entretiens qu'a eus la mission avec les agrégés rencontrés dans chacun des établissements, est l'importance de la charge horaire de ces enseignants.

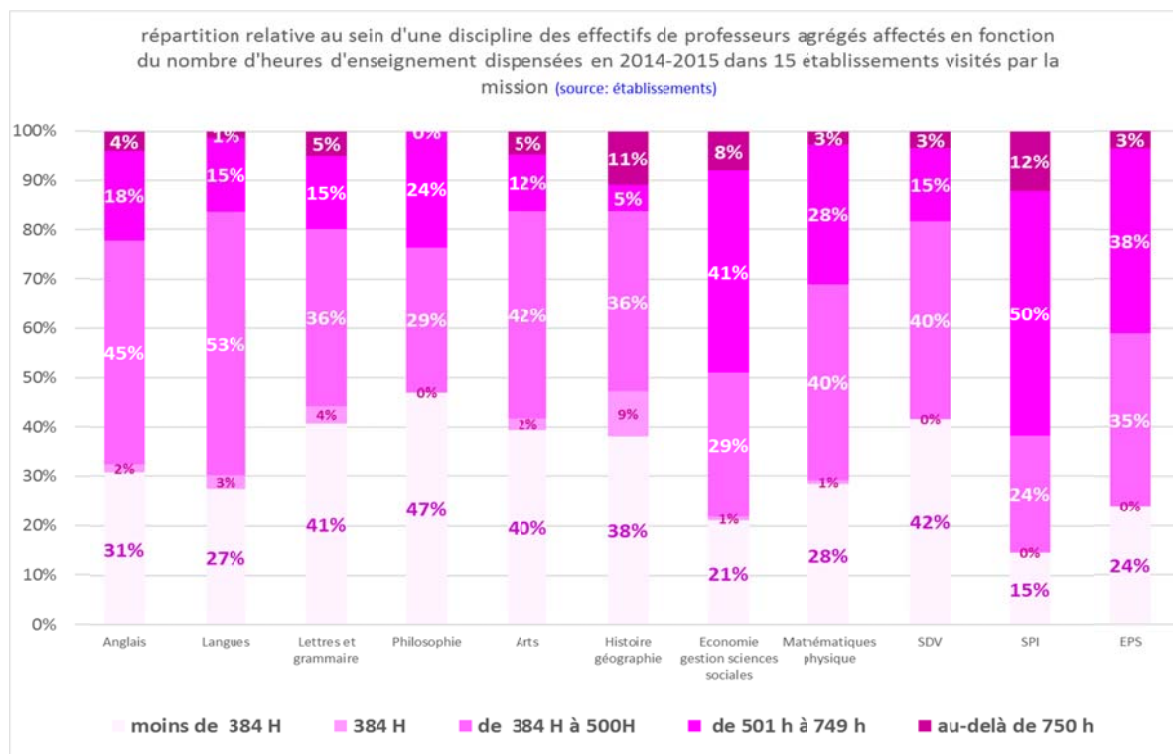
Le tableau-ci-dessous présente, par grandes disciplines, la charge d'enseignement assurée par les agrégés et permet de mesurer le poids des heures effectuées. Si 28 % des agrégés ont un service d'enseignement inférieur à 384 h, ce qui correspond sans doute, pour une part au moins, à des enseignants qui bénéficient de décharges obtenues en contrepartie de l'exercice de responsabilités pédagogiques ou administratives ou pour des travaux de recherche, 70 % d'entre eux effectuent des heures complémentaires au-delà de leur service statutaire ; 29 % font plus de 500 HETD par an et 6 % sont au-delà de 750 HETD.

Répartition des effectifs de professeurs du second degré affectés dans les établissements visités par la mission en fonction du nombre annuel d'heures d'enseignement dispensées.

source: établissements	Agrégés affectés	Certifiés affectés	Agrégés affectés en % de l'effectif total	Certifiés affectés en % de l'effectif total
Moins de 384 H	394	299	28%	25%
384 H	19	9	1%	1%
De 384 H à 500H	521	456	37%	38%
De 501 h à 749 h	407	384	29%	32%
Au-delà de 750 h	80	61	6%	5%
Total des professeurs	1 421	1 209	100%	100%

Source : établissements

La mission constate par ailleurs d'importantes variations suivant les disciplines. Ainsi, en sciences sociales, économie et gestion, c'est près de 50 % des enseignants qui font plus de 500 HETD ; en histoire et géographie la proportion est de 52 % (dont 11 % sont au-delà de 750 HETD) alors qu'en lettres, langues ou art, cette part est beaucoup plus basse et se situe autour de 20 % (cf. tableau ci-dessous).



Tous les enseignants rencontrés par la mission confirment cette charge importante qui, selon les professeurs, peut être choisie ou subie. Un certain nombre d'entre eux indiquent que, sans y être « contraints », ils se sentent moralement obligés d'accepter des heures complémentaires pour assurer le fonctionnement normal de leur composante. Certains directeurs de composante reconnaissent également que, dans le choix de recruter un enseignant du second degré, interviennent non seulement les obligations d'enseignements doubles de celles d'un enseignant-chercheur mais également la capacité de ces personnels à assurer des heures complémentaires. C'est, dans nombre de cas, une quasi clause de recrutement, notamment dans les IUT, pour les disciplines où la tension sur l'offre de formation est forte.

Les établissements ont, pour la plupart, adopté des dispositions internes limitant le nombre d'heures complémentaires par professeur. Si une partie des professeurs trouve intérêt à faire des heures complémentaires, ce n'est pas le cas de tous. Certains professeurs agrégés rencontrés par la mission ont évoqué la lourdeur de leur temps de service et leur souhait de l'alléger contrarié par la difficulté à trouver un remplaçant.

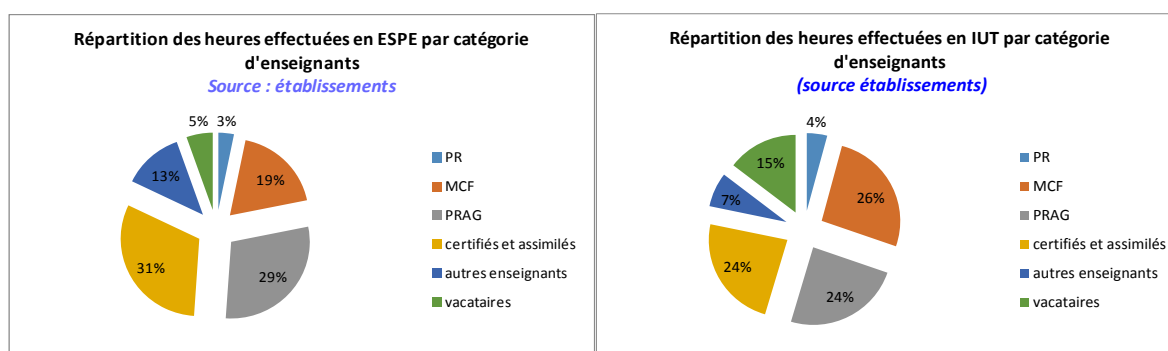
En revanche, les limites hebdomadaires fixées par l'article 3 du décret du 25 mars 1993⁸⁰ (15 h pour les PRAG et 18 h pour les PRCE) sont rarement revendiquées par les enseignants pour obtenir une

⁸⁰ Cf. 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.

diminution de leur service hebdomadaire mais l'illogisme de la disposition a été évoqué lors de toutes les visites, tant par les équipes de direction que par les agrégés eux-mêmes.

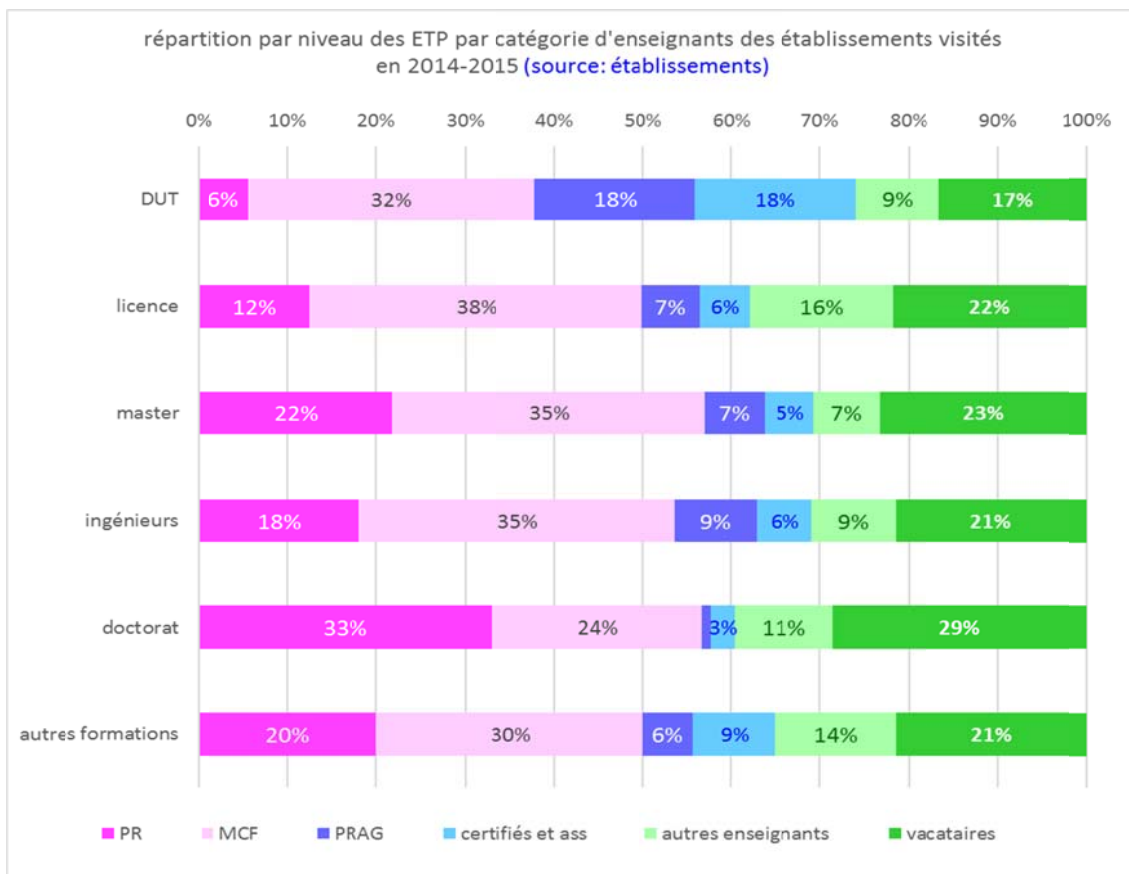
- **Des modalités de répartition des enseignements qui varient beaucoup en fonction des disciplines, des niveaux d'enseignements mais aussi des établissements**

Les réponses des établissements visités confirment certaines des données obtenues au niveau national : ainsi apparaît clairement, sur les tableaux présentés, la part importante des personnels du second degré enseignant au niveau des DUT (près de 50 % des heures d'enseignements dispensées, dont 24 % par les agrégés) et des ESPE (60 % des heures dont 29% effectuées par des agrégés et 31 % par des certifiés et **assimilés**)⁸¹.



En revanche, et contrairement à ce qui pouvait être attendu, l'intervention des enseignants du second degré n'est pas concentrée sur le seul niveau licence ; les données rassemblées font apparaître une répartition équilibrée entre les niveaux licence et master (11 % des enseignements assurés par les agrégés et 8 % par les certifiés sur ces deux niveaux).

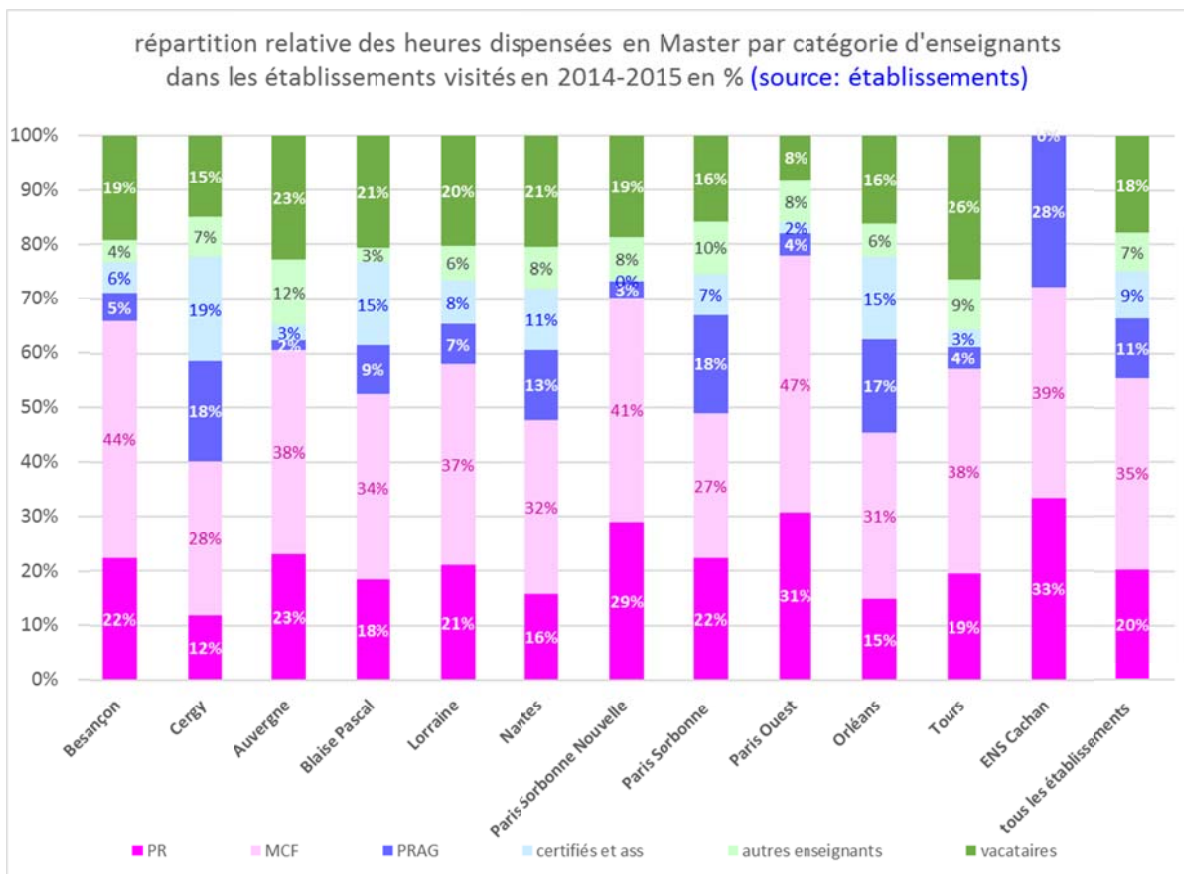
⁸¹ Parmi les universités visitées, neuf avaient des IUT parmi leurs composantes (Cergy, Franche-Comté, Clermont 1 et Clermont 2, Lorraine, Nantes, Orléans, Tours et Paris-Ouest) et sept une ESPE (Cergy, Franche-Comté, Clermont 2, Lorraine, Nantes, Orléans et Paris 4).



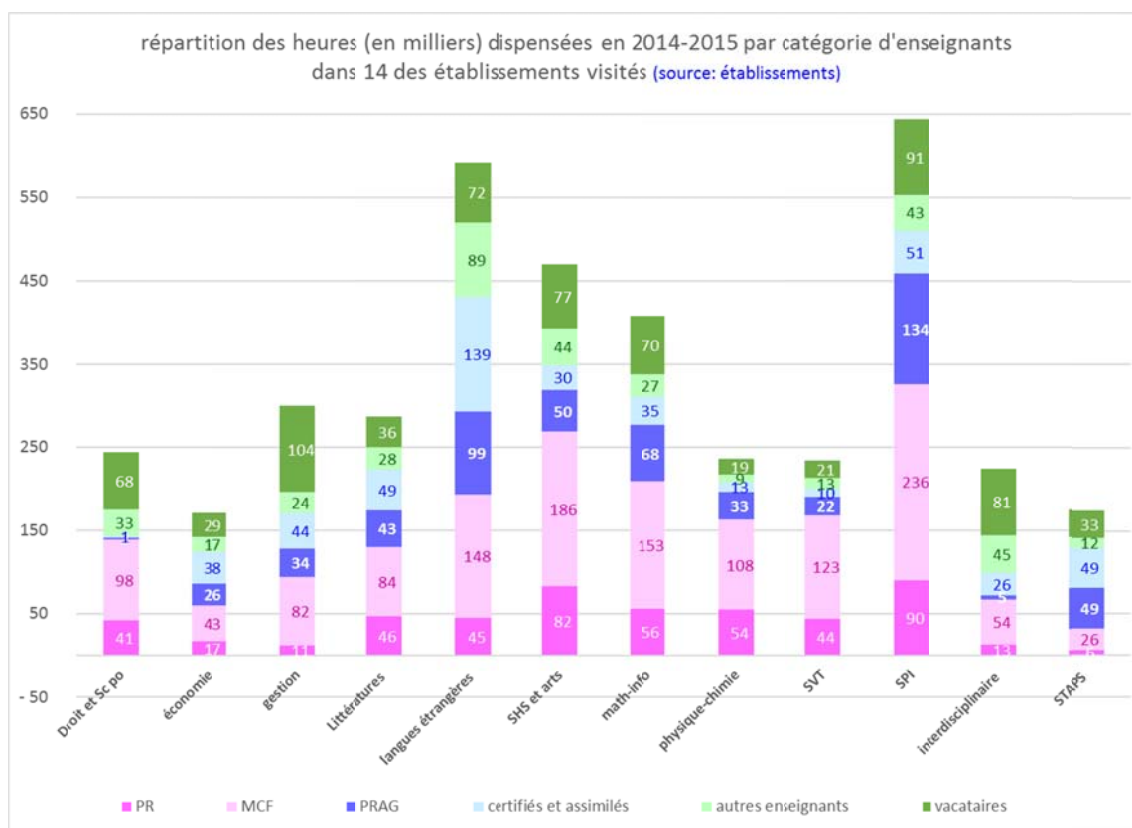
Répartition par niveau et corps d'enseignants des heures dispensées en 2014-2015 dans les établissements visités (source : établissements)							
	DUT	licence	master	ingénieurs	doctorat	autres formations	total
PR	4%	11%	20%	16%	33%	13%	13%
MCF	26%	36%	34%	35%	29%	28%	33%
PRAG	24%	11%	11%	16%	2%	10%	13%
certifiés et ass	23%	8%	8%	10%	3%	16%	12%
autres enseignants	8%	13%	7%	7%	13%	12%	10%
vacataires	15%	20%	20%	18%	20%	20%	19%
Total des heures en %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
total des heures dispensées en 2014-2015 en milliers	696	1 555	1 070	443	17	445	4 226
structure par niveau d'enseignement	16%	37%	25%	10%	0%	11%	100%

Quant au **cycle ingénieur**, il a la particularité de faire appel majoritairement à des agrégés plutôt qu'à des certifiés; (16 % des heures dispensées le sont par des PRAG contre 10 % seulement par des PRCE).

Au sein de l'échantillon, les données ne sont cependant pas homogènes et la répartition des heures dispensées entre corps et entre niveaux d'enseignement peut être très variable d'un établissement à l'autre. Ainsi, au niveau master (voir tableau ci-dessous), la part des enseignants du second degré dans la charge d'enseignement est supérieure à 30 % dans des universités comme Orléans ou Cergy et inférieure à 5 % à Paris Sorbonne Nouvelle. L'intervention des personnels du second degré, notamment des agrégés, est particulièrement et assez logiquement forte en master MEEF, ce qui explique le pourcentage élevé de certaines universités mais on trouve des enseignants du second degré en master au-delà du seul master MEEF.



L'hétérogénéité est également grande d'une discipline à l'autre : les agrégés et certifiés dispensent 56 % des heures en STAPS ; 40 % en sciences économiques, en sciences de gestion et en langues étrangères, 32 % en langues anciennes mais ne représentent que 13 % des heures effectuées en sciences de la vie et de la terre, par exemple et 2 % en droit et sciences politiques.



Par ailleurs, les entretiens ont confirmé que les pratiques en matière d'attribution des enseignements, variaient d'une université à l'autre, voire au sein d'un même établissement, d'une composante à l'autre. Dans certaines composantes, le niveau master est réservé aux enseignants - chercheurs, dans d'autres la frontière est beaucoup moins forte et un agrégé docteur peut se voir assez facilement confier des enseignements de master. De la même façon, les modalités de répartition des cours, TD et TP varient beaucoup : dans certaines composantes (IUT notamment), les cours, TD et TP sont répartis entre tous les enseignants, sans priorité affichée pour les enseignants - chercheurs et les PRAG peuvent se voir confier des cours magistraux ; dans d'autres au contraire, les cours magistraux sont réservés aux enseignants - chercheurs, voire aux seuls rangs A.

- **Un apport pédagogique spécifique des enseignants du second degré qui n'est pas toujours reconnu**

La contribution des enseignants du second degré aux enseignements universitaires, bien qu'importante, n'est pas toujours reconnue pour telle. Quand la mission interroge les universités sur ce qu'elles attendent sur le plan pédagogique du recrutement d'un enseignant du second degré, là encore, les réponses sont très différentes suivant les interlocuteurs mais peu des interlocuteurs rencontrés évoquent spontanément la valeur ajoutée de ces enseignants, et la spécificité des agrégés par rapport aux certifiés. Les enseignants du second sont présentés avant tout comme un apport numérique, une « variable d'ajustement ».

Toutefois, certains insistent, en particulier dans les IUT, sur la complémentarité des profils, les qualités pédagogiques particulières, notamment pour accueillir et encadrer les étudiants de premier cycle. La plus grande polyvalence des enseignants du second degré est également souvent mise en avant. Enfin, tous reconnaissent la capacité d'investissement dans des responsabilités administratives et pédagogiques. Certains présidents affichent clairement une politique de « non-

discrimination », excluant toute scission entre les corps et soulignent l'apport des enseignants du second degré et leur investissement.

Mais, ni la CPU, ni la CDEFI ne semblent avoir une réflexion sur la complémentarité des corps enseignants au sein des établissements d'enseignement supérieur et sur leurs rôles respectifs. C'est d'ailleurs ce qu'a confirmé l'association des vice-présidents RH à la mission. L'association a le sentiment que, dans la décision de recruter un enseignant du second degré, c'est d'abord l'apport en heures d'enseignement qui pèse. Elle regrette – et la mission partage ce point de vue – qu'il n'y ait pas débat de fond sur ce qui est attendu des PRAG et des PRCE et sur l'atout qu'ils représentent. Comme l'ont fait remarquer plusieurs interlocuteurs de la mission, ils peuvent contribuer en effet à une meilleure répartition de la charge d'enseignement et, par là-même permettent d'alléger la pression sur l'offre de formation et de libérer les enseignants - chercheurs pour la recherche.

C'est ce que souligne également le président de l'ENS Cachan qui regrette qu'il n'y ait eu aucune réflexion sur les fonctions et l'utilité de l'agrégation et sur ses débouchés dans l'enseignement supérieur⁸². Pour lui, l'agrégation devrait se voir clairement confier la mission d'être un pont entre le secondaire et le supérieur.

2.2.2. Les enseignants du second degré assument de nombreuses responsabilités pédagogiques et administratives

La part prise par les enseignants du second degré dans le bon fonctionnement des universités est particulièrement évidente quand on examine les responsabilités qui leur sont confiées au sein des établissements.

- **Des responsabilités nombreuses et de nature variée d'un établissement à l'autre**

Lors des échanges qu'elle a eus avec des enseignants du second degré sélectionnés sur la base d'un échantillonnage dans chaque établissement, la mission a constaté l'ampleur des responsabilités que ces derniers exerçaient en sus de l'enseignement. Leurs interlocuteurs ont expliqué à la mission que cette situation était due au fait que n'ayant pas d'activité de recherche, et ayant des services d'enseignement deux fois plus lourds que les enseignants - chercheurs, ils sont très présents dans les établissements et sont sollicités, voire plus ou moins obligés, d'accepter ces responsabilités.

Bien qu'un nombre significatif d'entre eux se plaignent de la charge supportée, tous soulignent cependant que la diversité et la richesse des missions administratives, pédagogiques ou de soutien à la pédagogie qui leur sont confiées contribuent en grande partie à l'intérêt de leur métier. C'est ce qui distingue l'exercice dans les établissements du second degré de l'exercice dans les établissements d'enseignement supérieur et explique que, même si très souvent, ils se plaignent d'être défavorisés en matière d'avancement et de rémunération, en particulier par rapport aux professeurs de chaires supérieures, presque aucun ne se déclare prêt à retourner dans le scolaire.

Pour objectiver la vision des enseignants rencontrés, la mission a demandé en parallèle aux établissements visités d'indiquer, enseignant par enseignant, les responsabilités exercées. Trois établissements n'ont pas répondu à cette demande. La mission a ensuite classé les informations recueillies en six rubriques⁸³ (voir tableau *infra*).

⁸² Cf. annexe 7 : contribution de l'ENS Cachan aux assises de l'enseignement supérieur et de la recherche.

⁸³ Cf. en annexe 6, la méthodologie suivie par la mission.

À la lecture des résultats de l'enquête, il apparaît ainsi que :

- 46 % des agrégés exercent des responsabilités, soit plus que les certifiés (30 %) ;
- ils exercent beaucoup plus souvent des responsabilités pédagogiques que des responsabilités administratives (plus de 80 %) ;
- les responsabilités de nature transversale et organisationnelle représentent presque la moitié des responsabilités pédagogiques. Il s'agit en l'espèce de fonctions de coordinateur d'enseignements transversaux, de directeur d'études, de responsable des relations avec les entreprises au sein d'un diplôme, d'année, d'équipements pédagogiques, de l'organisation des emplois du temps... ;
- contrairement à ce que l'on aurait pu penser, les missions pédagogiques directement auprès des étudiants sont relativement peu fréquentes aussi bien pour les agrégés (5 %) que pour les certifiés (4 %) : enseignant référent, tuteur, responsable du recrutement en IUT, responsable des stages ou de la mobilité européenne ;
- les agrégés sont nettement plus souvent que les certifiés responsables d'une formation ou chargés de fonctions administratives au niveau central ou au niveau d'une composante (directeur d'IUT ou de SUAPS) mais les prises de responsabilités au niveau central restent très rares (1 %).

**Responsabilités exercés par les enseignants du second degré
dans les établissements visités par la mission**

12 établissements (hors Lorraine, Nantes, ENS Cachan) <small>source: établissements</small>	Effectifs d'agrégés concerné	Effectif d'agrégés total	part du total d'agrégés	Effectifs de certifiés concerné	Effectif de certifiés total	part du total des certifiés
responsabilité centrale	14	963	1%	3	833	0%
responsabilité au niveau de la composante	13	963	1%	3	833	0%
responsabilité infra-composante	56	963	6%	45	833	5%
responsabilité de correspondant	-	963	0%	3	833	0%
responsabilités dans la définition et l'organisation des enseignements	135	963	14%	52	833	6%
responsabilités pédagogiques de nature transversale et organisationnelle,	180	963	19%	107	833	13%
responsabilités directes auprès des étudiants	47	963	5%	36	833	4%
total des agrégés et certifiés exerçant une responsabilité	445	963	46%	249	833	30%

Source : établissements

Cette situation moyenne masque cependant de fortes disparités entre les établissements.

Dans les écoles d'ingénieurs où la part des enseignements confiés à des professionnels est importante et où la proportion des enseignants du second degré est sensiblement plus élevée qu'en université, la proportion des agrégés et certifiés qui exercent des responsabilités pédagogiques ou de soutien à la pédagogie est nettement plus élevée que la moyenne. Ainsi à l'INSA de Lyon, elle tourne autour de 70 % et à l'ENSEA de Cergy, elle est de près de 60 %.

Dans les universités, les écarts sont forts entre établissements : par exemple, à l'université Clermont 2, 54 % des agrégés exercent des responsabilités, dont plusieurs au niveau central (vice-présidents) ou comme directeurs de composante ; les universités de Tours et de Lille 1 sont dans une situation comparable avec respectivement 53 % pour la première et 58 % de leurs agrégés en charge de responsabilités. À l'université Paris-Sorbonne Nouvelle, la part est également de 58 % avec 9 % des professeurs agrégés exerçant une responsabilité de niveau central.

À l'inverse, cette proportion est beaucoup plus faible que la moyenne à l'université de Cergy (19 % des agrégés).

Il existe par ailleurs des différences sur la nature des responsabilités exercées. Certaines universités, comme par exemple l'université Paris 10, prévoient expressément dans leur référentiel d'activité que les personnels du second degré peuvent prendre la responsabilité d'une mention de licence, être enseignant référent, faire de l'encadrement de doctorat. D'autres établissements estiment au contraire que la responsabilité d'un diplôme national ne peut être confiée qu'à un enseignant-chercheur. Au sein d'une même université, il peut d'ailleurs y avoir des différences suivant les composantes ; si la responsabilité des licences professionnelles est assez couramment confiée à des enseignants du second degré en IUT, dans d'autres composantes, en particulier en SHS, les responsabilités, y compris pédagogiques, sont assumées en priorité par des enseignants-chercheurs et il n'est pas envisageable que le porteur d'une licence et *a fortiori* d'un master ne soit pas un enseignant-chercheur. À l'université de Lorraine, l'attribution des responsabilités a ainsi été cadrée : un responsable de master doit être titulaire d'une HDR, un responsable de licence doit être un enseignant-chercheur et un responsable de licence professionnelle doit être enseignant de l'université.

L'exercice de responsabilités administratives par des enseignants du second degré est, quant à lui, relativement limité en nombre surtout au niveau central et au niveau du pilotage des composantes ; l'ouverture de ces responsabilités, et en particulier, la direction d'une composante, à un enseignant du second degré dépend pour une bonne part des cultures d'établissement. Dans certaines universités, il n'y a aucun « interdit » en la matière et un enseignant du second degré peut exercer des fonctions de direction sans difficulté et sans rencontrer l'opposition des enseignants-chercheurs. La mission a rencontré plusieurs de ces directeurs de composantes qui ont confirmé que leur non appartenance à un corps d'enseignant-chercheur n'a pas constitué un problème au moment de leur élection comme directeur de composante, ou pour leur intégration à l'équipe de gouvernance. C'est le cas ainsi à l'université de Clermont 2, où il y a une tradition d'ouverture en la matière ; les enseignants du second degré peuvent exercer des responsabilités importantes au niveau de l'équipe présidentielle qui comprend actuellement deux vice-présidents (VP) appartenant aux corps du second degré (le VP formation et le VP formation continue et insertion professionnelle). De la même façon, plusieurs agrégés sont intégrés à l'équipe de direction de l'UPEC. En revanche, dans d'autres universités, et même si cela n'est pas affiché clairement, l'usage et la tradition veulent que les postes de directions soient clairement réservés aux enseignants-chercheurs, les enseignants du second degré occupant plutôt les fonctions de directeurs adjoints.

Au total, les données recueillies par la mission confirment la part importante des enseignants du second degré assumant des responsabilités au sein des universités. Certains des interlocuteurs de la mission estiment d'ailleurs que ce sont « *les enseignants du second degré qui font marcher les établissements* ». Il est cependant difficile de rassembler des éléments totalement objectifs sur ce

point, la mission ne disposant pas d'une vision globale, tous corps confondus, de l'ensemble des responsabilités exercées dans l'ensemble des établissements.

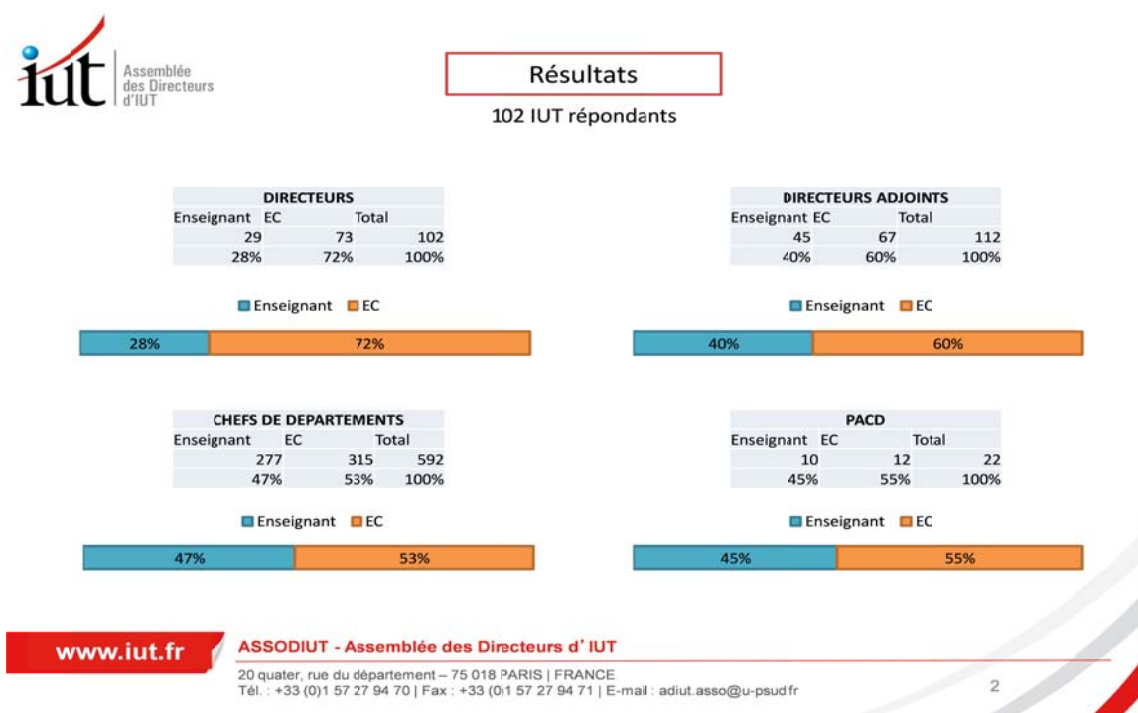
- **La situation particulière des IUT**

Une enquête réalisée, à la demande de la mission, par l'association des directeurs d'IUT (ADIUT) auprès des 112 instituts existants, permet d'avoir une vision plus complète de la situation dans les IUT.

102 IUT ont répondu à l'enquête, ce qui permet d'avoir une vision globale de la répartition des responsabilités entre enseignants-chercheurs et enseignants du second degré dans les instituts.

Les graphiques ci-dessous permettent de mesurer la place importante que tiennent les personnels du second degré dans la gouvernance et le fonctionnement des IUT, ce qui recoupe totalement ce que la mission a pu constater dans les établissements visités.

Responsabilités exercées dans les IUT (résultats de l'enquête ADIUT / mars 2016)



Il ressort ainsi de l'enquête de l'ADIUT que les fonctions de directeur adjoint et de chef de département sont occupées respectivement à 40 % et 47 % par des enseignants du second degré ; les fonctions de président d'assemblée de chefs de département (PACD) sont quant à elles, occupées à hauteur de 45 % par des enseignants du second degré.

En revanche, **dans les fonctions de directeurs, les enseignants - chercheurs sont largement majoritaires** : 73 directeurs d'IUT sont des enseignants - chercheurs contre seulement 29 des enseignants du second degré.

Au total, la part des enseignants du second degré assumant des fonctions de directeur adjoint et de chef de département correspond à leur poids en IUT (ils représentent en effet 43 % des enseignants

titulaires affectés dans les IUT) ; **en revanche, ils sont sous-représentés parmi les directeurs d'IUT (seulement 28 % exercent ce type de responsabilité).**

- **Des responsabilités mieux prises en compte à travers les référentiels d'activité adoptés par les établissements**

Le décret statutaire des enseignants - chercheurs du 6 juin 1984 (article 7)⁸⁴ prévoit que certaines activités, définies par le conseil d'administration de l'établissement, peuvent être comptabilisées dans le service statutaire des enseignants-chercheurs ; les modes de reconnaissances de ces tâches dans le temps de travail et notamment les équivalences horaires applicables à chaque activité et leurs modalités pratiques de décompte sont arrêtées par les établissements.

Ces dispositions s'appliquaient en principe aux seuls enseignants-chercheurs ; cependant une circulaire de la DGRH⁸⁵ a ouvert le dispositif en 2012 aux autres enseignants. La circulaire de la DGRH indique ainsi que les conseils d'administration des établissements passés aux responsabilités et compétences élargies peuvent mettre en place un dispositif spécifique d'équivalences horaires pour les autres enseignants ; ces équivalences horaires peuvent être différentes de celles accordées aux enseignants-chercheurs.

À l'occasion de ses visites, la mission a pu constater que la quasi-totalité des établissements avait, de fait, étendu le référentiel d'activités des enseignants - chercheurs aux enseignants du second degré, le plus souvent de manière identique. Deux établissements seulement ont adapté le mode de décompte des décharges horaires pour partie différencié (le décompte est fait, pour certaines responsabilités, non en heures mais en pourcentages des obligations statutaires, ce qui permet aux enseignants du second degré d'avoir des décharges d'enseignement proportionnelles à leurs obligations statutaires). Une seule université visitée a choisi, pour l'instant, de ne pas étendre le référentiel d'équivalence aux enseignants du second degré, qui peuvent cependant percevoir des primes de responsabilités pédagogiques et des primes de charges administratives lorsqu'ils prennent en charge des fonctions au sein de l'établissement. Enfin, deux des universités visitées n'avaient pas encore adopté le référentiel d'activité des enseignants-chercheurs au moment de la visite de la mission.

L'extension du référentiel d'activités constitue indéniablement un progrès ; à cet égard, la mission a relevé que la plupart des référentiels n'introduisait aucune différence, dans les textes votés par les conseils d'administration qu'elle a examinés, entre les catégories d'enseignants ; **en revanche certains enseignants du second degré investis dans la recherche se plaignent de n'avoir aucune reconnaissance de cette activité, ni de décharge accordée à ce titre.**

D'une manière plus générale, au-delà du progrès que constitue l'extension du référentiel, les enseignants du second degré rencontrés par la mission estiment que les responsabilités qu'ils

⁸⁴ Article 7-II du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 : « *II. Dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur, dans le respect des dispositions de l'article L. 952-4 du code de l'éducation et compte tenu des priorités scientifiques et pédagogiques, le conseil d'administration en formation restreinte ou l'organe en tenant lieu définit les principes généraux de répartition des services entre les différentes fonctions des enseignants-chercheurs telles que mentionnées aux articles L. 123-3 et L. 952-3 du code de l'éducation et L. 112-1 du code de la recherche. Il fixe également les équivalences horaires applicables à chacune des activités correspondant à ces fonctions, ainsi que leurs modalités pratiques de décompte.*

Ces équivalences horaires font l'objet d'un référentiel national approuvé par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. »

⁸⁵ Cf. circulaire DGRH A1-2 n° 2012-0157 du 30 avril 2012.

assument au sein des établissements n'ont aucun impact sur leur carrière. À cet égard, ils s'estiment très défavorisés par rapport aux enseignants-chercheurs qui peuvent valoriser leur investissement dans le fonctionnement de l'établissement à travers les promotions locales.

Recommandations

Conseiller aux établissements, dans une optique d'amélioration de leur GRH, de reprendre la nomenclature des responsabilités proposée par la mission et de se doter d'indicateurs annuels sur l'exercice de ces responsabilités par les différentes catégories d'enseignants et enseignants-chercheurs permanents.

Encourager les établissements qui ne l'auraient pas encore fait, à adopter un référentiel d'activités pour leurs enseignants du second degré, qui permette de prendre en compte l'ensemble des activités exercées, y compris de recherche.

2.2.3. La participation à la recherche des enseignants du second degré est difficilement mesurable mais reste marginale

Statutairement, les personnels enseignants du second degré n'ont pas d'obligations de recherche. Pour autant, certains s'engagent dans des activités de recherche, sont titulaires d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches, sont associés à un laboratoire et souhaitent accéder à un corps d'enseignant-chercheur. La mission a donc tenté de mesurer cette implication et sa « reconnaissance » dans les établissements.

- **Les établissements ne recensent pas, parmi leurs PRAG et PRCE, les titulaires d'un doctorat ou d'une HDR**

La mission a tout d'abord cherché à évaluer la part des personnels du second degré affectés dans le supérieur titulaires d'un doctorat mais s'est heurtée à une difficulté. Les services gestionnaires de la DGRH, au ministère, ne disposent pas de cette information. Le premier constat – qui est en soi un sujet d'étonnement – est donc l'absence de suivi particulier, au niveau central, de cette population qui mériterait pourtant une attention particulière au moment même où le gouvernement souhaite valoriser le doctorat et vient d'ouvrir un concours d'agrégation réservé aux docteurs⁸⁶.

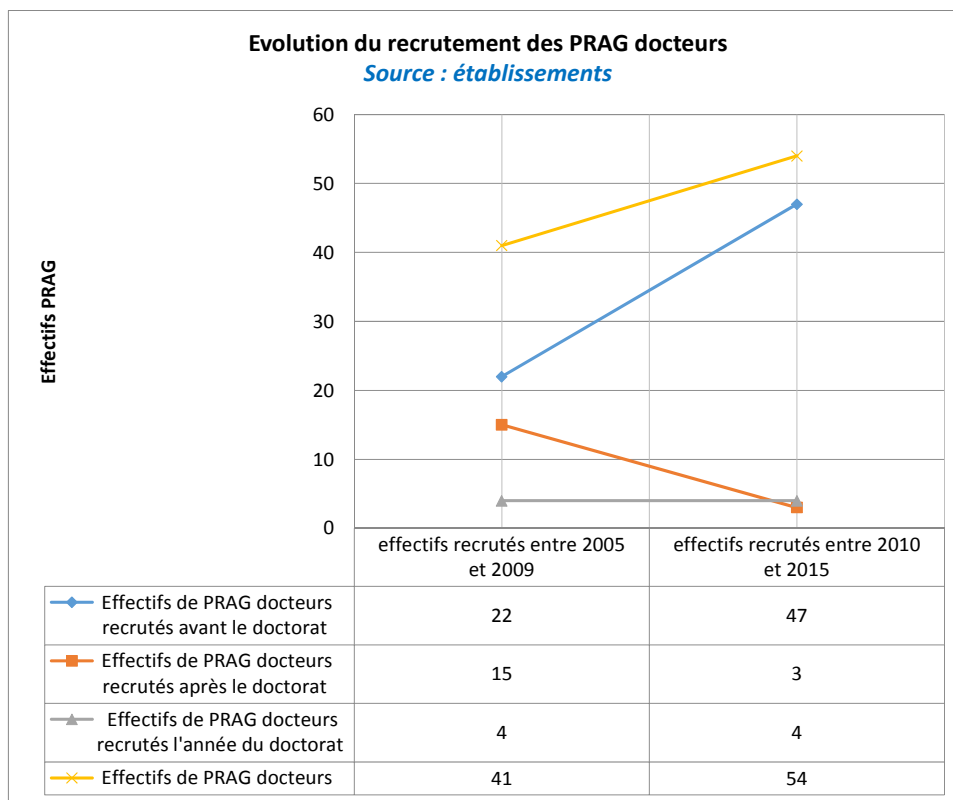
Devant l'absence de chiffres au niveau national, l'information a été demandée par la mission dans les établissements visités. Le tableau ci-dessous présente la synthèse des réponses des quinze établissements ; la mission constate ainsi que 10 % des PRAG et 6 % des PRCE ont, dans ces établissements, un doctorat, obtenu – pour la majorité d'entre eux – après leur affectation à l'université.

⁸⁶ Cf. décret n° 2016-656 du 20 mai 2016 modifiant certains statuts particuliers des personnels enseignants relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

source: établissements	Effectifs en 2014-2015	en part du total des affectés	âge moyen en 2014-2015
Effectifs de PRAG docteurs recrutés avant le doctorat	97	5%	43
Effectifs de PRAG docteurs recrutés après le doctorat	83	4%	47
Effectifs de PRAG docteurs recrutés l'année du doctorat	15	1%	38
Effectifs de PRAG docteurs	195	10%	45
Effectifs de PRCE docteurs recrutés avant le doctorat	56	4%	50
Effectifs de PRCE docteurs recrutés après le doctorat	27	2%	52
Effectifs de PRCE docteurs recrutés l'année du doctorat	6	0%	53
Effectifs de PRCE docteurs	89	6%	51
effectifs de PRAG préparant une thèse	17		48
effectifs de PRCE préparant une thèse	11		44

Il convient de relever que les établissements ont indiqué, du moins pour la plupart d'entre eux, qu'il ne s'agissait pas d'informations figurant dans leurs bases de gestion. Il est d'autant plus étonnant que les enseignants du second degré titulaires d'un doctorat ne soient pas recensés de manière systématique dans les universités que cette information est nécessaire au moment des élections des conseils statutaires. En effet, pour l'élection de la commission recherche du conseil académique, les titulaires d'un doctorat votent dans un collège spécifique et l'information est donc recueillie à chaque élection mais n'est pas conservée au-delà des élections. On pourrait pourtant penser qu'il s'agit d'une information utile – voire essentielle – au moment de la répartition des charges d'enseignement. Or, il semble que la possession ou non d'un doctorat n'entre que très marginalement en compte, même pour l'attribution de cours au niveau master qui dépend essentiellement des disciplines et des spécialités.

L'analyse fine des réponses des établissements visités montre par ailleurs que la part des agrégés recrutés dans l'enseignement supérieur après avoir obtenu un doctorat diminue depuis dix ans ; en revanche, les PRAG sont plus nombreux à soutenir une thèse après leur recrutement (voir graphique ci-dessous).



Il est difficile de tirer des conclusions de ces chiffres mais ils recourent assez largement ce que la mission a entendu par ailleurs, notamment de la part des PRAG interrogés : les universités, quand elles publient un poste du second degré, cherchent un enseignant qui, n'ayant pas d'obligations de recherche, pourra s'investir dans les responsabilités pédagogiques et administratives et la possession d'un doctorat, comme il a été vu, ne constitue pas un critère de recrutement. En revanche, une partie significative des professeurs agrégés (13 % des recrutés) obtiendra ce diplôme après son passage dans l'enseignement supérieur, sans qu'il soit possible de dire si l'intérêt pour les études doctorales préexistait ou s'il est né de l'arrivée dans un milieu valorisant les activités de recherche, les enseignants, une fois recrutés, soutenant une thèse, susceptible de les faire accéder au corps des maîtres de conférences.

- **Ces mêmes établissements ont mis en place des dispositifs de décharge pour ceux d'entre eux qui s'engagent dans des travaux de recherche**

La seconde constatation est en effet que le décret du 16 juin 2000⁸⁷ est mis en œuvre par les établissements. Toutes les universités visitées ont en effet prévu des aménagements de service pour leurs enseignants quand ils préparent une thèse.

Les modalités d'attribution sont assez proches d'une université à l'autre ; le nombre maximal de décharges à attribuer par an est déterminé, en règle générale, par le conseil d'administration ou le conseil académique suivant les établissements, mais, le plus souvent, le quota n'est pas atteint et les demandes de décharges peu nombreuses.

À titre d'exemple sont présentées les dispositions adoptées à l'université Lille 1.

⁸⁷ 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.

Exemple des aménagements de services accordés à l'université Lille 1

Les candidats déposent leur demande dans leur composante de rattachement, après avoir recueilli l'avis du directeur de laboratoire concerné et du directeur de thèse (en cas de préparation de thèse).

Le dossier de candidature comprend un formulaire de demande, une lettre de motivation, un curriculum vitae détaillé. Chaque renouvellement de demande est accompagné d'un rapport sur l'état d'avancement des travaux.

Le directeur de composante émet un avis sur chacune des demandes déposées.

Le service des personnels enseignants recueille l'avis du directeur de l'école doctorale concernée sur les demandes.

Les décisions individuelles d'attribution ou de renouvellement d'aménagement de service sont prises par le président de l'université, sur proposition du conseil académique siégeant en formation restreinte, après avis du directeur de la composante d'affectation de l'intéressé et du directeur de l'école doctorale concernée.

Il est à noter que tous les aménagements demandés sur les dernières années ont été accordés.

Quatorze enseignants du second degré (dix PRAG – quatre PRCE et assimilés) ont bénéficié d'un aménagement de service depuis 2000. Six d'entre eux (cinq PRAG – un PRCE) ont été nommés maîtres de conférences dont cinq ont été recrutés par Lille 1.

La plupart des décharges sont accordées pour préparer le doctorat, beaucoup plus rarement après l'obtention du doctorat, pour préparer un concours de recrutement d'enseignant-chercheur ou poursuivre des travaux de recherche antérieurement engagés, alors même que l'article 2 décret du 16 juin 2000 l'y autorise. La durée de la décharge peut varier d'un établissement à l'autre et être soumise à certaines conditions (par exemple préparer sa thèse au sein d'une école doctorale de l'établissement), sans que les établissements en fassent tous une règle. Ainsi, l'université Paris 4 a une politique de décharge de service très ouverte pour les PRAG et les encourage à préparer une thèse, mais le contingent de décharges est rarement atteint car beaucoup d'entre eux se découragent et n'arrivent pas à soutenir leur thèse compte tenu de la lourdeur des charges d'enseignement.

Pour autant, une fois le doctorat obtenu, il n'y a pas de suivi de ces enseignants qui représentent pourtant un potentiel avec des capacités propres. Dans quelques établissements, les agrégés docteurs sont associés aux laboratoires, publient, voire dans un cas recensé, sont à l'origine d'un brevet mais sans bénéficier d'allègement de leurs services et sans que cette activité soit reconnue dans leur évaluation. Il peut s'ensuivre un fort sentiment de frustration chez certains enseignants titulaires d'un doctorat qui n'arrivent pas à valoriser leur diplôme, ni à obtenir une quelconque forme de reconnaissance.

Cette absence d'intérêt pour leurs enseignants docteurs est d'autant plus étonnante qu'elle est à l'opposé de la tendance qui semble se dégager dans les CPGE où la possession d'un doctorat devient de plus en plus, à l'instigation de l'IGEN, l'un des critères déterminants de recrutement, notamment dans certaines disciplines. C'est le cas par exemple de l'anglais où le doctorat est de plus en plus exigé, là où la possession du DEA était quasi-obligatoire, mais suffisante, précédemment ; de même 75 % des recrutés sur les dix dernières années en philosophie et en histoire - géographie sont docteurs ; on retrouve une évolution comparable dans les sciences dures avec 50 à 60 % des nouveaux recrutés docteurs en mathématiques ; 40 % en physique - chimie.⁸⁸

⁸⁸ Source : IGEN.

- **L'accès au corps des maîtres de conférences : une voie qui reste étroite**

Ainsi que la mission l'a observé lors de ses rencontres avec les enseignants dans les établissements visités, la mobilité des professeurs du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur est extrêmement faible. Les quelques exemples donnés à la mission concernent en général des enseignants contraints à une mobilité géographique pour suivre un conjoint ou, pour les enseignants déjà affectés dans le supérieur, des changements d'établissement.

Dans la mesure, par ailleurs, où ils ont été recrutés sur un emploi profilé, les possibilités de mobilité interne aux établissements sont extrêmement limitées. Sur les quinze établissements visités, un seul a indiqué à la mission qu'il projetait d'étudier comment favoriser la mobilité interne des enseignants du second degré.

La seule véritable possibilité de mobilité⁸⁹ qui s'offre à ces derniers concerne donc l'accès au corps des maîtres de conférences pour ceux d'entre eux qui sont titulaires d'un doctorat en application du 2° du I de l'article 26 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984. Compte-tenu de l'absence de suivi sur les enseignants du second degré docteurs, ni le ministère, ni les établissements ne disposent des données qui permettraient de savoir quel serait le vivier concerné. Les échanges qu'a eus la mission avec des panels d'agrégés dans chaque établissement visité, ont cependant montré que les enseignants du second degré qui ont fourni l'effort de préparer une thèse aspirent, dans la plupart des cas⁹⁰, à devenir enseignant - chercheur. Or, si la mission a recueilli l'exemple d'une agrégée devenue directement professeur d'université, ou a rencontré quelques agrégés qui pensaient avoir des chances de parvenir à devenir maîtres de conférences à brève échéance, elle en a surtout rencontrés qui, malgré leurs tentatives réitérées, parfois dans un périmètre géographique étroit, n'y parvenaient pas et développaient un fort sentiment de frustration.

De fait, le nombre d'enseignants du second degré accédant au corps des maîtres de conférences a tendance à diminuer sur les dix dernières années observées, tant en valeur absolue qu'en pourcentage, comme le montre le tableau ci-dessous, dont les données sont issues de la DGRH.

⁸⁹ Les mobilités entre STS, CPGE et enseignement supérieur restent très rares.

⁹⁰ Certains des professeurs agrégés rencontrés par la mission, y compris parmi des anciens normaliens docteurs, ont cependant indiqué à la mission qu'ils avaient fait le choix d'enseigner et ne souhaitent pas poursuivre après le doctorat une carrière d'enseignant - chercheur.

Recrutement des enseignants du second degré dans le corps des MCF sur 10 ans

Année de recrutement	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Statut au cours de l'année											
Professeur agrégé	158	200	182	163	159	129	121	112	102	98	
Professeur certifié	37	49	45	48	46	35	32	30	32	26	
Agrégé exerçant des fonctions d'ATER	142	138	125	93	91	74	56	61	54	40	
Certifié exerçant des fonctions d'ATER	15	12	7	12	14	9	12	14	11	6	
Total enseignants du second degré recrutés comme MCF	352	399	359	316	310	247	221	217	199	170	2790
Nombre de MCF recrutés	1681	1984	1826	1726	1683	1522	1484	1488	1294	1129	15817
% enseignants du second degré recrutés/nombre de MCF recrutés	20.9	20.1	19.7	18.3	18.4	16.2	14.9	14.6	15.4	15.1	17.6
Nombre d'enseignants du second degré recrutés comme MCF par le concours 26-1-2	12	21	23	12	11	20	9	15	13	11	147
% enseignants du second degré recrutés par le 26-1-2 /total enseignants second degré recrutés	3.4	5.2	6.4	3.8	3.5	8.0	4.0	6.9	6.5	6.5	5.3
% enseignants second degré recrutés par le 26-1-2/total MCF recrutés	0.7	1.0	1.3	0.7	0.7	1.3	0.6	1.0	1.0	1.0	0.9

Source : Étude des origines des enseignants-chercheurs recrutés-Campagne 2014, MESR, DGRH A1-1

Données sur les campagnes de recrutement des enseignants-chercheurs, MESR, DGRH.

Retraitement mission

D'après les données publiées par la DGRH utilisées dans le tableau ci-dessus, de 2005 à 2014, le nombre des enseignants du second degré accédant chaque année au corps des maîtres de conférences n'a cessé de baisser, passant de 399 en 2006 à 170 en 2014 ; leur part a également diminué, passant de 21 % en 2005 à 15 % en 2014.

Sur cet ensemble, le nombre d'enseignants du second degré ayant bénéficié d'un recrutement sur concours ouvert au titre du 2° du I de l'article 26 (« 26-1-2 ») a varié de 9 à 23, soit une moyenne de 14,7 par an.

Avec, en moyenne, 5,3 % des recrutements d'enseignants du second degré dans le corps des maîtres de conférences opérés par ce biais, le recours à ce type de concours est donc tout à fait marginal. Dans la très grande majorité des cas, les enseignants du second degré titulaires d'un doctorat, qu'ils soient déjà affectés dans un établissement d'enseignement supérieur ou qu'ils exercent dans le scolaire, se retrouvent en concurrence directe avec les autres docteurs.

La plus-value apportée par le statut d'enseignant du second degré varie, de plus, en fonction des disciplines et plus largement des secteurs : les enseignants du second degré représentaient un tiers des maîtres de conférences recrutés en 2014 en lettres et sciences humaines, dix fois plus qu'en sciences⁹¹.

Même si les établissements n'explicitent pas les raisons de ce choix, on peut supposer que, dans un contexte où les besoins d'enseignement tendent à se stabiliser et où l'excellence en recherche est le

⁹¹ Il est vrai que dans certaines des disciplines de SHS, comme l'histoire, l'agrégation est quasiment exigée par le CNU pour qualifier les candidats (cf. rapport IGAENR n° 2013-089 sur *les effets de la loi LRU sur le recrutement des enseignants-chercheurs*).

premier critère de recrutement, les établissements veulent conserver toute latitude pour choisir le candidat qui présentera le meilleur profil par rapport à leurs attentes.

Les informations recueillies par la mission semblent corroborer cette hypothèse. Moins de la moitié des établissements visités ont transmis à la mission des éléments sur les recrutements effectués au titre du « 26-I-2 » les cinq dernières années, ce qui en soi est déjà significatif. Sur les six universités qui ont répondu, il apparaît que deux n'ont effectué aucun recrutement à ce titre et que, sur les quatre qui en ont effectué, le total des recrutements est de neuf.

Des entretiens conduits par la mission dans chaque établissement avec des échantillons d'enseignants du second degré, semble ressortir le fait que, pour avoir une chance de voir ouvrir un emploi à ce titre, les intéressés doivent non seulement être titulaires d'un doctorat et de la qualification aux fonctions de maître de conférences accordée par le Conseil national des universités, mais aussi justifier d'un apport indispensable au fonctionnement du laboratoire de recherche de l'université dans lequel ils sont insérés. Le fait que la courbe des recrutements au titre du « 26-I-2 » ne suive pas celle de l'évolution des recrutements d'enseignants du second degré tendrait également à prouver que la décision d'ouvrir ce type de concours relève de décisions individuelles et non d'une politique d'établissement.

En conclusion, les concours ouverts au titre du « 26-I-3 » et du « 26-I-4 » étant très rares, la mission ne peut que constater que, compte tenu des possibilités numériques offertes par le statut des maîtres de conférences, le nombre de concours ouverts au titre du « 26-I-2 » pourrait être plus important, sans qu'il soit possible cependant de déterminer à quel niveau. Encore faudrait-il cependant que cet objectif entre dans les priorités de gestion des ressources humaines de l'établissement, ce qui aujourd'hui n'est manifestement pas le cas.

On peut enfin relever qu'une autre possibilité théorique existe pour les PRAG docteurs, celle du détachement dans le corps des maîtres de conférences qui est ouverte par l'article 40-2 du décret du 6 juin 1984⁹². Mais la voie du détachement n'est quasiment pas utilisée par les universités⁹³.

Recommandations

Dans un souci d'améliorer le pilotage de la gestion des ressources humaines :

Recommander aux établissements de veiller à mettre à jour l'indication du plus haut diplôme possédé dans les applications de gestion.

Recommander à la DGRH de compléter l'analyse des données de recrutement des enseignants-chercheurs afin de savoir non seulement par quel concours les enseignants du second degré recrutés ont eu accès au corps des maîtres de conférences mais également s'ils étaient déjà affectés dans l'établissement, dans un autre établissement d'enseignement supérieur ou dans le scolaire.

⁹² L'article 40-2 du décret n° 84-431 prévoit 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 être titulaires de l'habilitation à diriger des recherches, du doctorat, du doctorat d'État, 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.

⁹³ Voir les publications de la DGRH sur le bilan des campagnes de recrutement ; quatre postes de MCF pourvus par détachement sur la campagne 2014 ; un en 2013 ; la voie du détachement reste extrêmement étroite et fluctuante.

Mettre en place, au niveau du ministère et dans les établissements, un vrai suivi du vivier des PRAG docteurs, à l'instar de ce qui est fait pour les CPGE, encourager les mobilités entre CPGE et enseignement supérieur et explorer davantage les possibilités d'évolution de carrière en privilégiant les passerelles existant déjà entre les corps du second degré et du supérieur, notamment par la voie du détachement.

2.3. L'intégration au sein des établissements et le déroulement de la carrière : un sentiment d'insatisfaction tempéré par l'intérêt et la diversité des fonctions

2.3.1. Des personnels qui veulent tous rester dans l'enseignement supérieur mais qui se sentent inégalement intégrés et reconnus

Au-delà des éléments chiffrés qu'elle a pu recueillir et à travers les entretiens qu'elle a menés dans les différents établissements visités, la mission a rencontré près d'une centaine d'enseignants du second degré, très majoritairement des agrégés. Il ressort de ces entretiens où les enseignants se sont exprimés de manière très libre, un sentiment partagé.

Sont évoqués le plus souvent la capacité d'initiative, l'autonomie, le sentiment d'une liberté beaucoup plus grande dans l'enseignement supérieur que dans l'enseignement secondaire, et plus rarement, le profil des étudiants. La mission a ainsi pu constater une quasi-unanimité quant aux aspects positifs du métier de PRAG ou de PRCE. Dans la pratique, quasiment aucun des enseignants rencontrés n'a d'ailleurs exprimé le souhait de retourner dans le second degré.

Pourtant, un sentiment d'insatisfaction, voire de frustration s'est également exprimé, essentiellement lié à la gestion de leur carrière, vécue comme « *une boîte noire* » (cf. *supra* § 1.2.3). Passage d'échelon sans rapport avec les responsabilités administratives assumées, mécanique d'avancement du second degré inadaptée à l'enseignement dans le supérieur, « *éloignement* » du ministère, absence de toute évaluation objective de leurs compétences et contributions, tels sont les plaintes et griefs les plus récurrents que la mission a pu recueillir lors de ses visites d'établissements, et pas seulement de la part des enseignants eux-mêmes.

Ce sentiment est accentué par la comparaison que les enseignants ne manquent pas de faire non seulement avec leurs collègues professeurs de CPGE ou de BTS qui, eux, connaissent une progression de carrière beaucoup plus rapide et font l'objet d'un suivi personnalisé et attentif de la part du ministère, mais aussi avec ceux qui sont restés dans l'enseignement secondaire. La perte de rémunération est également évoquée, notamment à travers la différence de rémunération entre les HSA (heures supplémentaires années) et les heures complémentaires du supérieur, même si les revendications ne portent pas principalement sur ce point.

Lors des entretiens, la mission a pu constater que le « ressenti » pouvait beaucoup varier, y compris au sein d'un même établissement, selon la composante d'affectation, notamment entre les PRAG ou les PRCE exerçant dans un IUT, une ESPE et ceux affectés dans une composante « classique ». Dans les deux premiers cas, et surtout dans les IUT, où la relation avec les entreprises et le monde extérieur, la formation, et, partant, la pédagogie, jouent un rôle aussi important que l'activité de recherche, la différence hiérarchique entre les différents corps d'enseignants se fait apparemment beaucoup moins sentir. L'esprit d'équipe semble prévaloir, et la complémentarité des différents

corps est généralement clairement énoncée. Le même constat a pu être fait dans des écoles d'ingénieurs.

En résumé, les PRAG⁹⁴ sont partagés entre l'intérêt qu'ils ont pour les fonctions qu'ils occupent dans l'enseignement supérieur et le sentiment d'être « *laissés pour compte* », de ne pas être reconnus, ni par leur établissement, ni par le ministère, dans leur apport au bon fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur.

2.3.2. Un avancement déconnecté de l'investissement pédagogique et administratif dans l'établissement malgré les efforts de certaines universités pour créer des dispositifs de concertation interne

Il s'agit là d'un sujet crucial qui a été abordé dans tous les entretiens qu'a eus la mission. De nombreux PRAG interrogés, mais également les équipes présidentielles et les responsables de composante, observent que l'investissement personnel de l'enseignant, les responsabilités assumées, ne semblent avoir aucun effet positif sur leur avancement. Bien plus, bon nombre d'entre eux pensent que l'affectation dans le supérieur a été, de fait, préjudiciable à leur évolution de carrière. Ces observations sont particulièrement étayées lorsqu'il s'agit d'enseignants dont la première partie de carrière s'est déroulée dans l'enseignement scolaire. Beaucoup d'entre eux témoignent d'une rupture dans les modalités d'avancement et indiquent qu'ils ont cessé de passer au grand choix dès qu'ils sont arrivés dans l'enseignement supérieur⁹⁵ (cf. *supra* § 1.2.3.).

2.3.2.1 Des dispositifs de concertation commencent à se mettre en place

Pour tenter de remédier à cette situation, un certain nombre d'universités ont mis en place différents dispositifs de concertation en leur sein.

Dans certaines universités, c'est le président d'université qui établit seul les propositions (notation, liste d'aptitude, passage hors classe) après avoir sollicité l'avis des directeurs de composantes. D'autres ont souhaité apporter davantage de transparence au système, améliorer les résultats des campagnes d'avancement et ont mis en place des dispositifs de concertation au sein de l'université, parfois doublés d'échanges formalisés avec les services du rectorat.

- **Certaines universités ont créé des commissions d'harmonisation ou d'interclassement**

Selon les établissements, le champ de compétences de ce type de commission est variable ; elles peuvent se voir confier :

- la notation

Dans certains des établissements visités, les notes sont harmonisées par une commission composée des chefs de département (pour les écoles) ou des directeurs de composantes et vice-présidents concernés (pour les universités). La procédure est parfois précédée d'une harmonisation au niveau de chaque composante entre les chefs de département.

⁹⁴ Les PRCE, en raison de la gestion déconcentrée de leur carrière, semblent moins désavantagés que les PRAG, à gestion nationale (cf. *supra* 1.2.3.3).

⁹⁵ Ex : Un directeur d'IUT n'est passé au choix qu'une seule fois ; un PRAG également vice-président de l'université n'a avancé qu'une seule fois au choix à l'université.

- la liste d’aptitude

Dans une académie, les deux universités proposent un interclassement unique, qui ne concerne cependant que la liste d’aptitude.

- le passage à la hors classe

La composition des commissions est également variable. Dans une université, la commission⁹⁶ n’est composée que des seuls directeurs de *collégium*⁹⁷ et présidée par la VPRH.

Dans une autre université, la commission d’harmonisation comprend, outre les directeurs de composantes, des professeurs agrégés ainsi que des représentants syndicaux ; son champ de compétence est cependant limité à l’harmonisation des notations.

Dans l’une des universités visitées, le dispositif a paru à la mission particulièrement abouti. Le groupe de travail chargé de l’harmonisation des propositions intervient à la fois sur les notations et sur l’avancement des enseignants du second degré (liste d’aptitude et passage HC). Il est composé de deux vice-présidents⁹⁸, des directeurs des composantes et des services communs⁹⁹ ainsi que de neuf représentants syndicaux. Le groupe de travail harmonise les notations et transmet ses propositions à la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) en formation restreinte, aux enseignants - chercheurs et aux enseignants du second degré ; puis la CFVU délibère et transmet ses propositions au président.

Ces différentes commissions, créées pour harmoniser les notations et parvenir à des interclassements entre les composantes, favorisent par ailleurs la transmission d’informations utiles, certains directeurs de composantes ne connaissant pas le système d’avancement des enseignants du second degré. Les commissions vont parfois plus loin, avec pour objectif de maximiser les chances d’avancement de leurs personnels. Une analyse des critères du rectorat et des critères nationaux, discipline par discipline, conduit alors l’université à proposer les agents qui ont une vraie chance d’être promus. Cela les amène souvent à privilégier alors le critère de l’ancienneté, mais les établissements n’hésitent pas à porter également les enseignants particulièrement méritants.

- **Les échanges avec les services du rectorat restent, dans certaines académies, limités**

Globalement, les relations sont bonnes, tant avec les services des rectorats qu’entre les recteurs et les présidents. Mais il n’en reste pas moins que la situation et la carrière des enseignants du second degré affectés dans l’enseignement supérieur restent des problèmes marginaux pour les rectorats.

Les équipes présidentielles connaissent elles-mêmes mal les règles qui s’appliquent aux personnels du second degré et, de la même façon, les services des rectorats n’ont pas toujours conscience du problème spécifique que pose aux universités la gestion de ces personnels. En retour, les PRAG et les

⁹⁶ Commission qui n’intervient que pour la liste d’aptitude et le passage hors classe.

⁹⁷ Cf. article 13 du décret n° 2011-1169 du 22 septembre 2011 portant création de l’université de Lorraine : « I- Les *collégiums* assurent la représentation des grands secteurs de formation de l’université de Lorraine :

1° *Disciplines juridiques, économiques et de gestion ;*

2° *Lettres, langues, arts et sciences humaines et sociales ;*

3° *Sciences et technologies ;*

4° *Disciplines de santé. »*

⁹⁸ Vice-présidents respectivement en charge de formation tout au long de la vie, et des ressources collectives.

⁹⁹ Dans lesquels sont affectés les enseignants du second degré.

PRCE ont l'impression d'être « oubliés » et ignorés des différents services ; ils ont du mal à comprendre les règles nouvelles qui régissent leurs carrières quand ils sont affectés dans un établissement d'enseignement supérieur ; ils subissent les ruptures dans leur avancement sans en comprendre la raison, d'autant qu'ils se comparent avec leur collègues de promotion qui continuent à avancer dans le second degré quand leur propre progression de carrière leur paraît s'enliser.

Plusieurs des universités et des rectorats rencontrés ont pris conscience de ce déficit d'informations et d'échanges entre eux et ont mis en place des dispositifs de concertation réguliers.

Ainsi, certaines universités participent désormais aux réunions préparatoires aux CAP organisées par les rectorats. D'autres rectorats ont pris l'initiative d'organiser des réunions préparatoires spécifiques pour les établissements d'enseignement supérieur. Un rectorat réunit (mais pour la liste d'aptitude uniquement), les vice-présidents ressources humaines des établissements afin d'élaborer un interclassement interuniversitaire, dans l'objectif clairement affiché d'augmenter les chances de promotions. Dans deux autres académies, les universités sont représentées au sein des commissions administratives paritaires académiques (CAPA) chargées de donner leur avis sur le passage à la hors classe des agrégés et sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps des agrégés.

Il faut souligner cependant que ces deux derniers exemples constituent une exception. En effet, dans la plupart des cas observés par la mission, aucun membre de l'enseignement supérieur ne figure parmi les représentants de l'administration siégeant à la CAPA. Cette situation paraît paradoxale, en particulier, pour les CAPA du corps des agrégés, compte tenu du poids que représentent, comme « employeurs », les établissements d'enseignement supérieur au sein d'une académie¹⁰⁰.

Enfin, certaines universités reconnaissent n'avoir aucun échange régulier avec les services du rectorat sur la carrière de leurs personnels, les relations se limitant à la réception des circulaires sur les calendriers d'avancement envoyées par le rectorat et à l'envoi de propositions dont les universités ont le sentiment qu'elles sont suivies de peu d'effet.

Des efforts sont donc faits, tant du côté des rectorats pour mieux associer les universités au travail préparatoire aux CAP, que du côté des universités qui essaient d'instaurer des outils de concertation interne auxquels participent les enseignants. Mais les effets paraissent encore limités :

- les services universitaires (mais parfois aussi rectoraux) restent insuffisamment informés des règles et critères d'avancement appliqués au niveau national et notamment du poids des critères d'ancienneté ;
- les résultats peuvent être démotivants ; les établissements font le plus souvent l'effort d'afficher leurs priorités et d'interclasser les candidats en fonction de l'investissement réel et des responsabilités exercées, et pourtant, le plus souvent, ce classement n'est pas respecté.

2.3.2.2 Des avis partagés quant à la décentralisation de la gestion

Le ressenti des agrégés est que leur évaluation « *ne se fait pas là où ils sont* » ; les spécificités de l'enseignement dans le supérieur, les responsabilités, l'investissement en recherche ne sont pas ou

¹⁰⁰ À titre d'exemple, l'université de Lorraine « emploie » 245 agrégés ; l'université de Nantes 188, celle de Besançon 134, ce qui fait d'elles les plus gros établissements affectataires d'agrégés dans leur académie respective.

ne paraissent pas pris en compte. C'est pourquoi, la question de la décentralisation de la gestion de l'avancement auprès des établissements a été clairement posée, notamment par certaines équipes présidentielles ; mais les avis sont partagés et souvent hésitants.

Si certains présidents revendiquent clairement la gestion de leurs personnels, cet avis n'est pas partagé par tous, et notamment par les enseignants eux-mêmes.

Les motifs de nature à expliquer des réticences, voire des oppositions à la déconcentration, exprimés tant par des PRAG que par certaines équipes de direction sont de plusieurs ordres ; la déconcentration :

- serait de nature à modifier les relations entre les enseignants et la direction ;
- pourrait instaurer une compétition entre les enseignants et dénaturer l'ambiance au sein de l'établissement ;
- conduirait à confier l'avancement entre les mains des enseignants-chercheurs.

Les avis favorables à la déconcentration exprimés par les PRAG ne sont révélateurs bien souvent que d'une opposition très forte aux modalités d'avancement actuelles, qui ne permettent pas de différencier les enseignants très investis et de valoriser leur implication. La déconcentration pourrait être une solution acceptable si elle donnait davantage de lisibilité au système.

En revanche, chez les équipes présidentielles, comme chez les directeurs de composante, l'adhésion à une forme de déconcentration est plus marquée même si elle n'est pas unanime.

Le système actuellement en vigueur chez les enseignants-chercheurs, combinant une part locale et une part nationale, a également souvent été cité comme modèle, malgré la complexité du dispositif qui rend une transposition peu envisageable.

3. Les recommandations de la mission

À partir des constats qui viennent d'être faits, la mission émet un certain nombre de **recommandations**, qui, pour nombre d'entre elles, relèvent des bonnes pratiques de gestion et peuvent être mises en œuvre rapidement, sans modification réglementaire.

La plupart des mesures proposées ont été présentées dans le corps du rapport. Elles sont rappelées ici et regroupées autour de trois grandes thématiques.

- **Une première série de mesures vise à améliorer la connaissance qu'ont le ministère et les établissements de cette population.** Une des principales difficultés à laquelle s'est heurtée la mission, malgré tout l'appui dont elle a pu bénéficier de la part des différents services de la DGRH, des rectorats et des établissements, est l'absence de données consolidées et harmonisées entre les différents acteurs. L'existence de deux outils de gestion au niveau du ministère, l'un pour le supérieur et l'autre pour le scolaire, si elle est sans doute inévitable, ne facilite évidemment pas une approche globale de ces questions, les données étant dispersées entre les deux services et pas toujours comparables.

- **Le deuxième volet** des recommandations porte sur **la gestion au quotidien des enseignants du second degré** dans les établissements d'enseignement supérieur ; les propositions de la mission s'inscrivent dans la logique de ce qui a déjà été initié soit par la DGRH, soit au niveau des rectorats et des établissements ; une diffusion des bonnes pratiques observées permettrait en effet, d'ores et déjà et sans modification réglementaire, d'améliorer notablement le pilotage et la gestion des ressources humaines dans ce domaine.
- **Le troisième volet** des recommandations explore les voies possibles pour parvenir à une **amélioration des conditions d'avancement** des personnels du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur. Cette question est la plus délicate et suppose que des choix soient faits au niveau national, en concertation avec les acteurs de l'enseignement supérieur, d'une part sur la place que l'on souhaite réserver – ou non – aux enseignants du second degré, et plus particulièrement aux agrégés, au sein des établissements d'enseignement supérieur, et d'autre part sur l'équilibre à trouver entre l'unicité et l'égalité de traitement au sein du corps des agrégés, la juste prise en compte de la diversité des missions confiées à ces personnels et l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur.

A– Affiner la connaissance qu'ont le ministère et les établissements de cette population

1- Se doter chaque année, au niveau de la DGRH, d'informations partagées avec les établissements, sur les caractéristiques des personnels enseignants du second degré affectés dans le supérieur et sur ceux qui le quittent, mises à jour et publiées régulièrement.

2- Parmi ces informations, faire figurer le nombre des PRAG docteurs et effectuer un suivi de cette population au niveau ministériel et dans les établissements.

3- Mettre en place, au niveau du ministère et dans les établissements, un vrai suivi du vivier des PRAG docteurs, à l'instar de ce qui est fait pour les CPGE, et explorer davantage les possibilités d'évolution de carrière en privilégiant les passerelles entre les corps du second degré et du supérieur, notamment par la voie du détachement.

4- Recommander à la DGRH de compléter l'analyse des données de recrutement des enseignants - chercheurs afin de savoir non seulement par quel concours les enseignants du second degré ont eu accès au corps des maîtres de conférences (ce qui est fait actuellement) mais également si ces enseignants étaient déjà affectés dans l'établissement, dans un autre établissement d'enseignement supérieur ou dans le scolaire.

5- Conseiller aux établissements de reprendre la nomenclature des responsabilités proposée par la mission et de se doter d'indicateurs annuels sur l'exercice de ces responsabilités par les différentes catégories d'enseignants et enseignants-chercheurs permanents, pour acquérir une connaissance plus fine de leur fonctionnement interne.

B– Améliorer la gestion des enseignants du second degré

- **Améliorer le cadre des recrutements**

6- Achever la dématérialisation totale des procédures d'affectation des personnels du second degré à travers l'application Galaxie.

7- Intégrer, dans la gestion prévisionnelle des concours du second degré et en particulier du concours de l'agrégation, une vraie prise en compte des besoins des établissements d'enseignement supérieur, en prévoyant notamment, la remontée de leurs besoins de recrutement dans la base ATRIA suffisamment tôt pour que ces prévisions puissent être prises en compte pour le calibrage des concours.

- **Mieux prendre en compte l'investissement des enseignants du second degré dans les différentes tâches qu'ils accomplissent**

8- Encourager les établissements qui ne l'auraient pas encore fait, à adopter un référentiel d'activités pour leurs enseignants du second degré.

9- Réaffirmer, sur le plan réglementaire, le principe de l'annualisation des obligations de services des enseignants du second degré quand ils sont affectés dans un établissement d'enseignement supérieur et supprimer en conséquence, dans le décret du 25 mars 1993, toute référence à une durée hebdomadaire de services.

C- Améliorer les conditions d'avancement de ces personnels

Comme il a été indiqué *supra*, la question a été évoquée dans tous les entretiens qu'a eus la mission. Les réponses ne sont pas unanimes ; de nombreuses réticences à une déconcentration totale auprès des responsables d'établissement, ont été exprimées, notamment de la part des enseignants eux-mêmes. Il n'en reste pas moins que la majorité des interlocuteurs rencontrés souhaite que les décisions de promotion prennent plus en compte la réalité des fonctions.

La mission a donc choisi d'explorer deux scénarios, sachant que cette question est difficile et ne se pose pas dans les mêmes termes selon les corps. En effet, si les agrégés sont encore gérés pour l'essentiel au niveau national, la gestion des autres corps du second degré est déconcentrée au niveau des rectorats. Or, les éléments convergents fournis par la DGRH au niveau national et par les témoignages recueillis au niveau local montrent que le dispositif actuel ne défavorise pas les professeurs certifiés et autres corps assimilés affectés dans le supérieur, voire les avantages en particulier pour l'accès à la hors-classe de leur corps.

C'est la raison pour laquelle la mission s'est intéressée, dans ses propositions, essentiellement aux **corps des agrégés**, parce qu'ils représentent les effectifs majoritaires au sein de l'enseignement supérieur mais aussi parce que c'est lors de l'accès par liste d'aptitude et dans les conditions d'avancement et de promotion dans ce corps que les limites du dispositif actuel sont les plus évidentes.

Deux scénarios ont été étudiés :

- **le scénario 1** s'est attaché, **dans le dispositif actuel**, à regarder comment la prise en compte des spécificités du supérieur pouvait être améliorée, sans remise en cause du principe de la gestion nationale ; il pourra en tout état de cause être mis en œuvre ;
- **le scénario 2** a exploré la piste qui a été évoquée par de nombreux interlocuteurs, celle d'une **déconcentration**, au moins partielle, de certains des actes de gestion au niveau des établissements d'enseignement supérieur.

Scénario 1 : L'amélioration du dispositif actuel

Un certain nombre de « bonnes pratiques » ont été observées dans les universités ou rectorats visités, qui, aux yeux de la mission, pourraient être généralisées.

10- Mieux expliquer les règles de notation et d'avancement des professeurs agrégés aux responsables d'établissements d'enseignement supérieur (via les circulaires ministérielles et rectorales mais aussi par des réunions bilatérales) et inciter les présidents et directeurs d'établissement à moduler davantage les notations accordées, pour éviter que tous les enseignants n'atteignent trop rapidement la note maximale.

11- En s'inspirant des dispositifs mis en place par certains d'entre eux, inviter les établissements à créer, en interne, des instances de concertation où les enseignants du second degré seront représentés ; ces instances pourront donner leur avis sur les modalités de notation et de classement de ces personnels. Une circulaire de la DGRH pourrait encourager et encadrer la diffusion de ces bonnes pratiques.

12- Donner des instructions aux recteurs pour que les établissements d'enseignement supérieur soient systématiquement représentés parmi les membres représentant l'administration dans les CAPA et disposent d'au moins un siège à ce titre. Faire participer, dans toutes les académies, les représentants des établissements d'enseignement supérieur aux réunions préparatoires aux CAPA organisées par les rectorats. Ouvrir, de la même façon, la CAPN à une meilleure représentation de l'enseignement supérieur.

13- Pour l'accès par liste d'aptitude au corps des agrégés, prendre davantage en compte le nombre et le poids relatif des candidats issus de l'enseignement supérieur ainsi que la réalité des fonctions exercées par ces personnels.

14- Pour le passage à la hors classe des agrégés et à la future classe exceptionnelle, la DGRH est invitée à étudier, en lien avec les représentants de l'enseignement supérieur, la possibilité d'introduire un bonus particulier pour certaines fonctions exercées (par exemple directeur de composante), à l'instar de ce qui se fait pour certains fonctions dans l'enseignement secondaire (exercice en éducation prioritaire).

Scénario 2 : une déconcentration de la gestion des agrégés affectés dans l'enseignement supérieur est-elle possible ?

La mission a tenu à explorer ce scénario, au moins dans les questions préalables qu'il soulève ; une expertise – notamment juridique – plus approfondie serait sans doute nécessaire, mais d'ores et déjà, la mission a identifié au moins trois points qui devraient être examinés :

- une déconcentration qui ne concernerait que les seuls agrégés affectés dans l'enseignement supérieur est-elle possible sur le plan juridique ?
- quel niveau de déconcentration choisir en ce cas ?
- quels actes peuvent être déconcentrés ?

1- La question de faisabilité juridique d'une déconcentration limitée à l'enseignement supérieur

Dans un corps à gestion nationale, la première question qui se pose est de savoir s'il est possible d'envisager une déconcentration de l'avancement pour une partie seulement du corps, en fonction du lieu d'exercice des missions.

Le précédent existant pour l'avancement des enseignants-chercheurs, dans le décret du 6 juin 1984¹⁰¹ mais surtout l'avis d'Assemblée du Conseil d'État des 28 et 29 mai 2009, semble bien indiquer, sous réserve d'expertise, qu'une telle mesure serait éventuellement possible si les conditions exigées par le Conseil d'État étaient réunies.

Assemblée du Conseil d'État : avis n° 342741 des 28 et 29 mai 2009

« d) S'agissant des actes impliquant une appréciation et une comparaison des mérites d'agents du corps, la déconcentration n'est possible que lorsque l'effectif du corps au niveau où est portée cette appréciation n'est pas inférieur à une cinquantaine d'agents. Cette exigence, qui tient au respect du principe d'égalité et qui a été dégagée par le Conseil d'État dans son avis du 7 juin 1990 en ce qui concerne la déconcentration territoriale, paraît devoir s'appliquer, pour les mêmes motifs, avec la même portée et sous les mêmes conditions, à la déconcentration fonctionnelle qui serait opérée au profit des autorités ministérielles et des établissements publics employant les membres d'un corps interministériel.

e) S'agissant plus particulièrement de la déconcentration territoriale et dans le cas où des autorités déconcentrées différentes seraient rendues délégataires des pouvoirs de gestion des corps interministériels pour les agents placés sous leur autorité respective, la nature des actes qui leur seraient délégués pourrait être différente selon les différentes lignes hiérarchiques. Cette différenciation devrait reposer sur des critères objectifs et rationnels, par exemple tirés de l'organisation du Gouvernement ainsi que de l'organisation des services déconcentrés de l'État telle que définie par la loi susvisée du 6 février 1992 et le décret susvisé du 29 avril 2004, sous réserve des exceptions et dérogations prévues par l'article 4 de cette loi et par l'article 33 de ce décret. Par ailleurs, dans une même ligne hiérarchique dotée d'une même organisation, le degré de déconcentration ne pourrait pas varier selon les circonscriptions territoriales, sauf à tenir compte du seuil d'effectif de cinquante agents indiqué précédemment (...) »

2- Le niveau de déconcentration à retenir

Cette question appelle plusieurs réponses possibles :

- Une **déconcentration de la gestion et en particulier de l'avancement au niveau rectoral** aurait l'avantage de la cohérence de gestion avec les autres corps du second degré ; elle est cependant écartée par la mission car elle ne répond à l'attente ni des enseignants, ni des responsables d'établissement ; elle ne pourrait en tout état de cause être envisagée pour les seuls enseignants du second degré affectés dans le supérieur ; la question dépasse donc très largement le périmètre de la mission.
- La **déconcentration au niveau des établissements** est la solution défendue par un certain nombre de présidents rencontrés. Cette déconcentration soulève cependant la question des effectifs d'agrégés. Pour assurer cette comparaison des mérites, le Conseil d'État estime (voir *supra*) que le nombre des agents exerçant au niveau de déconcentration

¹⁰¹ CE n° 135460, 135530, 135555, 135558, 12 décembre 1994, mentionné aux tables.

choisi ne doit pas être inférieur à 50¹⁰². Or, à l'heure actuelle, si beaucoup d'universités¹⁰³ comptent 50 agrégés ou plus, un certain nombre d'établissements, et notamment les écoles, seraient en deçà de ce seuil.

- Reste **une déconcentration au niveau des COMUE** lorsqu'elles existent ou d'un ensemble établissement principal-établissements associés qui est la solution la plus cohérente ; une telle déconcentration aurait l'avantage de s'inscrire dans une politique de site et de faciliter la mutualisation des pratiques entre établissements ; en outre, le périmètre de chaque COMUE ou ensemble établissement principal-établissements associés rassemble un nombre suffisamment important d'agrégés pour que la constitution de CAP locales, la détermination des quotas et la comparaison des mérites entre agents en soient facilitées. **C'est clairement la solution qui a la préférence de la mission**, même si les établissements interrogés ont exprimé une certaine réticence pour ce type de mutualisation¹⁰⁴.

3- La nature des actes à déconcentrer

Pour qu'une déconcentration soit possible, il faut non seulement qu'il y ait un nombre suffisant d'agents affectés au niveau de déconcentration choisi mais également que le nombre de promotions prononcées annuellement soit suffisant pour répartir des quotas par établissement.

Or, le nombre annuel limité de promus¹⁰⁵ dans le corps des agrégés par liste d'aptitude rend impossible la création de quotas par établissement. Quant à l'avancement de grade (accès à la hors classe des agrégés), le nombre de promotions (2 256 en 2015), rapporté au poids des promouvables en fonction dans le supérieur (11,9 %), laisse un nombre de promotions à répartir par établissements très limité (moins de 300), ce qui ne permettrait de « distribuer » qu'une ou deux promotions maximum par an et rend encore plus difficile, la création d'un système mixte, laissant une partie des promotions au niveau national. De tels quotas seraient en revanche envisageables si la déconcentration avait lieu au niveau de regroupements d'établissements.

Enfin, s'agissant de l'avancement d'échelon, la réforme en cours devrait régler les difficultés rencontrées par les agrégés affectés dans le supérieur puisque qu'elle supprime les trois cadences actuelles pour les remplacer par un avancement quasi linéaire.

On le voit donc, la déconcentration des promotions pose des problèmes complexes, qui ne pourront être résolus par une déconcentration directement auprès des établissements. De fait, une déconcentration au niveau des COMUE ou autour d'un établissement principal paraît techniquement la seule mesure réalisable et porteuse de progrès durables pour la gestion de la carrière de ces personnels.

¹⁰² Le Conseil d'État a cependant admis dans son arrêt précité du 12 décembre 1994, que le seuil retenu de trente agents pour les professeurs, est de nature à permettre le respect du principe d'égalité entre agents dans un même corps, dans le cas où une partie des propositions d'avancement est établie au niveau de l'établissement.

¹⁰³ Des universités comme Perpignan, Nîmes, Corte, certaines universités parisiennes intramuros, les universités technologiques, sont en deçà de 50 agrégés.

¹⁰⁴ Les interlocuteurs rencontrés en établissements craignent notamment d'alourdir le fonctionnement des COMUE, dont la vocation est d'abord, selon eux, de porter des stratégies de recherche.

¹⁰⁵ 304 possibilités de promotions en 2015 (source DGRH B2-Bilan de l'accès au corps des agrégés par la voie de la liste d'aptitude - 26 novembre 2015).

Conclusion

Au terme de son enquête, la mission dégage trois constatations qui résument la complexité du sujet.

La **première constatation**, sans doute la plus frappante, est la distorsion qui existe entre la part considérable prise depuis trente ans par les enseignants du second degré dans le fonctionnement pédagogique et administratif des établissements d'enseignement supérieur et l'absence de réflexion globale, tant au niveau national que dans les établissements, sur l'apport de ces enseignants et la place qu'ils occupent.

L'analyse de l'évolution des effectifs dans les établissements d'enseignement supérieur montre que, depuis dix ans, l'effectif des enseignants du second degré s'est stabilisé autour de 18 % des personnels titulaires ; les quelques 7 225 agrégés affectés dans le supérieur en octobre 2015 représentant 12 % de l'effectif de leur corps¹⁰⁶ et si l'on prend en compte les effectifs affectés en STS et CPGE, 26 % du corps enseignant dans le post-baccalauréat au sens large. L'enseignement supérieur représente donc incontestablement, pour les agrégés en particulier, un débouché majeur et « naturel », au moment où le Gouvernement veut faciliter la transition entre lycées et enseignement supérieur.

Le récent rapport de l'Assemblée nationale consacré aux liens entre les lycées et l'enseignement supérieur¹⁰⁷ propose ainsi de multiplier les échanges de service entre les enseignants du secondaire et ceux du supérieur (proposition 33 du rapport). En revanche, le rapport – de manière étonnante – n'évoque pas le potentiel que représentent les agrégés et certifiés affectés dans l'enseignement supérieur, pour accompagner cette transition.

Quasiment aucun des interlocuteurs rencontrés par la mission n'a ainsi exprimé une ligne politique claire sur la place qui devrait être faite aux enseignants du second degré – et en particulier aux agrégés – dans le *continuum* bac – 3 / bac + 3. À l'exception des représentants des IUT, aucun interlocuteur au niveau des établissements n'a abordé ce sujet spontanément, sauf de manière défensive, pour exprimer une crainte et un refus de « secondarisation » de l'enseignement supérieur.

La **deuxième constatation** de la mission est l'insuffisante prise en compte des spécificités de l'enseignement supérieur dans le déroulement de la carrière de ces personnels. Le choix d'aller dans un établissement d'enseignement supérieur reste pénalisant, sur le plan financier mais surtout dans les conditions d'avancement. Le retard existe par rapport aux carrières offertes en CPGE, mais

¹⁰⁶ Source : base EPP ; octobre 2015-DGRH B.

¹⁰⁷ Cf. rapport précité d'information de la commission des affaires culturelles de l'Assemblée nationale n° 2951 présenté par M. Emeric BRÉHIER en juillet 2015.

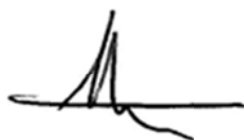
également, pour les agrégés du moins, par rapport à l'enseignement scolaire. C'est cependant moins le taux global de promus qui pose problème que l'incapacité du dispositif actuel à prendre en compte la réalité des fonctions exercées et de l'investissement des enseignants et le sentiment d'incompréhension et de frustration qu'engendre cette situation. Ce sentiment est d'autant plus aigu qu'avec raison, ces enseignants font valoir que la sélection subie pour accéder à un poste dans l'enseignement supérieur constitue une preuve de leurs compétences et ne devrait pas se traduire par un ralentissement de carrière.

La DGRH et les rectorats ont pourtant cherché à améliorer la prise en compte des particularités de l'enseignement supérieur dans leur gestion au quotidien. Les nombreuses circulaires de la DGRH appelant l'attention des recteurs sur le cas des PRAG et des PRCE affectés dans le supérieur témoignent ainsi que le ministère, comme les rectorats, sont conscients du problème que posent les modes de gestion actuels. Les progrès accomplis sont d'ailleurs réels et les chiffres montrent, sans conteste, que les taux de promotion actuels ne sont pas défavorables aux enseignants du second degré affectés dans le supérieur. De fait, le principal dysfonctionnement qu'a constaté la mission est la prédominance du facteur « ancienneté » aussi bien dans l'avancement d'échelon que dans le passage à la hors classe. Or, cette situation est le résultat direct des pratiques de notation maximale qui prévalent largement au sein de l'enseignement supérieur ; ces pratiques, qui nivellent « par le haut » le critère du mérite, aboutissent, pour les agrégés, au résultat inverse de celui souhaité par les présidents, le seul critère qui peut, *in fine*, départager des agrégés devenant l'ancienneté. Quant aux certifiés en fonction dans l'enseignement supérieur, ils sont au contraire avantagés par rapport à leurs collègues restés dans l'enseignement secondaire par leur notation élevée, ce qui constitue également un facteur d'inégalité.

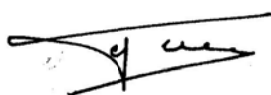
La troisième constatation, celle-là très positive, est la bonne intégration des enseignants du second degré et leur investissement fort dans le fonctionnement des établissements ; si cet apport n'est pas assez valorisé dans leur carrière, tous reconnaissent l'intérêt des fonctions qui leur sont confiées. Quasiment aucun des enseignants rencontrés par la mission ne souhaite d'ailleurs quitter l'enseignement supérieur, ce que confirment les chiffres au niveau national. Il reste aux établissements à pouvoir mieux reconnaître la place qu'ils occupent et mieux valoriser l'apport de leur expérience et de leurs compétences. La diversité des profils d'enseignants qui y interviennent est une spécificité et une force de l'enseignement supérieur.

La question de la place des agrégés dans le continuum bac – 3 / bac + 3 reste donc posée aux pouvoirs publics. Pour sa part, la mission estime urgent que soient clarifiés à la fois la place des enseignants du second degré dans l'enseignement universitaire et le rôle respectif des agrégés et des certifiés dans le continuum bac – 3 / bac + 3. Le sujet débordait très largement le cadre de la mission mais il demeure central et mériterait qu'on redéfinisse clairement la vocation et les missions du corps des agrégés et qu'on affirme sans doute davantage leur vocation prioritaire à enseigner en lycée et dans le post baccalauréat. En tout état de cause, les agrégés ne peuvent être gérés

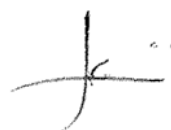
uniquement comme un corps du second degré mais la vocation « mixte » d'un corps positionné à la fois sur le second degré et sur le post-bac et l'enseignement supérieur doit être pleinement prise en compte et les pratiques de gestion adaptées à cette particularité. Cette question pose en creux celle de la place et des missions des PRCE dans l'enseignement supérieur.



Isabelle ROUSSEL



Claudine PERETTI



Anne GIAMI



Patrice CHAMPION



Corinne BAES-HONORÉ

Annexes

Annexe 1 :	Liste des personnes rencontrées	73
Annexe 2 :	Présentation de l'échantillon des enseignants rencontrés	86
Annexe 3 :	Les données au niveau national (GESUP)	88
Annexe 4 :	La carrière des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur – données chiffrées détaillées.....	109
Annexe 5 :	Présentation synthétique des résultats de l'enquête auprès des quinze établissements visités	121
Annexe 6 :	Classification des fonctions exercées par les enseignants du second degré.....	141

Liste des personnes rencontrées

MENESR

DGESIP

- Mme Marie-Hélène Granier-Fauquert, adjointe de la directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle jusqu'en février 2016
- M. Alain Abecassis, chef du service de la coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche (DGESIP-DGRI A)
- M. Laurent Regnier, chef du département des cycles master et doctorat

DGRH

- M. Brice Lannaud, chef du service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche (service A)
- M. Stéphane Le Ray, sous-directeur des études de gestion prévisionnelle, statutaires et des affaires communes
- M. Marc Bideault, chargé d'études DGRH A1-1
- Mme Claire Gaillard, adjointe à la sous-directrice des études de gestion prévisionnelle et statutaires DGRH B1
- Mme Marine Lamotte d'Incamps, chef du bureau de gestion de carrière des personnels du second degré DGRH B2-3
- Mme Isabelle Merolle, chargée d'études DGRH B2-3
- Mme Gina Fontaine, adjointe au chef du bureau des études de gestion prévisionnelle DGRH B1-1

Inspection générale de l'éducation nationale

- M. Pierre Desbiolles, assesseur du doyen

Conférence des présidents d'universités (CPU)

- M. Gilles Roussel, président de la commission « formation et insertion professionnelle », président de l'université Paris-Est Marne-la-Vallée
- M. Michel Dellacasagrande, chargé de mission à la CPU

Réseau des VP RH des universités

- Mme Françoise Le Fichant, présidente du réseau des vice-présidents d'universités en charge des ressources humaines, vice-présidente aux ressources humaines et au dialogue social à l'université de Nantes

Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs(CDEFI)

- M. Jean-Marie Chesneaux, vice-président de la CDEFI

Association des directeurs d'IUT (ADIUT)

- M. Bernard Lickel, président de l'ADIUT, directeur de l'IUT Robert Schumann, université de Strasbourg
- M. Rodolphe Dalle, vice-président de l'ADIUT, en charge de la communication, directeur de l'IUT de Nantes
- Mme Alexandra Knaebel- Reinheimer, vice-présidente de commission recherche de l'ADIUT, directrice de l'IUT Louis Pasteur, université de Strasbourg

Société des agrégés

- Mme Blanche Schmidtt-Lochmann, présidente
- Mme Suzanne Varga Guillou, vice-présidente
- M. Luc Fraisse, vice-président
- M. Jean-Michel Leost, membre du bureau, président honoraire de la société des agrégés

Établissements et rectorats visités

- Académie de Besançon

Rectorat

- M. Géraud Vaysse, secrétaire général adjoint
- M. Pascale Roure, chef de la division des personnels enseignants

Université de Franche-Comté

- M. Jacques Bahi, président de l'université
- M. Frédéric Muyard, vice-président formation et vie étudiante
- M. Fabrice Lallemand, vice-président ressources Humaines et financières
- M. Christophe de Casteljau, directeur général des services
- M. Stéphane Crovella, directeur général des services adjoint, directeur des ressources humaines
- Mme Marie-Jo Fernandez, responsable du service des enseignants

Directeurs de composantes

- M. Cyrille Verna, directeur de l'UFR STGI (sciences, techniques et gestion de l'industrie)

- M. André Mariage, directeur de l'UFR SLHS (sciences du langage, de l'homme et de la société)
- M. Éric Predine, directeur de l'ESPÉ
- Mme Anne-Laurence Ferrari, directrice de l'IUT Besançon-Vesoul
- M. Bruno Viezzi, directeur adjoint de l'IUT Belfort-Montbéliard
- Mme Anne-Emmanuelle Grossi, directrice du centre de linguistique appliquée (CLA)

Enseignants

- M. Gilles André, IUT de Besançon-Vesoul
 - M. Olivier Jouffroy, UFR STGI
 - Mme Sylvie Bepoix, UFR SLHS
 - M. Éric Descourvieres, UFR ST (sciences et techniques)
- Académie de Clermont-Ferrand

Rectorat

- M. Dominique Bergopsom, secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines
- Mme Bernadette Rage, chef de division des personnels enseignants
- Mme Valérie Lionne, adjointe de la chef de division des personnels enseignants

Universités Clermont 1 (université d'Auvergne) et Clermont 2 (Blaise Pascal)

- M. Mathias Bernard, président de l'université Blaise Pascal
- M. Alain Eschalié, président de l'université d'Auvergne
- Mme Françoise Peyrard, vice-présidente formation (UBP)
- M. Michel James, vice-président formation continue et insertion professionnelle (UBP)
- Mme Brigitte Bonhomme, vice-présidente formation (UdA)
- Michel Llorca, vice-président formation continue et insertion professionnelle à l'UdA
- M. Stéfan Lambert, directeur général des services (UBP)
- Mme Martine Barry, directrice des ressources humaines (UBP)
- M. Claude Forano, vice-président politique en direction des personnels (UBP)
- M. Bertrand Laporte, vice-président ressources humaines (UdA)
- M. Frédéric Bessière, directeur des ressources humaines (UdA)

Directeurs de composantes

- M. Ludovic Morge, ESPE (UBP)
- M. Nasser Hammache, UFR STAPS (UBP)
- Mme Cécile Charasse, IUT d'Allier(UBP)
- M. Nicolas Mainetti, de Clermont-Ferrand (UdA)
- M. Jean-Marin Serre, EUM (UdA)

Enseignants

- M. Fabien Conord, IUT d'Allier (UBP)
- Mme Cathy Rolland, UFR STAPS (UBP)
- Mme Myriam Lepron, service université culture (UBP)
- M. Frédéric Dana, ESPE (UBP)
- M. Tony Cano, IUT (UdA)
- M. Patrick Nehemie, IUT (UdA)
- M. Patrick Barrett, EUM (UdA)

• Académie de Lille

Université Lille 1

- M. Nicolas Postel, vice-président en charge des ressources collectives
- M. Salah Maouche, vice-président en charge de la formation
- M. Patrice Serniclay, directeur général des services
- Mme Patricia Ciesielski, pôle ressources humaines
- Mme Marie-Claude Parent, directrice des ressources humaines
- Mme Carole Valengin, responsable du service de gestion des enseignants - chercheurs et enseignants

Directeurs de composantes

- M. Moulay Driss Benchiboun, directeur de l'IUT A
- M. Jean-Marie Carlier, directeur du SUAPS
- M. Laurent Cordonnier, doyen de la faculté des sciences humaines et sociales (avec IAE)
- M. Guy Reumont, directeur de Polytech Lille
- M. Olivier Vanbesien, directeur du SUP (service universitaire de pédagogie : langues FLE)

Enseignants

- M. Rodolphe Astori, Polytech Lille
- M. Michel Deblock, IUT A
- Mme Elodie Dewulf-Bremer, SUP
- Mme Nicole Garnier, FSES
- M. Patrick Leleu, FSES
- Mme Marie-Pascale Millecamp, économie-gestion à l'IAE

• Académie de Nancy-Metz

Université de Lorraine

- M. Pierre Mutzenhard, président
- M. Etienne Baumgartner vice-président formation
- M. Christine Roizard, vice-président ressources humaines
- M. Jean François Molter, directeur général des services
- Mme Isabelle Arnould, service du pilotage des ressources humaines, DRH
- M. Evelyne Boonen, sous-directrice des ressources applicatives, direction de la formation
- M. Sébastien Courtois, service du pilotage des ressources humaines
- M. Stéphane Creusot, directeur formation
- Mme Véronique Pitasi, service des personnels enseignants, DRH

Directeurs de composantes

- M. Bernard Heulluy, directeur du *collegium* technologie
- Mme Brigitte Jamart, directrice de l'école d'ingénieurs EEIGM
- M. Renauld Lallement, directeur de l'IUT
- M. Fabien Schneider, directeur de l'ESPE
- Mme Michèle Schwartz, directrice de l'UFR STAPS

Enseignants

- Mme Nathalie Bougdira, mathématiques
- M. Patrice Kimmel, économie - gestion
- M. Jean Krebs, économie - gestion à l'IUT de Metz
- M. Michel Weber, anglais

- Académie de Nantes

Université de Nantes

- M. Mohamed Bernoussi, premier vice-président
- M. Dominique Averty, vice-président formation et vie universitaire
- Mme Françoise le Fichant, vice-présidente ressources humaines
- Mme Stéphanie Texier, directrice générale adjointe des services
- Delphine Loret, directrice des ressources humaines et du dialogue social
- Stéphane Leveque, responsable du pôle des enseignants chercheurs
- Gwendoline Wendling, directrice des études et de la vie universitaire

Directeurs de composantes

- M. Loïc Clavier, directeur de l'ESPE
- M. Rodolphe Dalle, directeur de l'IUT de Nantes
- M. Michel Evain, directeur de l'UFR sciences
- M. Arnaud Guével, directeur de l'UFR STAPS
- M. Jean-Michel Lancien, directeur de l'IUT de Saint-Nazaire

Enseignants

- Mme Dominique Barbelivien, IEMN-IAE
- Mme Françoise Claquin, directrice de site ESPE
- M. Guillaume Conan, IUT de Nantes
- M. Nicolas Gripon, IUT la Roche-sur-Yon
- M. Jean Paul Guérin, IUT Nantes
- M. Benoit Huet, UFR STAPS
- Mme Hélène Journée, IEMN-IAE
- M. Jacques Moreau, EPUN

- Académie de Lyon

INSA de Lyon

- M. Eric Maurincomme, directeur de l'INSA
- M. Pierre Jouvencel, directeur général des services
- M. Christophe Odet, directeur de la formation

- M. Fabrice Morestin, directeur adjoint ressources humaines
- Mme Céline Satge, directrice des ressources humaines
- Mme France Rebouillat, responsable du pôle enseignement à la DRH ;

Enseignants

- M. Manuel Kuhn, génie mécanique
- Mme Nadine Noel, génie mécanique
- Mme Pascale Stephan, mathématiques

- Académie d'Orléans-Tours

Rectorat

- Mme Dominique Ropital, secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines
- M. Sébastien Callut, chef de la division des personnels enseignants

Université d'Orléans

- M. Youssoufi Toure, président
- Mme Nathalie Magneron, vice-présidente du conseil d'administration
- M. Thierry Montalieu, vice-président budget et patrimoine
- M. Thomas Lepage, directeur général des services
- Mme Sandrine Le Borgne, directrice des ressources humaines
- Mme Florence Malon-Cousseau, responsable du service du personnel enseignant

Directeurs des composantes

- M. Olivier Combacau, directeur de l'École supérieure du professorat et de l'enseignement (ESPE)
- M. Thomas Pughe, directeur du *collégium* lettres langues et sciences humaines (LLSH)
- M. Gérard Poisson, directeur de l'IUT de Bourges et président de l'association des six IUT de la Région Centre Val-de-Loire
- M. Yann Chamailard, directeur de l'IUT d'Orléans

Enseignants

- Mme Nathalie Carminatti, ST, pôle STAPS
- Mme Magali Boizumault, ST, pôle STAPS
- M. Maxime Lagrange, LLSH, département sciences du langage

- Mme Agnès Scaillet, LLSH, anglais
- Mme Alice Michel, LLSH, LEA
- Mme Sophie Neumann, ESPE ; responsable pôle formation et stages
- Mme Sylvia Bourget, ESPE, responsable pôle formation
- Mme Virginie Actis, ESPE, responsable pôle formation
- M. Christophe Beaubras, ESPE, responsable pôle formation
- Mme Isabelle Labroue, ESPE, responsable du centre de formation de Châteauroux
- Mme Fabienne Vidal, IUT de Bourges, chef du département GEA
- M. Loïc Burnel, directeur adjoint de l’IUT d’Orléans
- Mme Carole Grillet, chef du département GEA de l’IUT d’Orléans
- Mme Bérengère Claude, institut de chimie organique et analytique
- M. Jean-Vital Peyronnet, responsable DUT en apprentissage
- Mme Adèle Brierley-Louette, école POLYTECH

Université de Tours

- M. Loic Vaillant, président
- Mme Nadine Imbault, vice-président formation
- M. Alain Botton, directeur général des services
- Mme Manuelle Ruilier, directrice des ressources humaines
- Mme Milica Vidakovic, responsable de gestion des enseignants-chercheurs, DRH
- Mme Emmanuelle Fargues, directrice de la formation

Directeurs de composantes

- M. Bernard Buron, directeur UFR ASH
- M. Jean-Michel Fournier, directeur UFR Let L
- M. Yves Ringeaud, directeur de l’IUT de Tours
- Mme Nathalie Pourprix, directrice adjointe de l’IUT de Tours

Enseignants

- M. Francis Bourreau, EPS, responsable du SUAPS
- M. Olivier Carillo, musique et musicologie
- M. Didier Chéramy, sciences économiques et sociales en IUT

- M. Franck Estay, sciences physiques, IUT de Blois
- M. Xavier Lachaume, mathématiques, doctorant contractuel à l'UFR sciences et techniques

- Académie de Paris

Université Paris 3-Sorbonne Nouvelle

- Mme Laurence Corroy, vice-présidente du conseil d'administration
- Mme Emmanuelle Savignac, vice-présidente chargée des personnels et du dialogue social
- Mme Elodie Fourcade, directrice générale des services
- Mme Rachel Henry, directrice des ressources humaines
- M. Alexis Bozet, chef du bureau du personnel enseignant

Directeurs de composantes

- M. Jean-Louis Chiss, directeur de l'UFR littérature, linguistique, didactique (LLD)
- Mme Claire Chevillotte, responsable administratif de l'UFR LLD
- M. Patrick Dieuaide, directeur de l'UFR langues, littératures, civilisations et sociétés étrangères (LLCSE)
- M. Pascal Chietini, responsable administratif de l'UFR LLCSE

Enseignants

- M. Frédéric Erard, mathématiques
- M. Ivan Botte, responsable de la mission handicap
- M. Trian Sandu, directeur de département
- M. Claude Caillatte, anglais
- Mme Aurélie Delattre, lettres classiques
- Mme Salomé Roth, ATER
- Mme Elara Bertho, doctorante contractuelle

Université Paris 4 - Paris Sorbonne Université

- M. Barthélémy Jobert, président
- Mme Christine Arnulf-Koechlin, directrice générale des services
- Mme Anne-Lise Wicker, adjointe à la directrice générale des services
- M. Denis Arnold, directeur des ressources humaines

- Mme Sophie Potel-Legrand, directrice de l'aide au pilotage
- M. Gilles Cicurel, secrétaire général de l'ESPE

Directeurs de composantes

- Mme Elisabeth Angel Perez représentante d'Olivier Frayssé, directeur de l'UFR d'études anglophones
- Mme Myriam Désert, directrice de l'UFR LEA
- M. Alain Frugière, directeur de l'ESPE
- M. Alain Tallon, directeur de l'UFR d'histoire

Enseignants

- Mme Sarah Bisson, ESPE
 - M. Jacque Guilhembet, UFR littérature française et comparée
 - Mme Catherine Helbert, UFR LEA
 - M. Thomas Joufflineau, service interuniversitaire d'apprentissage des langues
 - M. Nicolas Juillet, SUAPS
 - M. Emmanuel Lefèvre, ESPE
- Académie de Créteil

Université Paris Est Créteil (UPEC)

- M. Christian Cuesta, vice-président du conseil d'administration
- M. François Tavernier, directeur général des services
- M. Renaud Sioly, directeur général des services adjoint, directeur des ressources humaines
- Mme Marion Castelain, responsable du pôle de gestion des personnels enseignants

Responsables de composantes et enseignant

ESPE

- Mme Brigitte Marin, directrice
- Mme Sandrine Meurice, responsable administratif
- Sophie Canac, sciences physiques
- Anne Bernard, éducation physique et sportive

IUT Créteil / Vitry

- M. Laurent Gadessaud, directeur
- M. Erick d’Almeida, responsable administratif
- Mme Elodie Argentieri, génie biologique
- Mme Bénédicte Faure, physique
- M. Laurent Thévenet, chimie

UFR lettres, langues et sciences humaines (LLSH)

- Mme Anne-Lise Humain Lamoure, directrice
- Mme Clémence Gros, responsable administratif
- Mme Karine Chambefort, anglais

ENS Cachan

- M. Pierre-Paul Zalio, président de l'ENS Cachan
- M. Gerald Peyroche, vice-président chargé des formations

Directeurs de départements

- M. Rachid Bennager, directeur du département génie civil / SPI
- M. Pierre Alain Boucard, directeur du département génie mécanique / SPI
- M. Uriel Hazan, directeur du département de biologie, sciences fondamentales
- Mme Caroline Vincensini, directrice du département des sciences sociales

Enseignants

- Mme Catherine Colin, département langues
 - Mme Caroline De Sa, département génie civil
 - Antoine Hemon, département des sciences sociales
 - M. Emmanuel Hermann, département génie mécanique
 - M. Emmanuel Hoang, département EEA
 - Mme Pascale Rialland-Le Fèvre, département biologie
- Académie de Versailles

Rectorat

- M. Philippe Diaz, secrétaire général adjoint, directeur des ressources humaines
- M. Fabrice Tanjon, chef de la division des personnels enseignants

- M. Valentin Gaillard, chargé de mission, DPE 1^{er} et 2^{ème} degrés

Université de Cergy

- M. François Germinet, président
- Mme Brigitte Riera, directrice de cabinet, vice-présidente ressources humaines et contrat d'établissement, PRAG
- M. Jean-Luc Bourdon, vice-président formation, vie universitaire et numérique
- Mme Véronique Balbo Bonneval, directrice générale des services
- Mme Françoise Blainville, contrôle de gestion
- Mme Véronique Frèche, directrice des ressources humaines
- M. Nicolas Plotton, chef du service de gestion des heures complémentaires

Responsables de composantes

- M. Éric de Saint-Léger, directeur de l'IUT
- Mme Carine Royer, responsable du pôle UCP à l'ESPE et chargée de mission RH/ESPE
- Mme Arlette Toussaint, responsable de la mention MEEF 1 et du parcours PE à l'UCP

Enseignants

- Mme Morgane Beaumanoir, doctorante
- Mme Lucinda Glover, responsable des centres inter composantes d'enseignement des langues

Université Paris-Ouest Nanterre la Défense

- M. Jean-François Balaudé, président de l'université
- Mme Anne-Sophie Ginon, vice-présidente ressources humaines
- M. Thibaut Pierre, directeur général des services adjoint, directeur des ressources humaines
- Mme Virginie Mercier, gestionnaire RH

Directeurs de composantes

- Mme Marianne Cojannot Le blanc, directrice de l'UFR sciences sociales et administratives (SSA)
- Mme Hélène Aji, directrice de l'UFR langues et cultures étrangères (LCE)
- M. Vincent Pina, directeur de l'IUT de Ville-d'Avray

Enseignants

- Mme Marion Picker, allemand
- M. Adrien Frenay, langue et littérature françaises (UFR LCE)
- M. Fabrice Bondoux, économie et gestion (UFR SSA)
- M. Grégory Duprat, IUT
- Patrick Courtain, formation continue
- Stéphane Bratte, IUT, vice-président patrimoine

ENSEA de Cergy

- M. Antoine Tauvel, directeur général adjoint
- M. Stéphane Garnier, responsable du département signal et télécommunications
- M. Nicolas Simond, responsable de l'option systèmes multimédia
- M. Sylvain Reynal, maître de conférences
- M. Florent Goutailler, responsable de l'option mécatronique
- Mme Sophie Olijnik, responsable des relations internationales
- Mme Nadia Guedari, économie et de gestion
- M. Mathieu Guerquin-Kern, membre du CA

Présentation du panel des enseignants rencontrés par la mission

Dans les seize établissements visités¹⁰⁸, la mission a rencontré près d'une centaine d'enseignants du second degré, essentiellement des agrégés, de trois à dix-sept selon les établissements. Aux 91 agrégés rencontrés se sont ajoutés six certifiés.

Les enseignants rencontrés ayant été choisis par les établissements, en raison le plus souvent de la richesse de leur parcours et de l'importance des responsabilités exercées, et leur nombre ne représentant que moins de 7% de l'ensemble, cet échantillon ne peut être considéré comme représentatif, ni de l'ensemble des enseignants du second degré en poste dans le supérieur, ni de ceux des établissements visités.

Il illustre cependant la diversité des parcours et des profils des enseignants du second degré qui exercent dans le supérieur.

Caractéristiques des agrégés rencontrés :

- Sexe :
 - 48 hommes, 43 femmes
- Parcours :
 - 25 n'ayant jamais été dans le scolaire ou au plus un an
 - 44 ayant passé entre deux et neuf ans dans le scolaire
 - 22 ayant été dix ans ou plus dans le scolaire
- Disciplines, par ordre décroissant :
 - 11 en lettres, économie et gestion
 - 10 en anglais
 - 9 en génie mécanique, mathématiques, STAPS
 - 5 en SVT, autres langues, physique appliquée
 - 4 en physique et chimie
 - 3 en sciences économiques et sociales
 - 2 en histoire, génie électrique, génie civil
 - 1 en musique
- Titulaires d'un doctorat : 14

L'analyse des différentes caractéristiques des agrégés rencontrés ne permet pas de mettre en évidence des parcours et des profils types. Elle fait plutôt apparaître un ensemble de parcours dans lesquels des facteurs individuels jouent un rôle essentiel.

¹⁰⁸ Ces seize établissements sont les suivants : l'UPEC, qui a accepté d'être établissement test, les universités de Franche-Comté, Cergy, Clermont-Ferrand 1 et 2, Lille 1, Lorraine, Nantes, Orléans, Tours, Paris 3, Paris 4, Paris 10, l'ENSEA de Cergy, l'INSA de Lyon, l'ENS Cachan.

Cette diversité rend d'autant plus significative la convergence des appréciations positives formulées sur les missions confiées aux agrégés, l'intérêt d'un exercice dans le supérieur et la volonté d'y rester, malgré le sentiment de ne pas bénéficier d'une reconnaissance à la hauteur des responsabilités exercées et de l'ampleur de l'investissement fourni.

**Les enseignants du second degré dans l'enseignement supérieur
Les données nationales**

Les sources d'informations

La DGRH dispose de plusieurs sources d'informations pour connaître les professeurs agrégés dans l'enseignement supérieur.

- La remontée annuelle des données de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur par la plate-forme Galaxie dans l'outil RH Sup Info. Les établissements doivent procéder à une extraction d'un ensemble d'informations individualisées à partir de leur base de gestion des personnels au 31 décembre de chaque année ; chaque extraction est ensuite déposée sur une plate-forme et vient alimenter la base « RH Sup Info » de la DGRH. Le dispositif RH Sup Info fonctionne pour les personnels titulaires et devrait entrer en fonctionnement pour les agents non titulaires après une période de test qui devrait être lancée au début de l'été 2016. Les données RH Sup Info sont comparées à celles d'EPP, des départs en retraite de la Baule ainsi qu'à la base de données des seconds degrés de l'année précédente. Les écarts permettent d'identifier les éclaircissements à demander aux établissements.
- Les données provenant d'EPP, la base de gestion des personnels du second degré public, qui permettent d'identifier les personnels du second degré affectés dans l'enseignement supérieur, leur lieu d'affectation et leurs caractéristiques administratives.
- La base GESUP d'une fiabilité quasi-parfaite puisque rassemblant les données d'une gestion totalement centralisée des personnels jusqu'en 2008 année des premiers passages aux RCE. Pour la base des enseignants du second degré, ce n'est pas directement la base GESUP qui est mise à jour mais les fichiers du département A1-1 par comparaison avec les évolutions de la base EPP et d'autres sources d'information.

La multiplicité des sources d'information fait que les dénombrements de professeurs agrégés dans l'enseignement supérieur diffèrent encore de quelques dizaines selon les sources.

Les modalités d'affectation des enseignants du second degré dans l'enseignement supérieur

Trois voies peuvent s'ouvrir à un enseignant du second degré dans l'enseignement supérieur :

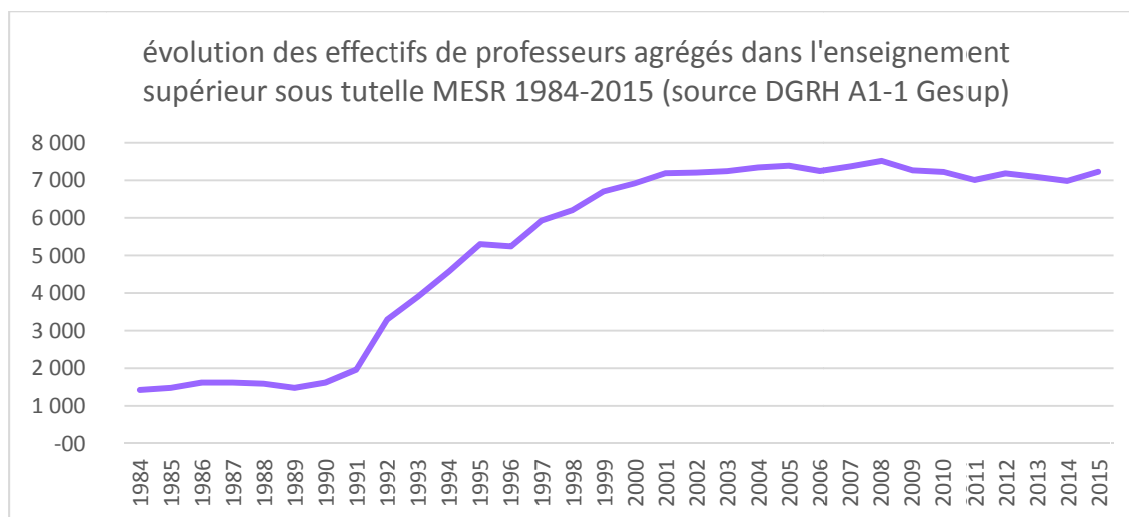
- Il peut y être affecté directement sur un emploi du second degré,
- Il peut y être détaché sur un contrat d'ATER¹⁰⁹ ou de doctorant,
- Il peut s'y trouver en congé sans traitement sur un contrat d'ATER ou de doctorant lorsqu'il n'a pas effectué sa période de stage.

¹⁰⁹ ATER : attaché temporaire d'enseignement et de recherche

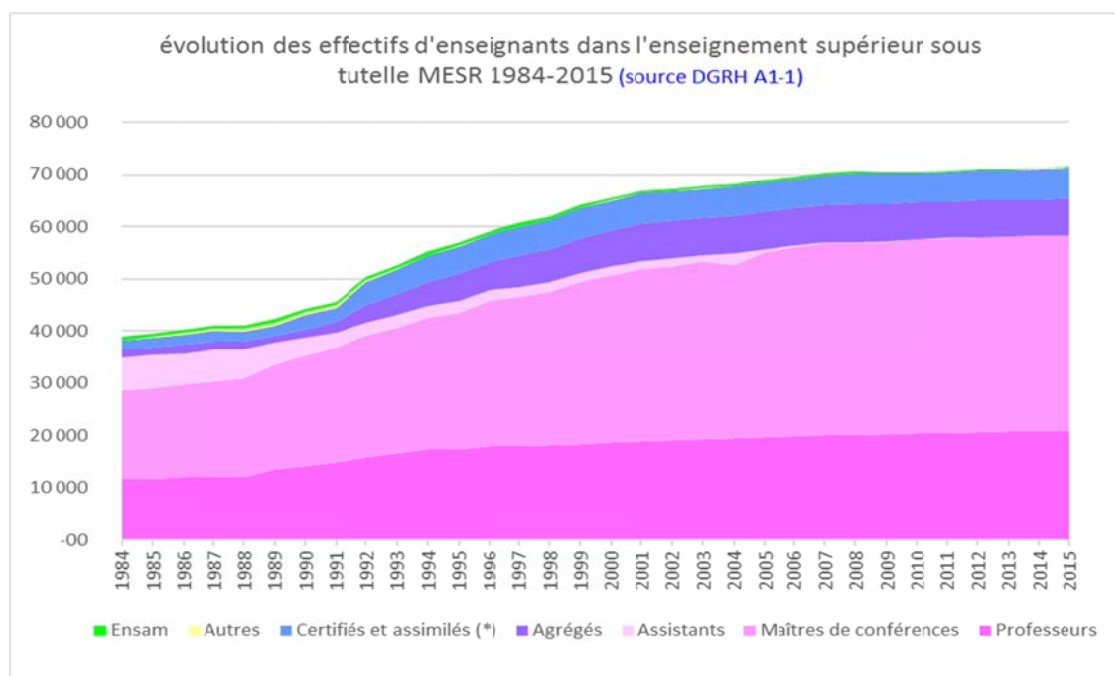
1- L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SUR LES TRENTE DERNIÈRES ANNÉES¹¹⁰

L'évolution des effectifs de professeurs agrégés a été plus rapide que celle de la population totale des professeurs dans l'enseignement supérieur.

Les données de la DGRH¹¹¹ montrent que les professeurs agrégés contribuent à l'enseignement supérieur en nombre croissant, de 1 425 en 1984 à 7 225 en 2015.



Cette croissance a été très rapide entre 1991 et 2004 puis les effectifs se sont stabilisés il y a dix ans avec une légère tendance à la baisse depuis.



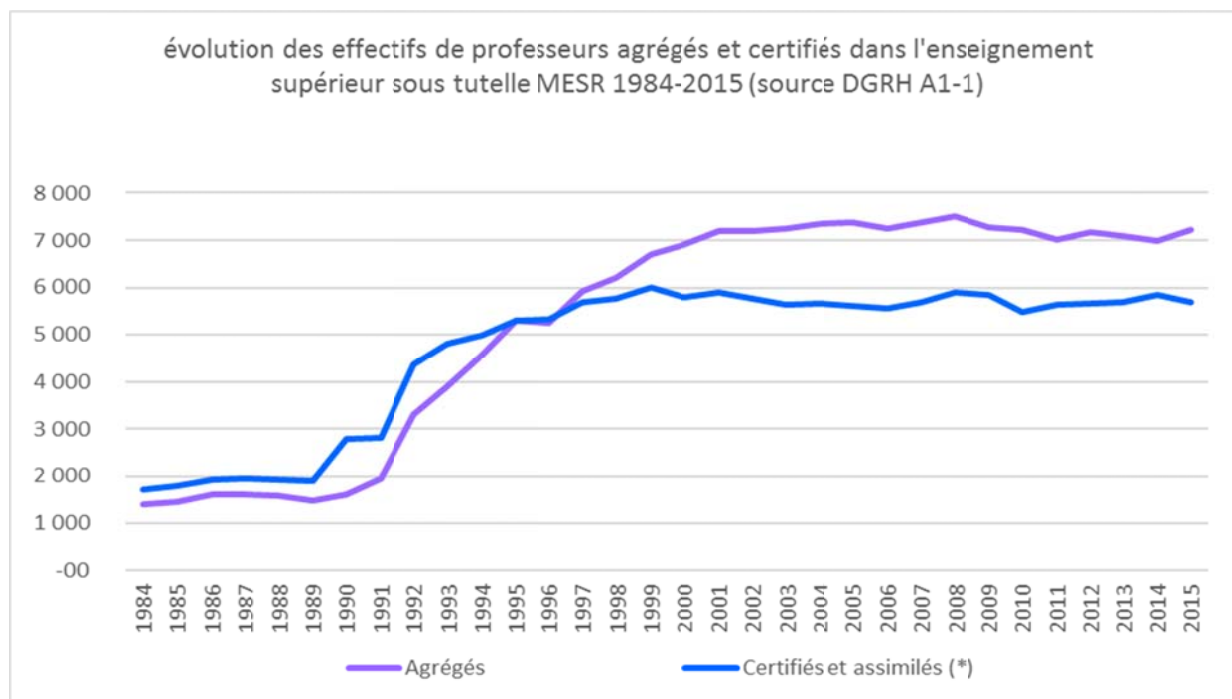
Pendant ce temps, le corps enseignant titulaire total passe de 38 834 à 71 494.

¹¹⁰ La partie historique de la note repose sur les données issues de GESUP qui est la seule base susceptible d'offrir des informations sur les 30 dernières années.

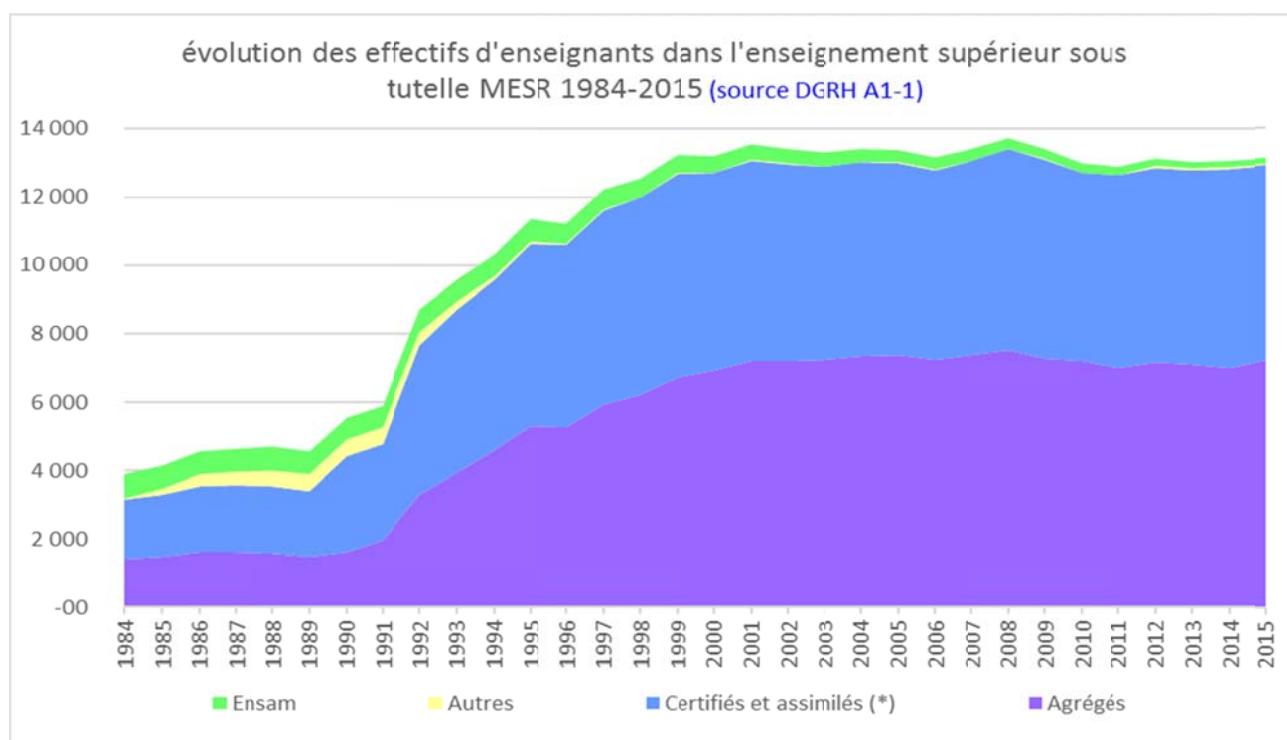
¹¹¹ Source GESUP.

1.1- Les professeurs agrégés qui constituaient en début de période 4 % du total des enseignants en représentent 10 % en 2015.

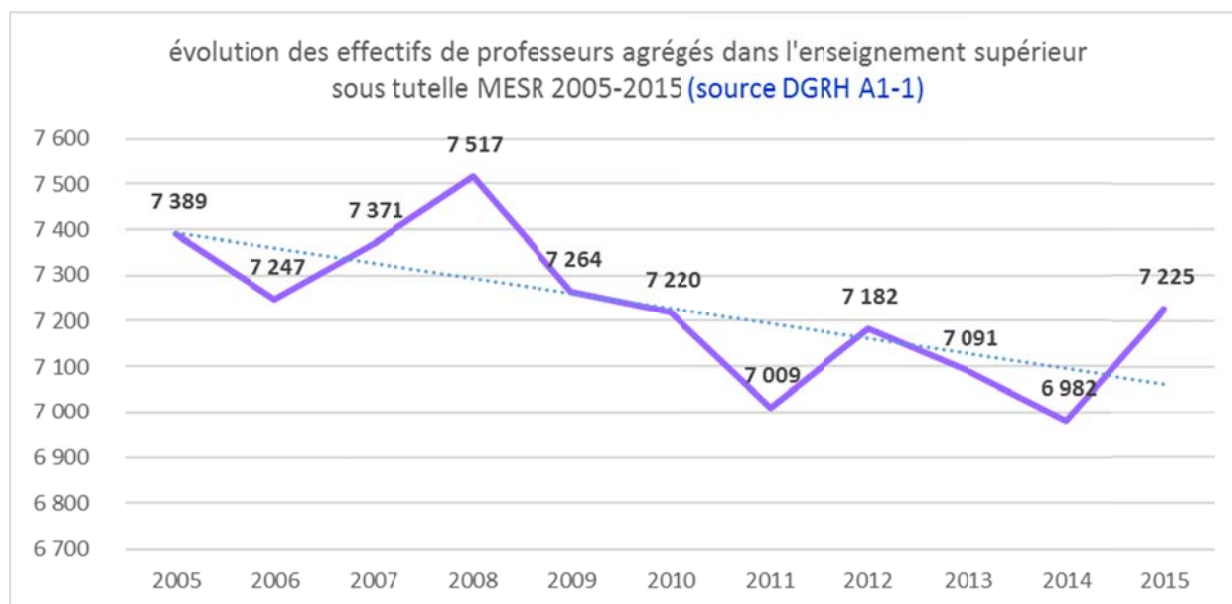
Les professeurs agrégés sont moins nombreux que les professeurs certifiés de 1984 à 1996, date à laquelle la tendance s'inverse ; en 2015 on compte 7 225 professeurs agrégés (10 % des enseignants titulaires) pour 5 695 professeurs certifiés (8 % du total des enseignants titulaires).



1.2- La part des enseignants du second degré va atteindre presque 20 % en 1999 avant de décroître légèrement et de se stabiliser autour de 18 % depuis 2010.



1.3- Les effectifs d'agrégés montrent une légère tendance à la contraction depuis une dizaine d'années



2- LES EFFECTIFS DES PROFESSEURS AGRÉGÉS EN OCTOBRE 2015

- 7 101 professeurs agrégés étaient affectés dans l'enseignement supérieur¹¹² ;
- 402 étaient détachés sur un contrat d'ATER ou de doctorant ;
- 306 étaient en congé sans traitement sur un contrat d'ATER ou de doctorant ; ce dernier chiffre n'est pas absolument sûr dans la mesure où les bases de la DGRH peuvent être imparfaitement alimentées par les établissements.

Les 7 101 professeurs agrégés affectés se répartissent en 691 dans les ESPE et 6 410 dans les universités.

Les professeurs agrégés se répartissent par ailleurs en 2 444 professeurs hors-classe et 4 657 professeurs de classe normale. Ces professeurs représentent 55 % des 12 987 professeurs du second degré, CPE et personnels d'orientation affectés dans l'enseignement supérieur. Dans cet ensemble, les professeurs certifiés sont au nombre de 4 580, les professeurs d'EPS¹¹³ 886, les PLP¹¹⁴ 357, les CPE¹¹⁵, 50 et les personnels d'orientation 13.

¹¹² Source : base EPP qui diffère de la base GESUP pour 2015 de 124 professeurs agrégés affectés.

¹¹³ EPS : éducation physique et sportive

¹¹⁴ PLP : professeurs de lycée professionnel

¹¹⁵ CPE : conseiller principal d'éducation

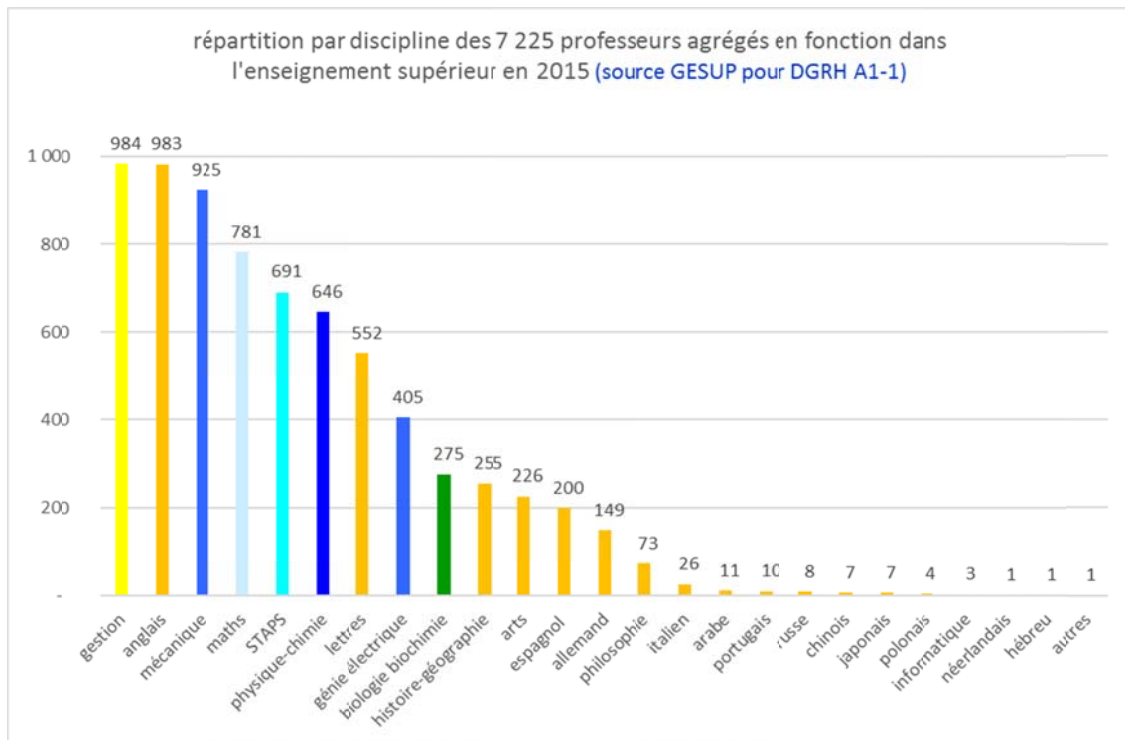
	Professeurs du second degré affectés dans l'enseignement scolaire	Répartition en % par grade des professeurs du second degré affectés dans l'enseignement scolaire	Professeurs du second degré affectés dans l'enseignement supérieur	Répartition en % par grade des professeurs du second degré affectés dans l'enseignement supérieur	Total professeurs affectés dans le second degré et le supérieur	Part affectée dans l'enseignement supérieur
Agrégés hors-classe	12 488	27	2 444	34%	14 932	16 %
Agrégés classe normale	33 506	73	4 657	66%	38 163	12 %
Sous-total effectifs agrégés	45 994	100	7 101	100%	53 095	13 %
Certifiés classe normale	149 529	72	2 117	46%	151 646	1 %
Certifiés hors-classe	55 380	26	2 327	51%	57 707	4 %
Certifiés bi-admissibles	4 173	2	136	3%	4 309	3 %
Sous-total effectifs certifiés	209 082	100	4 580	100%	213 662	2 %
Total professeurs second degré	255 076		11 681		266 757	4 %

2.1- Des effectifs très concentrés sur certaines disciplines

Les 7 225 professeurs agrégés enseignent dans 25 disciplines en tout ; cependant 15 disciplines rassemblent le dixième des professeurs agrégés et 10 disciplines rassemblent au plus 11 professeurs.

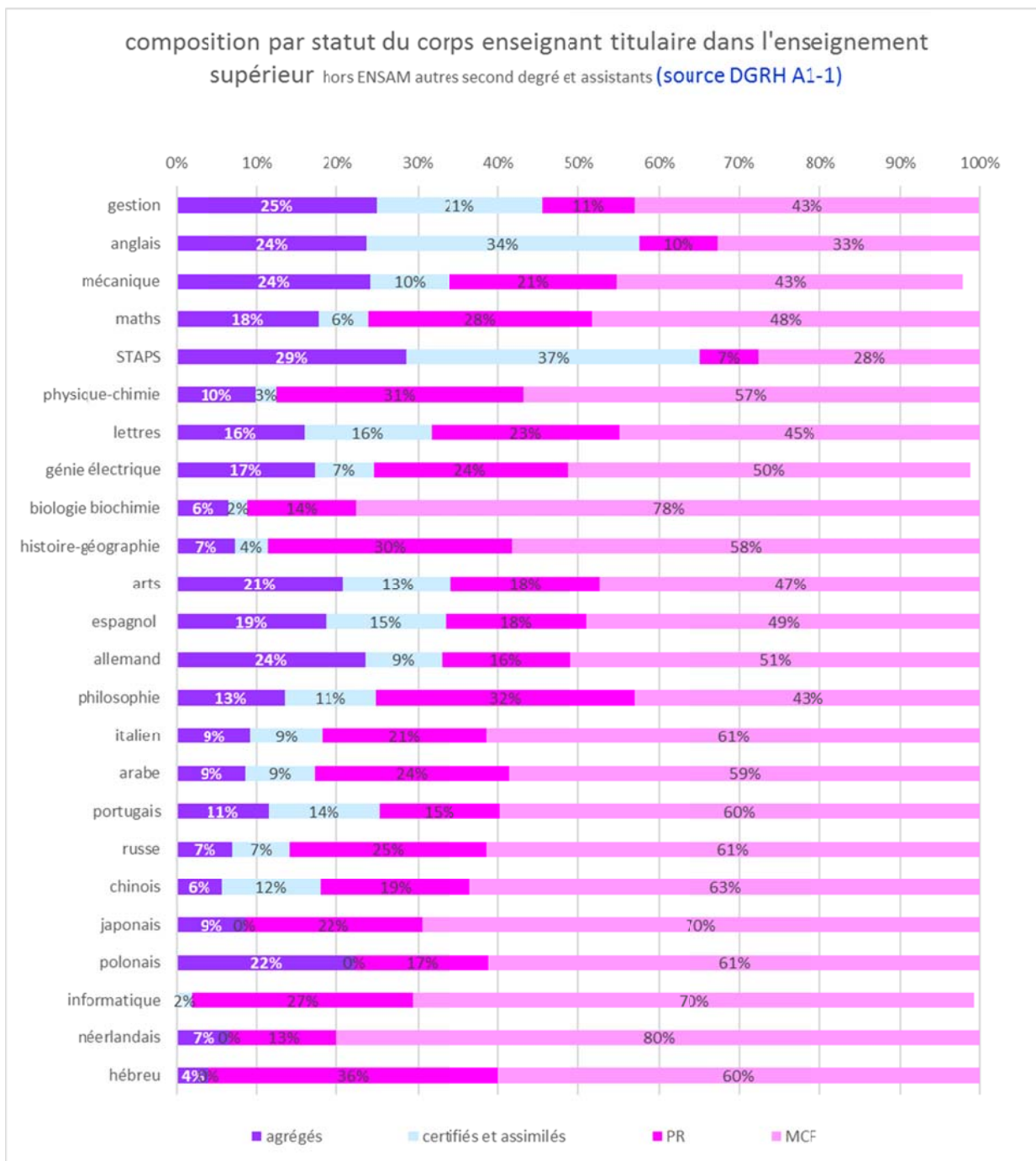
Quatre disciplines rassemblent ainsi la moitié (3 673) des professeurs agrégés en fonction dans l'enseignement supérieur en 2015¹¹⁶ la gestion, l'anglais, la mécanique et les mathématiques.

¹¹⁶ Durant l'année 2014-2015.



La part des professeurs agrégés dans le corps enseignant titulaire varie de quelques unités dans les langues rares à 29 % (en STAPS). Les professeurs agrégés de gestion, d'anglais et de mécanique constituent presque le quart du corps enseignant titulaire de la discipline dans l'enseignement supérieur, respectivement 25, 24 et 24 %.

À noter que la répartition des différentes catégories d'enseignants pour chaque champ disciplinaire est compliquée par des périmètres non juxtaposables et l'usage de nomenclatures différentes pour les enseignants du second degré et pour les enseignants-chercheurs ; il n'y a jamais eu d'élaboration d'une table d'équivalence partagée entre la DGRH et les établissements.



2.2- 26 établissements rassemblent la moitié des professeurs agrégés dans l'enseignement supérieur. 10 établissements en rassemblent le quart.

Dans les premiers établissements les mieux dotés en professeurs agrégés figurent en tête les universités qui comptent les effectifs enseignants les plus importants et, dans les trois premiers, des universités issues de fusion : Lorraine, Aix-Marseille, Bordeaux. Toutefois quelques universités comptent les plus forts effectifs de professeurs agrégés alors même qu'elles ne sont pas les plus dotées en enseignants, parmi elles, les universités de Paris 12, Grenoble 1, Orléans et des universités assez récentes comme Cergy-Pontoise, Chambéry. À l'opposé, les universités à forts contingents de sciences dures, sauf exception, comptent relativement moins de professeurs agrégés : Strasbourg

n'apparaît pas parmi les établissements les mieux dotés en professeurs agrégés, de même que Paris-Sud ou l'UPMC.

	Agrégés droit, économie, gestion		Agrégés de sciences humaines et sociales hors droit, économie, gestion		Agrégés de sciences et techniques	
1	NANTES	36	AIX-MARSEILLE	108	LORRAINE	119
2	BORDEAUX	35	LORRAINE	107	GRENOBLE 1	106
3	AIX-MARSEILLE	34	PARIS 12	98	TOULOUSE 3	103
4	GRENOBLE 2	33	PARIS 4	89	LYON 1	91
5	PARIS 12	27	STRASBOURG	88	PARIS 11	86
6	BREST	24	BORDEAUX	87	MONTPELLIER	84
7	BESANCON	23	MONTPELLIER	72	NANTES	82
8	BRETAGNE SUD	23	LYON 1	71	AIX-MARSEILLE	79
9	CAEN	22	NANTES	70	BORDEAUX	76
10	POITIERS	22	DIJON	70	RENNES 1	71
11	MONTPELLIER	21	TOULOUSE 2	64	PARIS 12	64

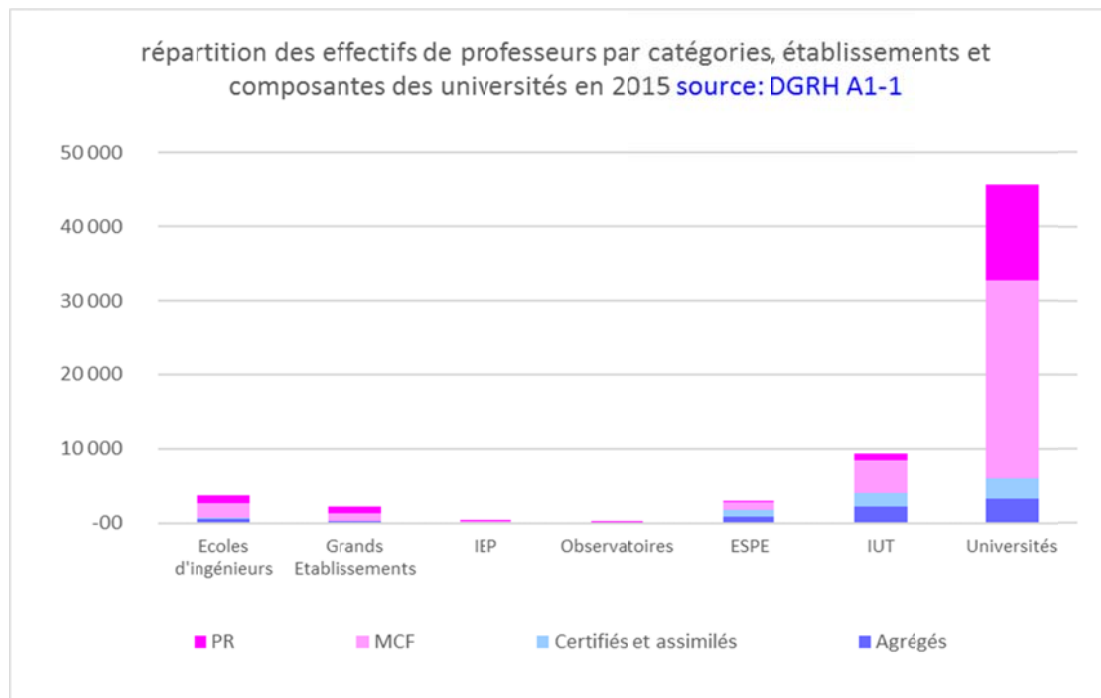
Les classements d'établissements sur les effectifs de professeurs agrégés varient selon les grands champs disciplinaires, même si l'effet taille domine dans la majeure partie des cas ; on peut noter de moindres écarts d'effectifs en droit, économie, gestion.

2.3-9 professeurs agrégés sur 10 sont affectés dans les universités dont 2 sur 10 dans les IUT et ESPE.

Sur les 7 225 professeurs agrégés affectés dans l'enseignement supérieur, 6 417 le sont dans les universités dont 2 246 en IUT et 814 en ESPE. Les écoles d'ingénieurs en mobilisent 508. Si on excepte les ESPE où les professeurs certifiés sont plus nombreux que les professeurs agrégés (981 pour 814), partout ailleurs, les professeurs agrégés sont plus nombreux que les professeurs certifiés. Ils sont 7 fois plus nombreux dans les grands établissements, 3,8 fois dans les IEP et 2,5 fois dans les écoles d'ingénieurs.

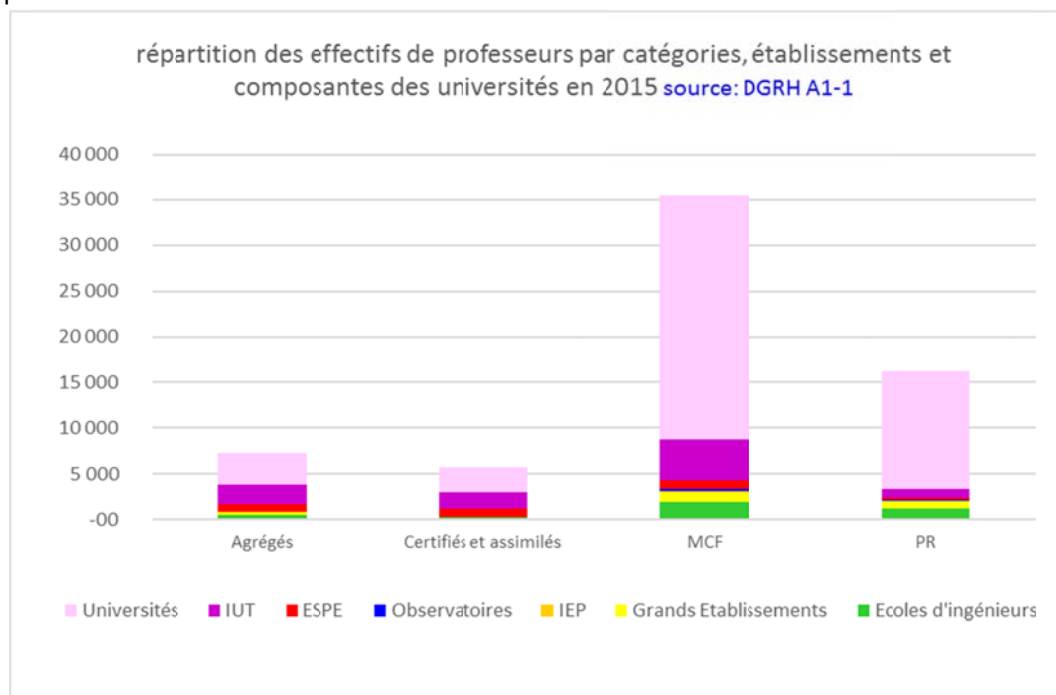
Source DGRH A1-1 Gesup	Agrégés	Certifiés et assimilés	MCF	PR	Total	Part du total
Ecoles d'ingénieurs	508	206	1 961	1 144	3 819	6 %
Grands Etablissements	254	36	1 072	856	2 218	3 %
IEP	42	11	131	85	269	0 %
Observatoires	4	-	155	116	275	0 %
ESPE	814	981	964	178	2 937	5 %

IUT	2 246	1 772	4 430	952	9 400	15 %
Universités	3 357	2 689	26 701	12 862	45 609	71 %
Total des effectifs	7 225	5 695	35 414	16 193	64 527	100 %



Dans les IUT et les universités hors ESPE et IUT, ils sont 25 % plus nombreux que les professeurs certifiés.

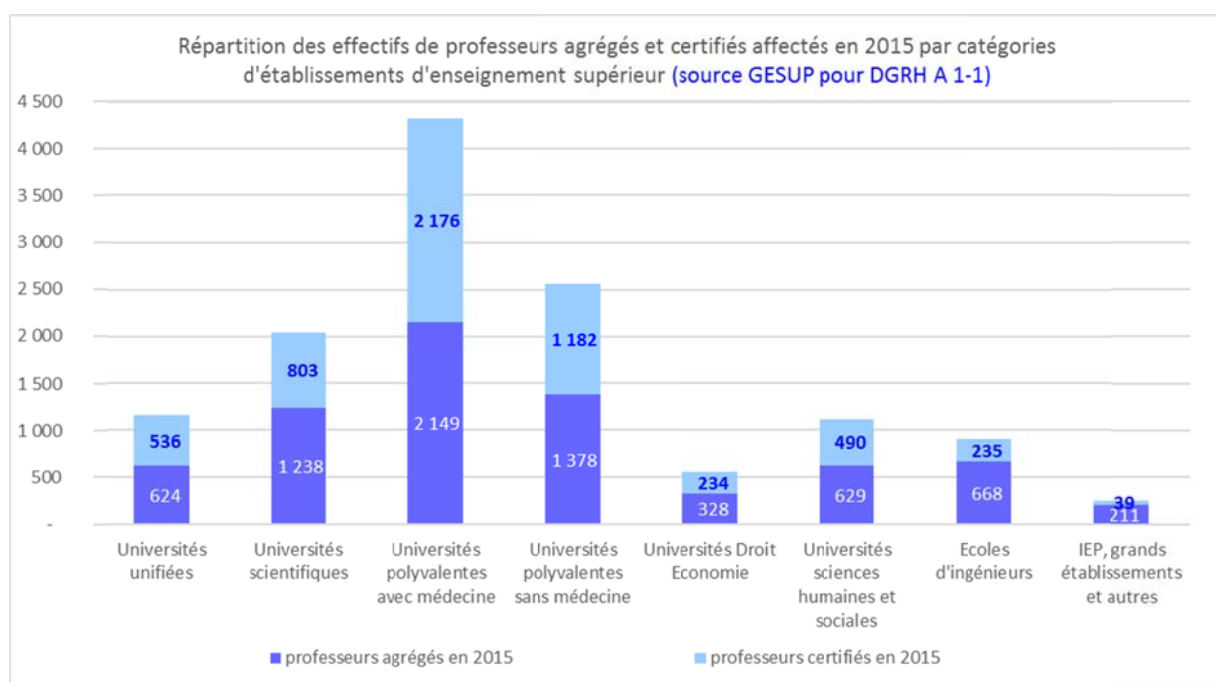
Toutefois les professeurs du second degré sont une petite minorité du corps enseignant partout à l'exception des ESPE et dans une moindre mesure des IUT.



La moitié des professeurs agrégés est affectée dans les universités polyvalentes avec ou sans formations de santé qui emploient 59 % des professeurs certifiés.

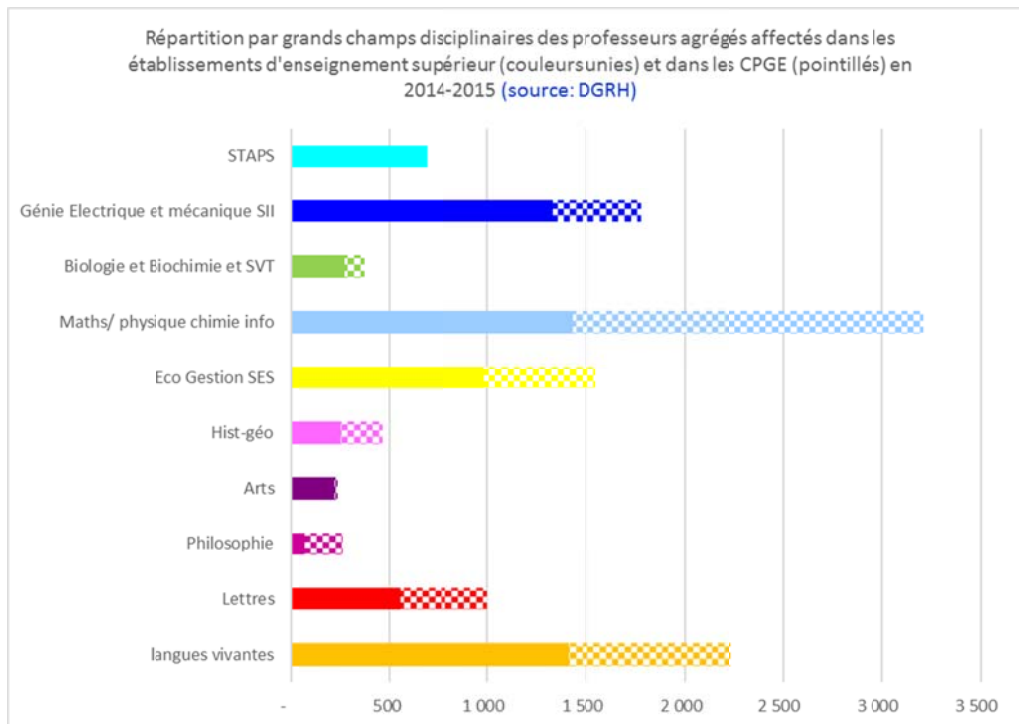
source GESUP pour DGRH A 1-1	professeurs agrégés en 2015	professeurs certifiés en 2015
Universités unifiées	9%	9%
Universités scientifiques	17%	14%
Universités polyvalentes avec médecine	30%	38%
Universités polyvalentes sans médecine	19%	21%
Universités Droit Economie	5%	4%
Universités sciences humaines et sociales	9%	9%
Ecoles d'ingénieurs	9%	4%
IEP, grands établissements et autres	3%	1%
Total universités	100%	100%

Les universités à dominante sciences humaines et sociales en emploient 13 % des professeurs agrégés et la même proportion de professeurs certifiés.



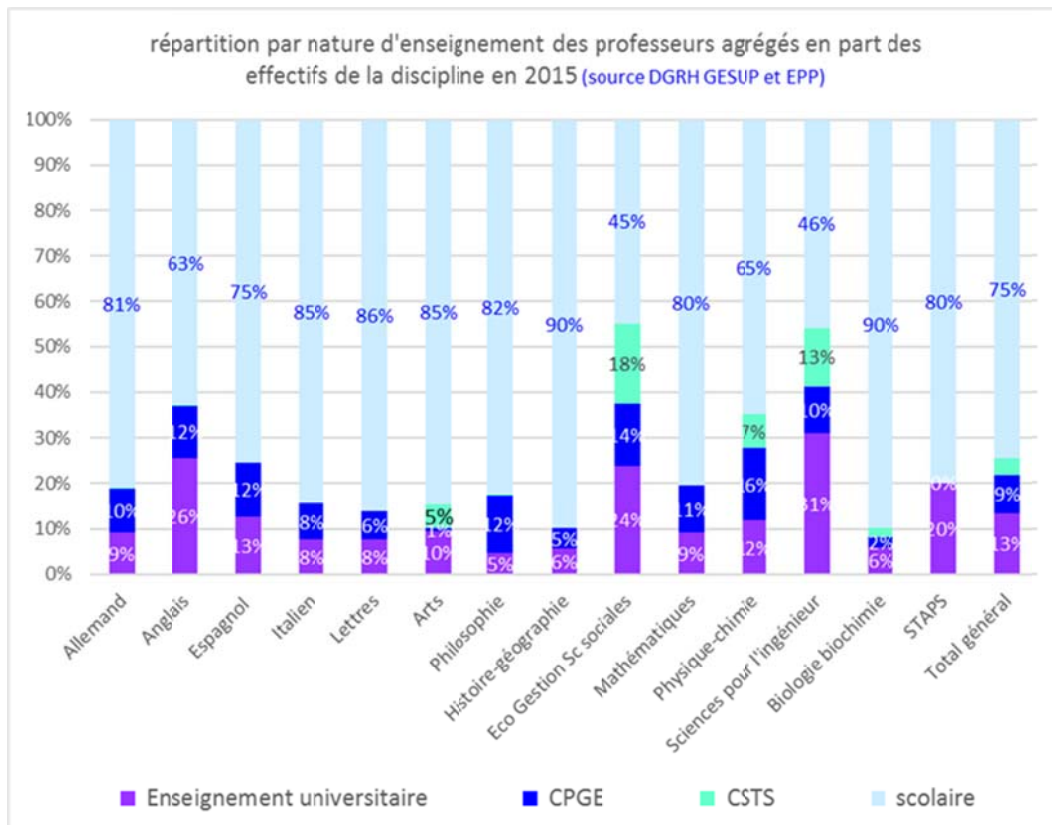
2.4- Les professeurs agrégés affectés dans les établissements d'enseignement supérieur sont plus nombreux que ceux exerçant en CPGE

En 2015, 7 225 professeurs agrégés étaient affectés dans les établissements d'enseignement supérieur et 4 575 en classes préparatoires aux grandes écoles.

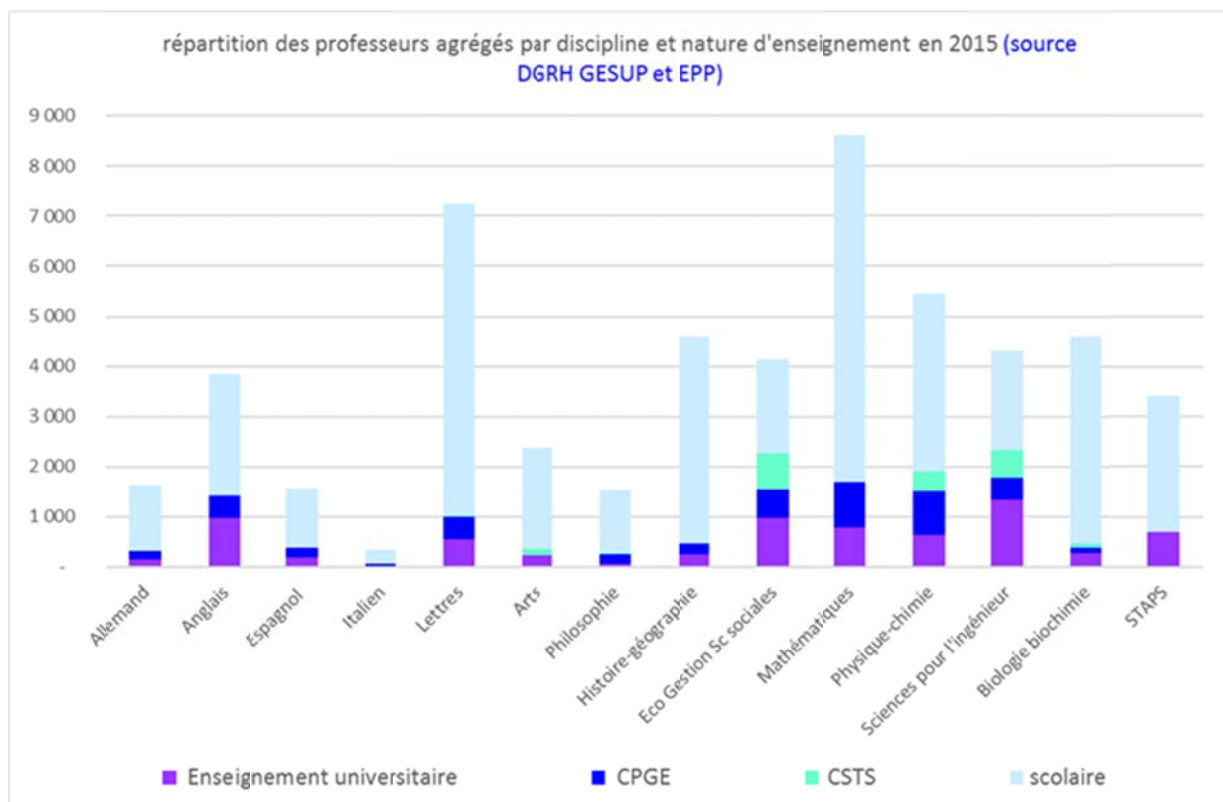


En mathématiques, physique chimie et en philosophie les effectifs de professeurs agrégés en CPGE sont supérieurs à ceux affectés dans les établissements d'enseignement supérieur ; dans les autres disciplines la situation est inverse.

Plus généralement, la part des professeurs agrégés affectés dans le post-bac atteint 26 % en 2015 avec des variations fortes selon les champs disciplinaires ; La part des professeurs agrégés dans le post-bac atteint ainsi 55 % en économie, gestion et sciences sociales, 54 % en sciences pour l'ingénieur et 37 % en anglais ; à l'autre extrémité de la fourchette, cette part est de 10% du corps en histoire - géographie ou en biologie - biochimie et de 14 % en lettres.



Toutefois les affectifs concernés sont très variables d'une discipline à l'autre : ainsi, la part de professeurs agrégés dans l'enseignement supérieur en biologie-biochimie porte sur des effectifs réduits, ce qui n'est pas le cas des lettres.



**Les effectifs enseignants du second degré en CPGE, STS et dans les établissements du supérieur en 2015,
par discipline**

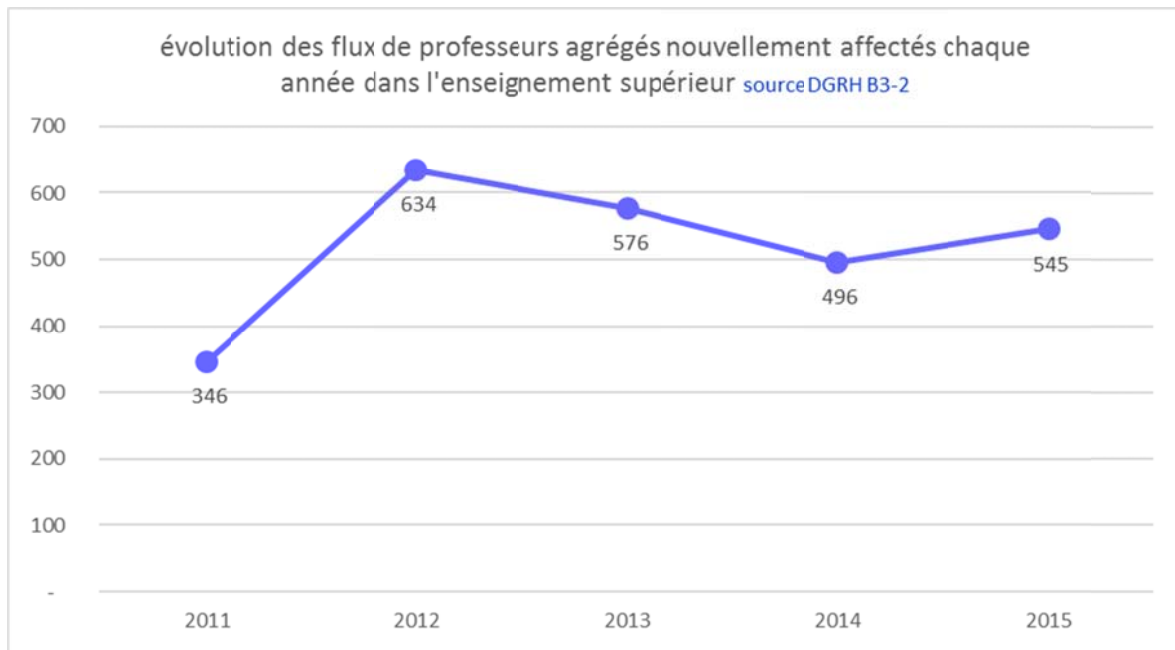
Disciplines	AGREGÉ				CERTIFIÉ				Total général				Poids des disciplines
	CPGE	CSTS	PRAG	Total	CPGE	CSTS	PRCE	Total	CPGE	CSTS	SUP	Total	%
ALLEMAND	160	1	147	308		3	58	61	160	4	205	369	1,8%
ANGLAIS	442	3	958	1403		7	1385	1392	442	10	2343	2795	13,3%
ARABE	5		12	17		1	10	11	5	1	22	28	0,1%
ARTS PLAST / ARTS APPL	12	126	125	263		177	58	235	12	303	183	498	2,4%
BASQUE						1	1	2	0	1	1	2	0,0%
BIOCHIMIE-	5	93	69	167					5	93	69	167	0,8%
BIOTECHNOL						130	32	162	0	130	32	162	0,8%
BRETON							4	4	0	0	4	4	0,0%
CATALAN							1	1	0	0	1	1	0,0%
CHINOIS	3		6	9			19	19	3	0	25	28	0,1%
CORSE							12	12	0	0	12	12	0,1%
CREOLE							1	1	0	0	1	1	0,0%
DOCUMENT.							164	164	0	0	164	164	0,8%
E. P. S			704	704					0	0	704	704	3,3%
ECO.GEST	486	731	853	2070		1303	652	1955	486	2034	1505	4025	19,1%
EDU.MUSICA	1		97	98		2	73	75	1	2	170	173	0,8%
ELECTRONIQ			2	2					0	0	2	2	0,0%
ENS.REL_CA							1	1	0	0	1	1	0,0%
ESPAGNOL	189		202	391	3	3	173	179	192	3	375	570	2,7%
HEBREU			1	1					0	0	1	1	0,0%
HIST GEO	210	4	248	462		4	106	110	210	8	354	572	2,7%
IND.GRAPHI						9	2	11	0	9	2	11	0,1%
INFOR GEST						106	48	154	0	106	48	154	0,7%
INGEN FORM							9	9	0	0	9	9	0,0%
ITALIEN	27		27	54		2	27	29	27	2	54	83	0,4%
JAPONAIS			7	7					0	0	7	7	0,0%
LET MODERN	246	10	400	656	1	14	498	513	247	24	898	1169	5,6%
LETTRES CL	203	2	119	324		1	46	47	203	3	165	371	1,8%
MATHEMATIQ	912	2	778	1692		1	264	265	912	3	1042	1957	9,3%
NEERLANDAI			1	1					0	0	1	1	0,0%
PHILOSOPHI	190	6	64	260		6	55	61	190	12	119	321	1,5%
POLONAIS			3	3					0	0	3	3	0,0%
PORTUGAIS		1	12	13			10	10	0	1	22	23	0,1%
RUSSE	2		8	10			7	7	2	0	15	17	0,1%
S.T.I.	448	557	1296	2301	5	885	424	1314	453	1442	1720	3615	17,2%
SC.ECO.SOC							73	73	0	0	73	73	0,3%
SC.PHYS	866	410	618	1894		155	171	326	866	565	789	2220	10,5%
SC.SOCIALE	75	1	113	189					75	1	113	189	0,9%
SC.TEC.M.S		2	2	4		46	12	58	0	48	14	62	0,3%
SC.VIE TER	94		216	310		2	74	76	94	2	290	386	1,8%
TECH.C.ELE						1	19	20	0	1	19	20	0,1%
TECH.C.MEC							23	23	0	0	23	23	0,1%
TECHN.GEST							15	15	0	0	15	15	0,1%
TECHNOLOGI						1	44	45	0	1	44	45	0,2%
Total général	4576	1949	7088	13613	9	2860	4571	7440	4585	4809	11659	21053	100,0%

Source : annuaire EPP 2016

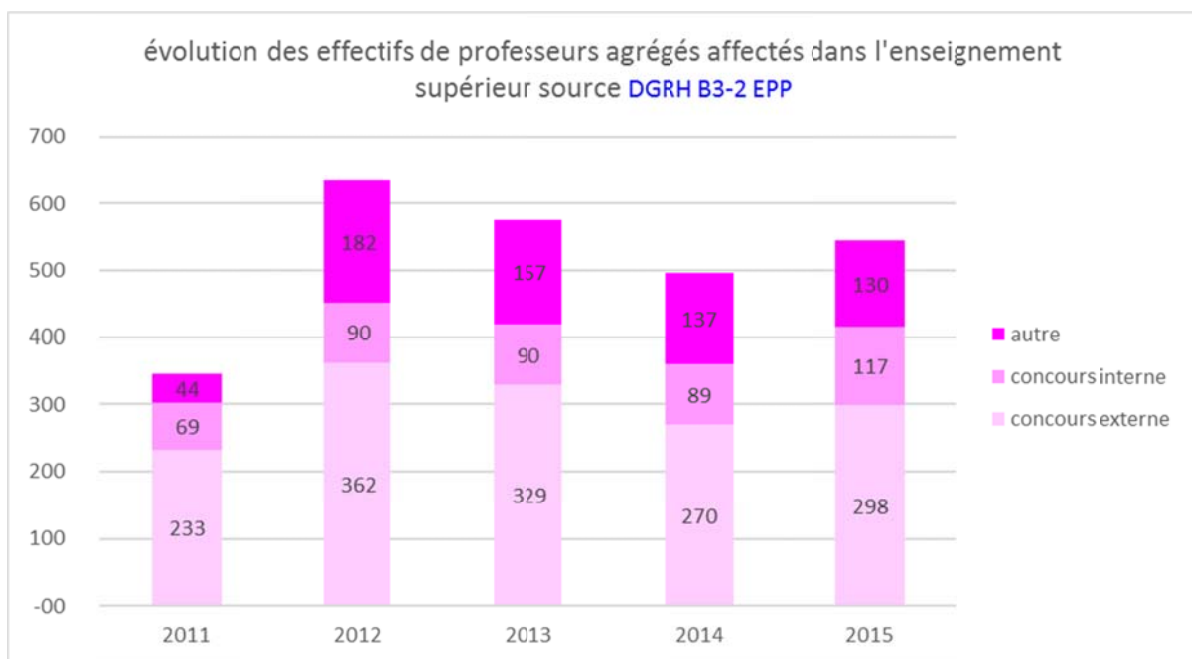
3- LES RECRUTEMENTS DES AGRÉGÉS DEPUIS 2010 DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

3.1- Un renouvellement important du corps des professeurs agrégés affectés dans l'enseignement supérieur durant les cinq dernières années

36,6 % d'entre eux n'étaient ainsi pas là en 2010. Les données de la DGRH montrent également qu'entre 2011 et 2015, 2 597 professeurs agrégés ont été nouvellement affectés dans l'enseignement supérieur, à un rythme qui s'est accru nettement (de 346 à 634) entre 2011 et 2012 année du pic des recrutements puis une diminution jusqu'en 2014.

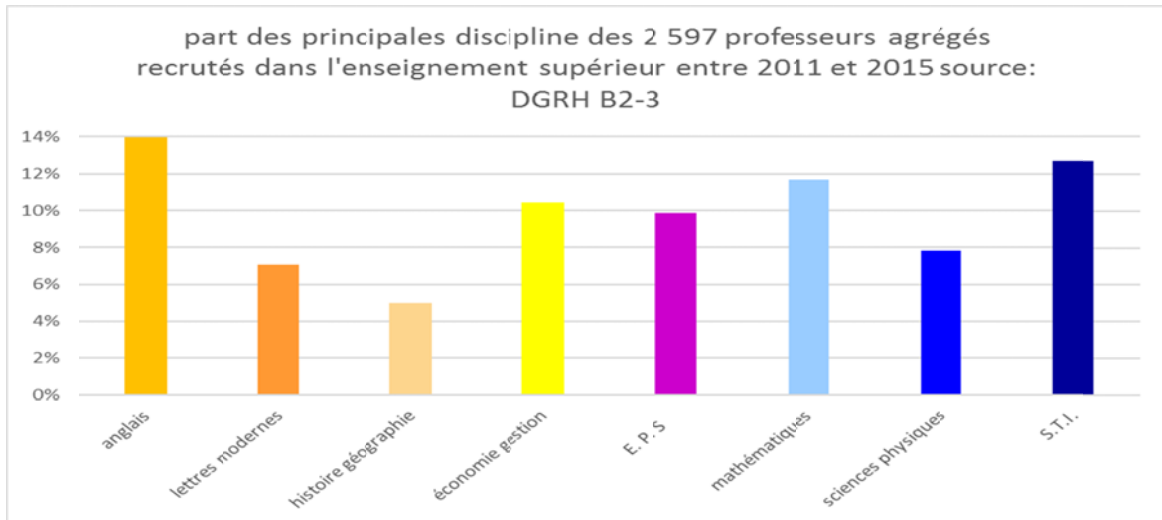


La part des professeurs agrégés issus du concours externe est majoritaire ; elle représente les deux-tiers des recrutements de 2011 et diminue les années suivantes pour s'établir au-dessus de 54 %.

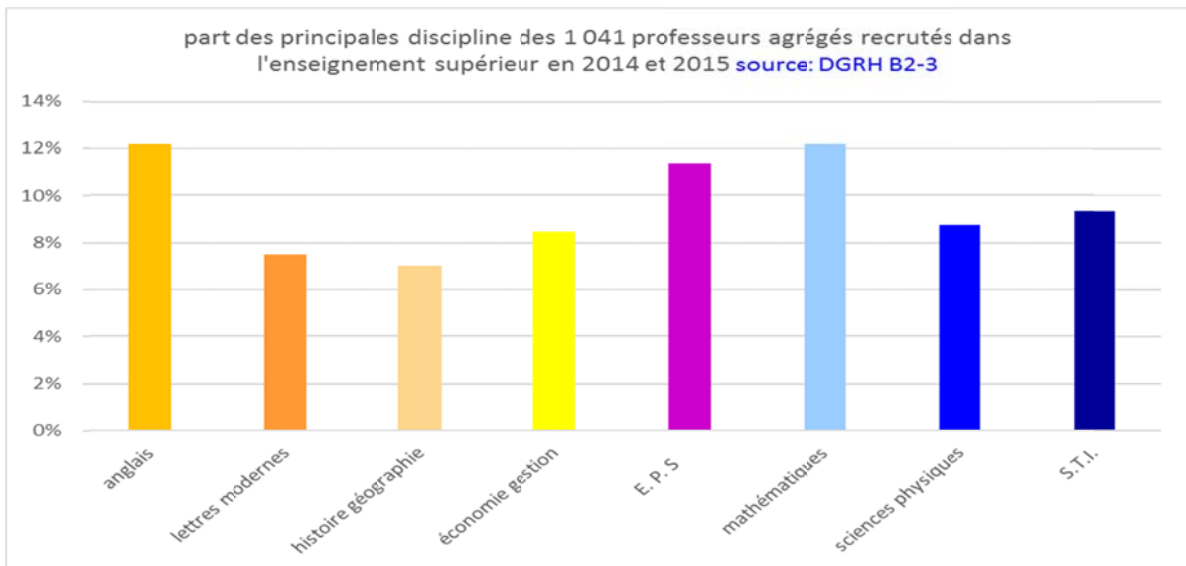


Entre 2011 et 2015, les affectations de professeurs agrégés ont concerné majoritairement les disciplines des sciences humaines et sociales, 1 370 recrutements et pour une forte minorité, 1 227, les sciences dont 971 en sciences et 256 en EPS. Un cinquième des recrutements concerne des professeurs de langues vivantes (10 en tout), avec une proportion plus forte les deux premières années (24 %).

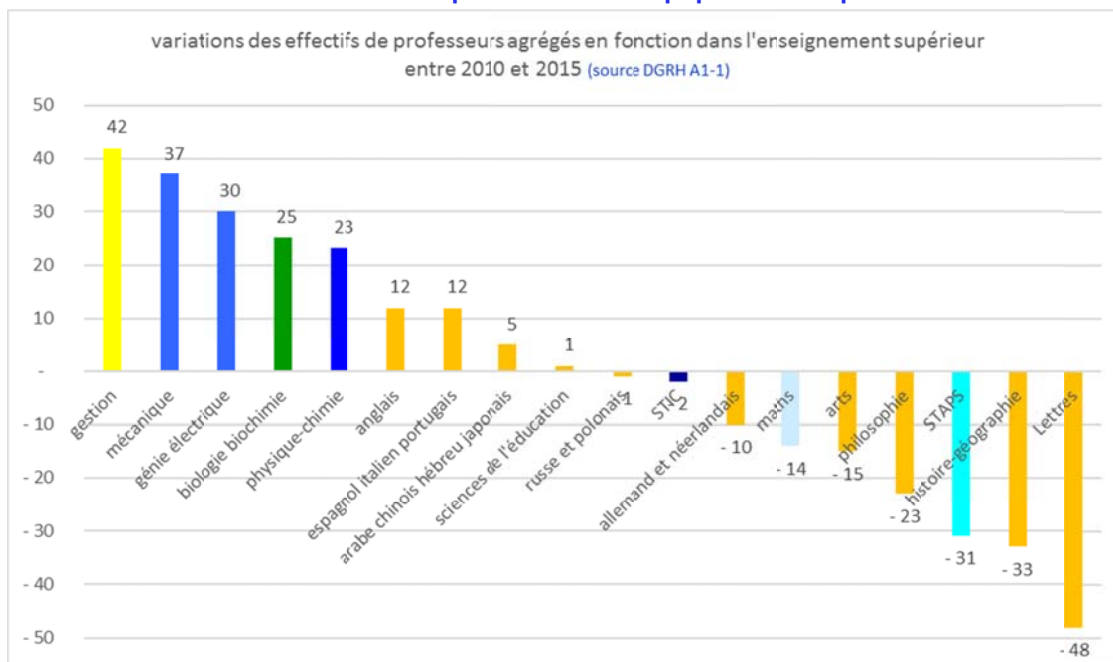
Les recrutements de l'enseignement supérieur se concentrent sur huit disciplines qui représentent plus des trois-quarts des recrutements sur la période 2011-2015 ; toutefois cette part a tendance à décroître, elle était de 80 % en 2011 et 2012.



Sur les deux dernières années, on peut observer une diminution des parts des recrutements pour l'anglais, de l'économie-gestion et des sciences et techniques de l'ingénieur et une augmentation de la part de l'histoire-géographie.



3.2- Une modification notable de la composition de cette population au profit des sciences dures



Si les effectifs de professeurs agrégés en fonction dans l'enseignement supérieur n'ont pas varié de 2010 à 2015 (+ 9), ils sont globalement moins nombreux en sciences humaines et sociales (– 58), en particulier en lettres, histoire-géographie, philosophie, arts ainsi qu'en STAPS (– 31) et plus nombreux en sciences dures (+ 98) ; les disciplines dont les effectifs ont le plus crû sont la gestion, la mécanique, le génie électrique, la biologie-biochimie, la physique-chimie, l'anglais.

Cette modification de composition du corps doit être mise en regard de l'évolution de l'ensemble des professeurs du second degré dans l'enseignement supérieur.

3.3- Sur les cinq dernières années la part des professeurs agrégés dans les enseignants du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur a baissé

Si les professeurs ENSAM voient leurs effectifs décroître fortement, ces corps étant en extinction, ceux des professeurs certifiés ont crû de 205 en tout.

En anglais, gestion, langues latines, la croissance des effectifs est réelle pour les deux catégories de professeurs, ainsi qu'en mécanique. En histoire-géographie on constate 33 professeurs agrégés en moins et 30 professeurs certifiés en plus tandis que le mouvement est contraire, de même ampleur en génie électrique, 30 professeurs agrégés de plus et 23 professeurs certifiés de moins.

Variations d'effectifs de 2010 à 2015	professeurs agrégés	professeurs certifiés et assimilés	professeurs ENSAM	autres professeurs du second degré	total professeurs du second degré
gestion	42	126	-	-	168
autres	- 1	-	-	-	- 1
lettres	- 48	- 31	-	-	- 79
anglais	12	208	-	- 1	219
allemand et néerlandais	- 10	- 17	-	-	- 27
russe et polonais	- 1	1	-	-	-
espagnol italien portugais	12	42	-	-	54
arabe chinois hébreu japonais	5	9	-	-	14
philosophie	- 23	- 29	-	-	- 52
arts	- 15	- 7	-	-	- 22
histoire-géographie	- 33	30	-	-	- 3
sciences de l'éducation	1	3	-	33	37
STIC	- 2	- 18	-	13	- 7
langues régionales	-	-	-	-	-
STAPS	- 31	- 39	-	-	- 70
théologie	-	- 1	-	-	- 1
maths	- 14	- 36	-	-	- 50
informatique	-	3	- 16	-	- 13
physique-chimie	23	- 17	- 39	- 1	- 34
mécanique	37	14	- 32	-	19
génie info automatique	-	-	- 9	-	- 9
énergétique	-	-	- 5	-	- 5
génie électrique	30	- 23	- 8	-	- 1
biologie biochimie	25	- 13	-	-	12
Total	9	205	- 109	44	149

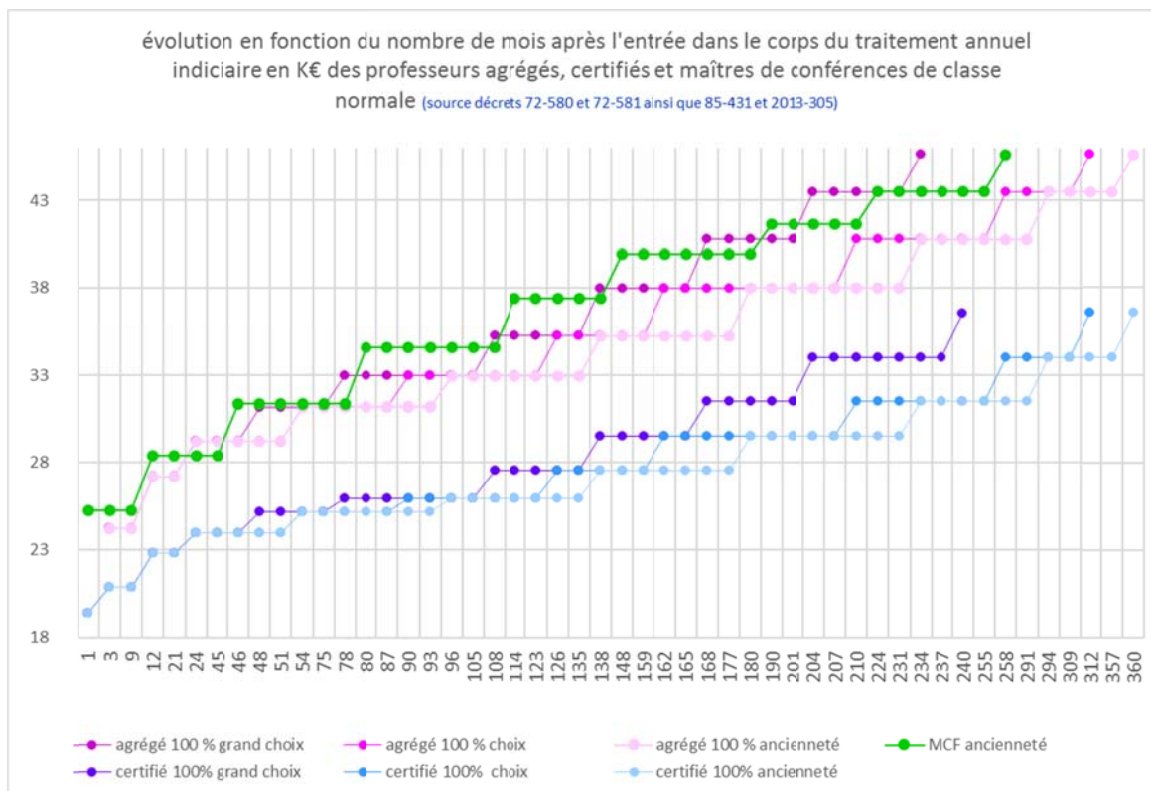
Il est contraire et plus faible en physique-chimie, 23 professeurs agrégés de plus et 17 professeurs certifiés de moins.

La réduction du nombre de professeurs ENSAM n'est pas totalement compensée par l'accroissement des effectifs de professeurs agrégés et certifiés dans les disciplines scientifiques et technologiques.

4- LES RÉMUNÉRATIONS DES PROFESSEURS AGRÉGÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR¹¹⁷

La rémunération des professeurs agrégés, qu'ils soient affectés dans l'enseignement scolaire ou supérieur est essentiellement liée à leur évolution indiciaire qui se fait au fil du temps avec une combinaison propre à chacun de trois rythmes différents d'avancement, le grand choix, le choix et l'ancienneté.

¹¹⁷ Source : OREMS pour la DAF.



4.1- Les professeurs agrégés affectés dans les établissements d'enseignement supérieur passés aux RCE étaient en moyenne à l'indice 806 en 2015,

En 2015, 6 730 professeurs agrégés étaient affectés dans les établissements d'enseignement supérieur passés aux responsabilités et compétences élargies. Parmi eux, 4 567 professeurs de classe normale et 2 162 professeurs hors classe.

	2012	2013	2 014	2 015
PROFESSEUR AGREGE CN	4 936	4 849	4 679	4 567
PROFESSEUR AGREGE HC	1 708	1 885	2 017	2 162
Total professeurs agrégés	6 644	6 734	6 696	6 730

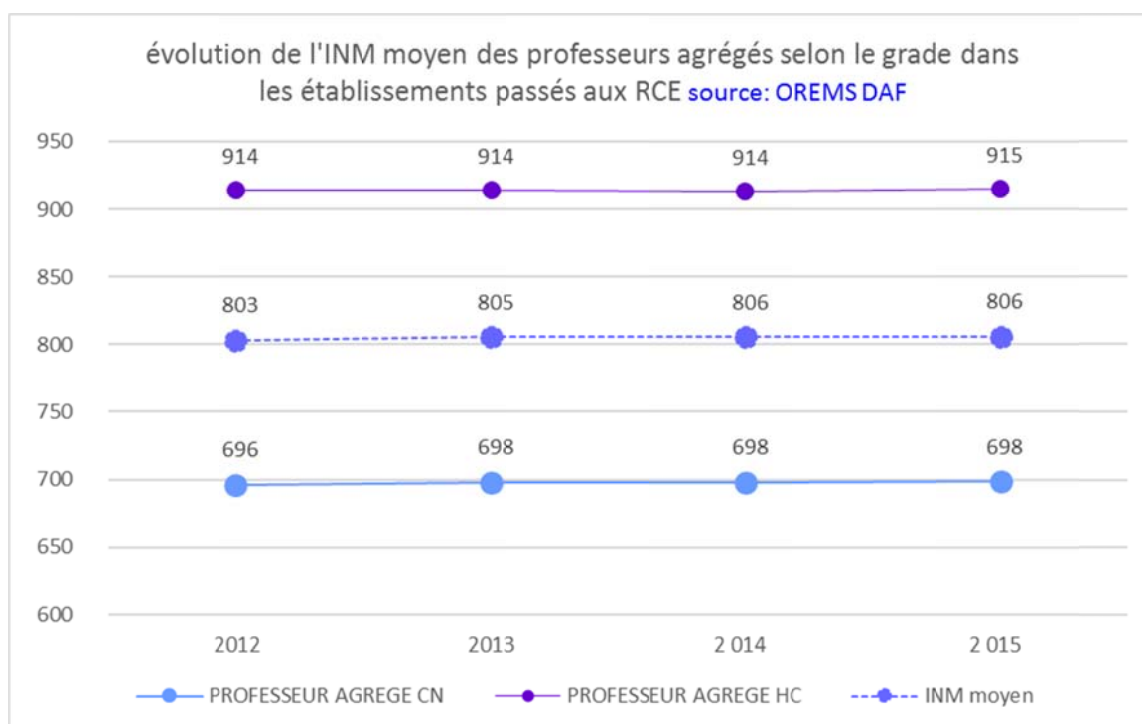
Source : DAF du MESR, base OREMS

À ces personnes correspondaient 6 559 équivalent temps plein de professeurs agrégés affectés dans l'enseignement supérieur ; parmi eux, 4 449 professeurs de classe normale et 2 110 professeurs hors classe, soit un petit tiers de cette population. Les ETP de professeurs agrégés ont crû de 1,3 % de 2012 à 2015, mais cela est probablement dû à l'accroissement des établissements passés aux RCE.

	2012	2013	2 014	2 015
PROFESSEUR AGREGE CN	4 808	4 728	4 560	4 449
PROFESSEUR AGREGE HC	1 664	1 838	1 971	2 110
Total ETP de professeurs agrégés	6 472	6 566	6 531	6 559

Source : DAF du MESR, base OREMS

Le tableau suivant montre la grande stabilité des indices moyens détenus par les PRAG : 3 points d'indice au-dessus de l'indice moyen 2012.

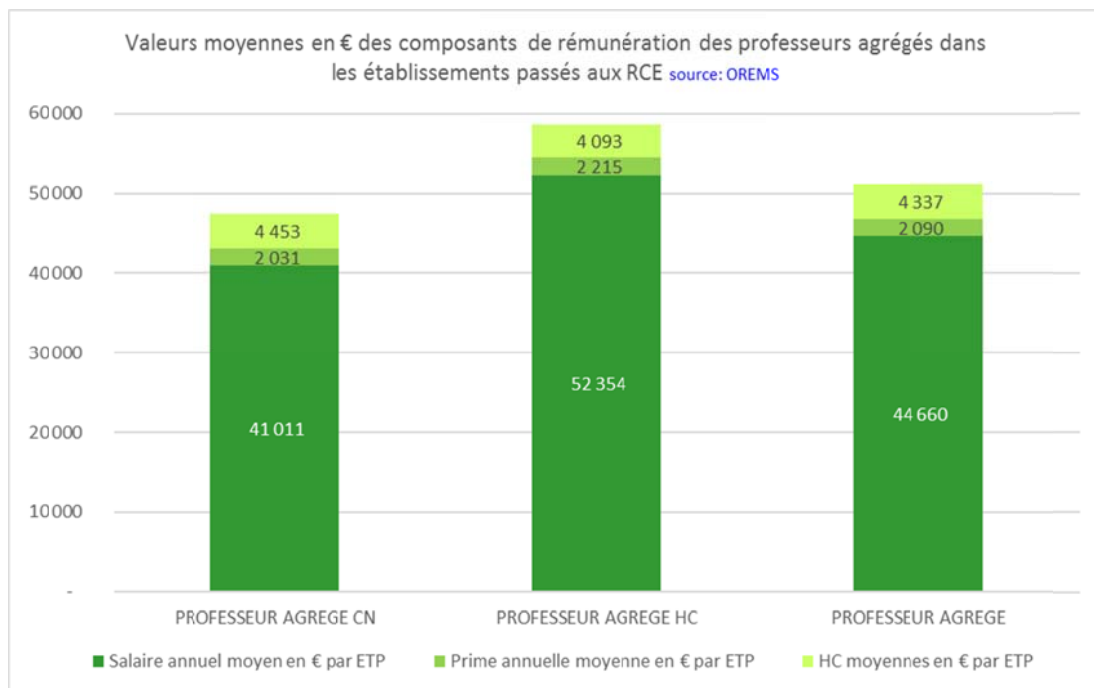


L'ensemble des professeurs a reçu un montant global annuel de rémunérations de près de 336 M€ en 2015, dont 124,1 M€ pour les professeurs hors classe, 37 % du total (32,2 % des ETP).

	2012	2013	2014	2015
PROFESSEUR AGREGE CN	223 524 033	222 035 609	215 521 784	211 599 869
PROFESSEUR AGREGE HC	97 559 721	107 747 118	115 575 415	124 275 880
rémunération brute annuelle en €	322 142 150	330 937 707	331 097 199	335 875 750

4.2- La rémunération annuelle brute moyenne des professeurs agrégés affectés dans les établissements passés aux RCE s'élevait à 51 208 € en 2015

Cette rémunération annuelle brute moyenne s'élevait à 47 496 € par ETP de professeurs de classe normale et 58 662 € par ETP de professeurs hors classe. Ces rémunérations ont crû respectivement de 2,3 % en trois ans pour les professeurs agrégés de classe normale et de 0,5 % pour les professeurs agrégés à la hors classe.



Ces rémunérations globales se décomposent en salaires, primes et heures complémentaires dont les parts respectives sont stables sur les trois années et diffèrent un peu entre les deux grades de professeurs.

La part des salaires est prépondérante, entre 87 et 90 % du total de la rémunération. Les heures complémentaires varient de 7 à 9 % du total ; les primes sont stables autour de 4 %.

	2012	2013	2 014	2 015
Salaire annuel moyen en € par ETP	52 339	52 492	52 390	52 354
Prime annuelle moyenne en € par ETP	2 302	2 179	2 162	2 215
HC moyennes en € par ETP	3 769	3 833	3 921	4 093
total professeurs agrégés HC	58 409	58 504	58 473	58 662

Pour les professeurs de classe normale, ce taux est de 86 % et les heures complémentaires atteignent 9 % de la rémunération totale.

	2012	2013	2 014	2 015
Salaire annuel moyen en € par ETP	40 416	40 782	40 955	41 011
Prime annuelle moyenne en € par ETP	1 991	2 031	1 941	2 031
HC moyennes en € par ETP	4 012	4 059	4 293	4 453
total professeurs agrégés CN	46 419	46 872	47 189	47 496

4.3- Ces rémunérations moyennes varient selon les établissements et les COMUE.

Les ETP de professeurs agrégés varient de 2 à 238 selon les établissements d'enseignement supérieur en 2015. Ils varient de 75 (PSL) à 702 (Université Bretagne Loire) selon les COMUE¹¹⁸. Si on exclut PSL¹¹⁹, toutes les COMUE rassemblent plus de 100 professeurs agrégés. Il faut toutefois noter que les

¹¹⁸ Les calculs ont été faits en prenant en compte les établissements membres de la COMUE ainsi que les établissements associés.

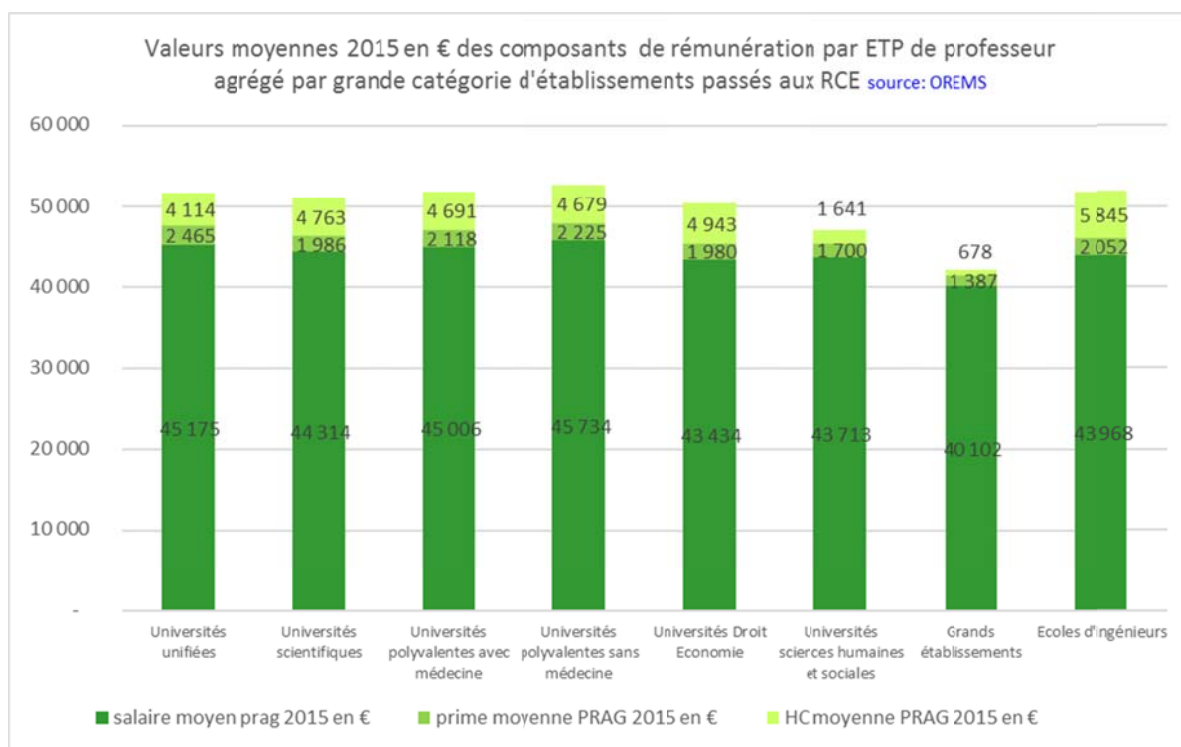
¹¹⁹ Voir annexe 2.

université de Picardie, d'Évry et toutes les universités insulaires ainsi que quelques établissements d'enseignement supérieur ne sont pas encore intégrés dans une COMUE ou une association d'établissements ; ces établissements dotés des RCE rassemblaient 341 ETP de professeurs agrégés en 2015 soit 5 % du total.

	Salaire moyen PRAG 2015 en €	Prime moyenne PRAG 2015 en €	HC moyenne PRAG 2015 en €
Minimum	39 731	1 384	416
Maximum	47 552	2 760	5 695

Source : DAF du MESR, base OREMS

Selon les COMUE, les moyennes de salaires varient dans une fourchette de 39,7 à 47,5 K€, les primes de 1,3 à 2,7 K€ et les heures complémentaires de 0,4 à 5,6 K€. Si on exclut les universités d'Outre-mer qui affichent des rémunérations plus élevées, la fourchette de rémunération globale des professeurs agrégés varie en 2015 de 56 720 € à l'ENSAM à 39 331 € à l'ENS Ulm. Ces variations importantes recouvrent des démographies et politiques de GRH différentes.



Les rémunérations moyennes par ETP de professeur agrégé varient d'une catégorie d'établissements à l'autre en fonction de la composition par grade et par âge de la population de professeurs agrégés dans une fourchette comprise entre 42,4 K€ dans les grands établissements (qui rassemblent 2,2 % du total des ETP d'agrégés) et 52,7 K€ dans les universités polyvalentes avec médecine (20 % du total des ETP).

La carrière des PRAG

1- LA NOTATION ET L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

• Textes

Décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 modifié relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré :

* Article 12 : « La notation du personnel détaché ou affecté dans un établissement d'enseignement supérieur¹²⁰ ou ne remplissant pas des fonctions d'enseignement comporte une note de 0 à 100 fixée par le ministre de l'éducation nationale compte tenu des notes ou appréciations établies par l'autorité auprès de laquelle ce personnel est détaché ou affecté.(...) »

Article 13 : « ... avancement d'échelon des professeurs agrégés a lieu :

En classe normale : dans chaque discipline, partie au grand choix, partie au choix, partie à l'ancienneté ;

En hors classe : uniquement à l'ancienneté selon le rythme d'avancement défini à l'article 13 ter. »

Article 13 bis : « L'avancement d'échelon des agrégés de classe normale prend effet du jour où les intéressés remplissent les conditions fixées au tableau ci-dessous :

ECHELONS	GRAND CHOIX	CHOIX	ANCIENNETE
Du 1er au 2e			3 mois
Du 2e au 3e			9 mois
Du 3e au 4e			1 an
Du 4e au 5e	2 ans	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
Du 5e au 6e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 6e au 7e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 7e au 8e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 8e au 9	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
Du 9e au 10e	3 ans	4 ans	5 ans
Du 10e au 11e	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

¹²⁰ Pour les agrégés qui ne sont pas affectés dans le supérieur, l'article 8 énonce : « Le recteur de l'académie dans le ressort de laquelle exerce le professeur attribue à celui-ci, sur proposition des supérieurs hiérarchiques, une note administrative de 0 à 40 accompagnée d'une appréciation générale sur sa manière de servir(...) » ; article 9 : « Le collège des inspecteurs généraux de la discipline du professeur note celui-ci selon une cotation de 0 à 60. Cette note est arrêtée compte tenu d'une appréciation pédagogique portant sur la valeur de l'action éducative et de l'enseignement donnés. »

Le ministre établit dans chaque discipline pour chaque année scolaire :

a) Une liste des professeurs agrégés de classe normale atteignant au cours de cette période l'ancienneté d'échelon requise **pour être promus au grand choix**. Les promotions sont prononcées après avis de la commission administrative paritaire nationale **dans la limite de 30 p. 100 de l'effectif des professeurs inscrits sur cette liste**.

b) Une liste des professeurs agrégés de classe normale atteignant au cours de cette période l'ancienneté d'échelon requise pour **être promus au choix**. Les promotions sont prononcées après avis de la commission administrative paritaire nationale **dans la limite des cinq septièmes de l'effectif des professeurs inscrits sur cette liste**.

c) Les fonctionnaires qui ne bénéficient pas d'une promotion au grand choix ou au choix sont promus lorsqu'ils justifient de la durée de services prévue pour l'avancement à l'ancienneté.

Le ministre dresse en outre des listes propres, d'une part aux personnels détachés pour exercer une fonction d'enseignement, d'autre part, aux **personnels détachés ou affectés dans un établissement d'enseignement supérieur... »**

- **Procédure**

- pour la notation :
 - proposition de notation par le chef d'établissement¹²¹, encadrée par une note de service ministérielle¹²² ;
 - attribution définitive de la notation par le ministre.
- pour le changement accéléré d'échelon, le ministre dresse :
 - une liste propre pour les personnels détachés ou affectés dans un établissement d'enseignement supérieur (liste établie toutes disciplines confondues) ;
 - des listes par disciplines pour les agrégés affectés dans l'enseignement secondaire.

Les quotas de promotion au choix et au grand choix sont identiques pour le secondaire et le supérieur.

- **Les critères déterminant le changement accéléré d'échelon (choix et grand choix) dans le scolaire et dans le supérieur**

¹²¹ Utilisation de l'application informatique Notasup.

¹²² Note de service n° 2015-067 du 14 avril 2015 « Professeurs agrégés affectés et détachés dans l'enseignement supérieur - année 2014-2015 ; pour chaque échelon, un cadre indicatif de notation indique la note minimale ainsi que la note maximale par échelon.

Les critères suivants sont utilisés pour départager les enseignants :

NG	NOTES GLOBALES
GR	DATE D'ENTREE DANS LE GRADE
EC	DATE D'ENTREE DANS L'ECHELON
MA	MODE D'ACCES DANS L'ECHELON
DN	DATE DE NAISSANCE

Il ressort des tableaux ci-dessous que :

- la notation permet de départager les enseignants du secondaire dans 92 cas sur 221 ;
- la notation, souvent maximale pour les PRAG, ne permet pas de les départager. Le critère de départage est, selon les échelons : la date de naissance, la date d'entrée dans le grade ou dans l'échelon.

Les changements d'échelon au choix (C) et au grand choix (GC) dans le scolaire :

		5 ^{ème}	6 ^{ème}	7 ^{ème}	8 ^{ème}	9 ^{ème}	10 ^{ème}	11 ^{ème}
Allemand	GC	NG	GR	NG	GR	NG	EC	GR
	CH		GR	GR	GR	NG	GR	EC
Anglais	GC	NG	GR	NG	NG	GR	NG	EC
	CH		GR	NG	GR	GR	GR	NG
Arts plastiques	GC	DN	NG	GR	NG	NG	GR	GR
	CH		NG	GR	NG	NG	NG	GR
Eco-gestion	GC	NG	GR	GR	NG	GR	GR	GR
	CH		NG	GR	GR	NG	NG	GR
Éducation musicale	GC	NG	DN	NG	GR	NG	GR	GR
	CH		GR	NG	NG	NG	NG	NG
EPS	GC	NG	GR	EC	NG	GR	GR	EC
	CH		GR	GR	GR	EC	GR	GR
Espagnol	GC	NG	NG	GR	NG	NG	DN	GR
	CH		NG	GR	NG	NG	GR	GR
Génie biologique	GC	NG	NG	NG	NG	NG	GR	GR
	CH		NG	NG	NG	NG	GR	NG
Histoire géographique	GC	NG	GR	GR	GR	NG	GR	EC
	CH		GR	GR	GR	NG	GR	GR
Italien	GC	NG	EC	NG	NG	NG	NG	GR

	CH		NG	NG	NG	NG	NG	NG
Lettres	GC	DN	DN	MA	GR	GR	MA	GR
	CH		GR	NG	EC	GR	EC	NG
Maths	GC	DN	EC	GR	GR	GR	DN	EC
	CH		GR	DN	EC	GR	EC	GR
Philosophie	GC	NG	DN	NG	NG	GR	NG	EC
	CH		NG	NG	GR	GR	EC	GR
SES	GC	NG	DN	NG	NG	NG	GR	GR
	CH		GR	NG	NG	GR	GR	NG
Sciences physiques	GC	NG	GR	GR	NG	DN	GR	NG
	CH		NG	GR	NG	NG	GR	GR
SII	GC	NG	EC	GR	NG	NG	GR	GR
	CH		GR	GR	NG	NG	GR	NG
SVT	GC	DN	DN	EC	EC	NG	GR	GR
	CH		NG	GR	GR	GR	GR	GR

Le changement accéléré d'échelons dans le supérieur :

PRAG	GC	DN	DN	DN	DN	DN	DN	GR
	CH		DN	GR	GR	ECH	ECH	DN

Source : DGRH B2 -3

2- L'ACCÈS AU GRADE DE PROFESSEUR AGRÉGÉ HORS CLASSE

- **Texte**

Article 13 quinto du décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 modifié : « Les professeurs agrégés peuvent être promus professeurs agrégés hors-classe lorsqu'ils ont atteint au moins **le 7e échelon de la classe normale** et sont inscrits, après **proposition des recteurs**, sur un **tableau d'avancement commun à toutes les disciplines**, arrêté chaque année par le ministre sur avis de la commission administrative paritaire nationale du corps des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré ».

- **Procédure**

La proposition du recteur, encadrée par une note de service ministérielle¹²³, prend appui sur :

- le dossier de l'agent constitué et actualisé via le portail i-prof ;

¹²³ Note de service n° 2015-212 du 17-12-2015 portant sur l'accès au grade de professeur agrégé hors classe. L'avis du recteur s'étend sur cinq degrés (d'exceptionnel à insuffisant) ; les avis des universités se déclinent en 4 degrés (de très favorable à défavorable). Pour les chefs d'établissements, les avis « très favorables » formulés par un évaluateur sont limités à 20 % du total des avis qu'il formule. Pour les recteurs, seuls 10 % de l'effectif des promouvables peuvent bénéficier d'une appréciation « exceptionnel » ; 30 % de l'effectif de l'académie peuvent bénéficier d'appréciations « remarquable » ou « exceptionnel ».

- l’avis de l’université accompagné d’un classement global¹²⁴ ;
(remarque : pour les enseignants du secondaire, l’avis est porté par le chef d’établissement et l’IA-IPR) ;
- l’avis de la CAPA.

Pour le cadrage des propositions, la note de service définit trois critères complémentaires¹²⁵ et prévoit un bonus pour l’éducation prioritaire :

- *la notation* (maximum 100 pts) ;
- *le parcours de carrière* (155 pts max) ; on observe que la valorisation est plus forte lorsque l’avancement au 10^{ème} ou 11^{ème} échelon est intervenu au grand choix ou au choix¹²⁶ ;
- *le parcours professionnel* (115 pts max) ; il repose sur les avis du chef d’établissement et du corps d’inspection pour le scolaire, sur le seul avis de l’autorité auprès duquel l’enseignant est placé pour le supérieur ; le nombre de points attribué dépend de l’avis du recteur (ex : un avis exceptionnel est crédité de 90 points contre 30 points pour un avis très honorable).

- Le cœur de cible de la promotion à la hors classe : les enseignants au 11^{ème} échelon

En 2015, les agents promouvables hors 11^{ème} échelon sont largement majoritaires, ils représentent :

- 40,6% des promouvables aux 7^{ème} et 8^{ème} échelons ;
- 25,6 % des promouvables au 9^{ème} échelon ;
- 23,3 % des promouvables au 10^{ème} échelon.

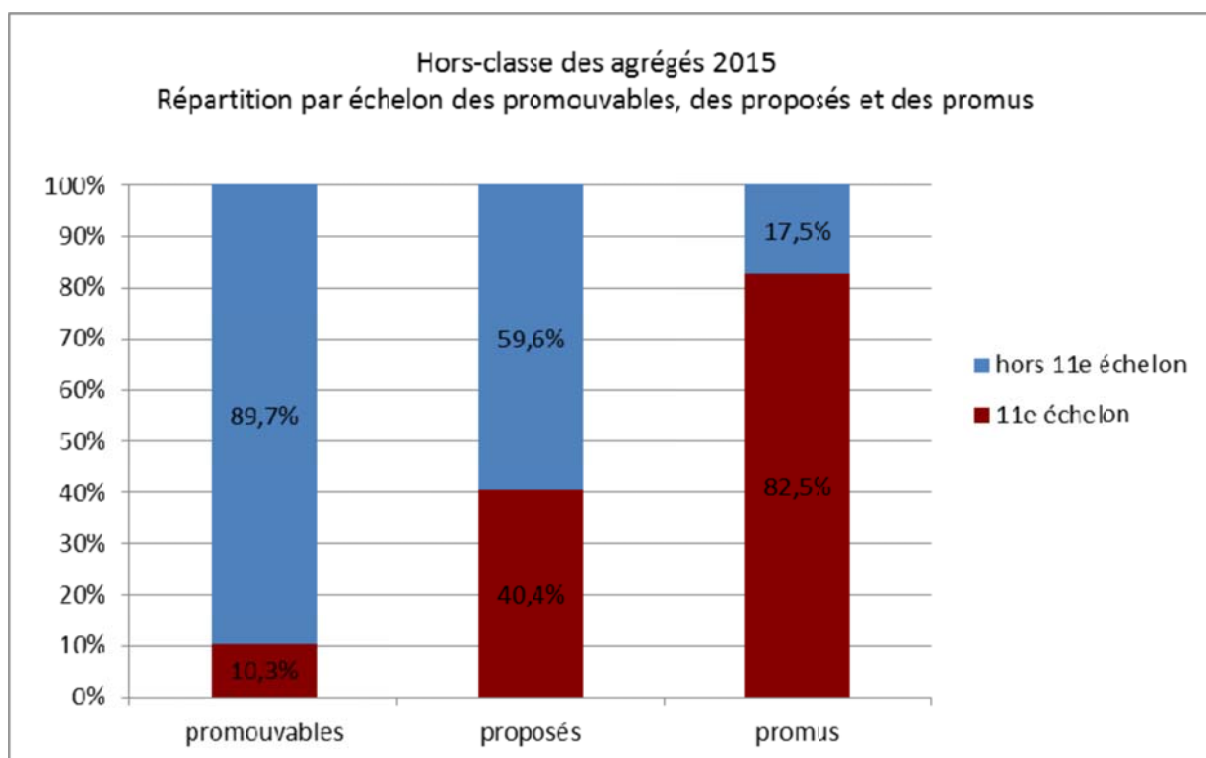
Les agents au 11^{ème} échelon ne représentent que 10,3 % des promouvables (étant précisé que ceux qui ont 4 ans et plus d’ancienneté représentent 26,3 % des agents au 11^{ème} échelon promouvables) ; ils représentent pourtant **82,5 % des promus**. A l’inverse, entre le 7^{ème} et le 9^{ème} échelons, les agents n’ont aucune chance d’être promus.

¹²⁴ Dans le cadre des dernières instructions académiques :

- le recteur de Nancy-Metz demande un classement par discipline et interdisciplinaire ;
- celui de Lille sollicite un classement sur une liste unique toutes disciplines confondues ;
- celui de Clermont-Ferrand sollicite un rang de classement.

¹²⁵ Voir l’annexe de la note de service.

¹²⁶ Pour exemple, le 11^{ème} échelon est crédité de 70 points si celui-ci a été acquis à l’ancienneté, 120 points si l’avancement s’est fait au choix ou au grand choix.



Source : DGRH-B2 3

- **Des taux de promotion du scolaire et du supérieur presque équivalents**

L'avancement de grade tient compte de l'ensemble des agents du corps, mais en pratique et dans le cadre des travaux préparatoires, la DGRH calcule des contingents théoriques de promotion et s'assure que les enseignants du supérieur ne sont pas lésés par rapport à leurs collègues du secondaire¹²⁷.

Par rapport aux promouvables (du 7^{ème} au 11^{ème} échelon) les enseignants affectés dans l'enseignement supérieur bénéficient d'un meilleur taux de promotion à la hors-classe que leurs homologues de l'enseignement scolaire, y compris ceux exerçant en CPGE ou en STS.

Accès à la HC des agrégés	Effectifs promus	Poids sur total des promus	Taux de promotion par rapport aux promouvables du même niveau d'enseignement
Enseignement supérieur	307	13,6%	8,0%
Enseignement scolaire	1 922	85,2%	6,9%
dont CPGE	157	6,9%	6,1%
dont STS	79	3,5%	7,5%
Total	2 256	100%	7,0%

Source : DGRH B2-3

¹²⁷ Pour 2015, le nombre théorique de PRAG pouvant être promus au regard de ce calcul était de 290 promotions ; 307 nominations ont été prononcées (données DGRH B2-3).

Les données comparatives avec les promouvables sont cependant imparfaites car de fait, seuls les agrégés aux 10^{ème} et 11^{ème} échelons ont une chance d'être promus. Il ressort du tableau suivant portant sur l'année 2015, que les PRAG au 11^{ème} échelon sont légèrement avantagés au regard de leur poids parmi les promouvables. A l'inverse, les PRAG au 10^{ème} échelon sont assez nettement désavantagés (14,1 % des promouvables et 7,1 % des promus).

Ech.	Promouvables			Proposés par le recteur			Promus		
	Ens du sup	Total	Poids du sup	Ens du sup	Total	Poids du sup	Ens du sup	Total promus	poids du sup
7e	501	5 508	9,1 %						
8e	780	7 582	10,3 %	1	6	16,7 %			
9e	1 019	8 328	12,2 %	40	432	9,3 %			
10e	1 056	7 503	14,1 %	387	3 407	11,4 %	28	395	7,1 %
11e	466	3 313	14,1 %	395	2 607	15,2 %	279	1 861	15 %
total	3 822	32 234	11,9 %	823	6 452	12,8 %	307	2 256	13,6 %

Enfin, si l'âge moyen des promus à la HC est quasiment identique dans l'enseignement supérieur (52,4 ans) et dans l'enseignement scolaire (52,2 ans), une différence notable concerne l'âge des premières promotions (38 ans dans l'enseignement scolaire, 44 ans dans le supérieur).

- **Des disparités au niveau local**

Les résultats observés font par ailleurs apparaître des disparités entre académies, sur la part des PRAG promus. Ces données doivent toutefois être analysées avec précaution car elles occultent le poids des PRAG réellement promouvables (soit les 10^{ème} et 11^{ème} échelons).

Les données recueillies par la mission auprès des rectorats confirment les tendances nationales précédemment décrites :

- **Dans l'académie (a)**, le poids du supérieur parmi les promus est, comme au niveau national, nettement plus important que son poids parmi les promouvables. Mais si on limite la comparaison au seul rang utile pour les enseignants du supérieur (le 11^{ème} échelon), on observe que, ces deux dernières années, leur poids parmi les promus est identique à leur poids parmi les promouvables. La différence essentielle avec le secondaire se trouve au niveau du 10^{ème} échelon, puisque de 2013 à 2015, un seul enseignant du supérieur a été promu à cet échelon, alors que pour ces mêmes années : 24, 7 et 14 enseignants **du secondaire l'ont été**.

Académie (a) Poids du supérieur du 7^{ème} au 11^{ème} échelon

	2013	2014	2015
Poids du supérieur parmi les promouvables	14,31 %	14 %	14,06 %
Poids du supérieur parmi les promus	20,97 %	15,75 %	17,8 %

Poids du supérieur au 11^{ème} échelon

	0	Promus
2013	20,58 %	26 %
2014	16,51 %	16,67 %
2015	19,33 %	19,41 %

Source : données du rectorat ; traitement IGAENR

- **Dans l'académie (b)** aucun PRAG n'a été promu au 10^{ème} échelon entre 2011 et 2015 alors que, dans le même temps, 21 agrégés ont été promus dans l'enseignement scolaire. Par ailleurs, et à la différence de ce que l'on constate au niveau national, la moyenne d'âge des promus du supérieur est nettement supérieure à celle des promus du secondaire.

Académie (b) Promotions au 10^{ème} et 11^{ème} échelon

Année	Promus au 11 ^{ème} échelon		promus au 10 ^{ème} échelon		moyenne d'âge des promus	
	2 nd degré	SUP	2 nd degré	SUP	2 nd degré	SUP
2011	17	3	3	0	54 ans	56 ans 8 m
2012	32	4	3	0	53 a 10 m	57 a 8 m
2013	30	9	6	0	53 ans 5 m	56 ans 11 m
2014	31	9	4	0	53 ans 5 m	57 ans 1 m
2015	26	7	5	0	53 ans 7 m	53 ans 9 m

Source : données rectorat- traitement IGAENR

2- L'ACCÈS AU CORPS DES AGRÉGÉS PAR LISTE D'APTITUDE

- **Texte**

Article 5 du décret n° 72-580 du 4 juillet 1972 modifié :

« Les professeurs agrégés sont recrutés : (...)

2° Dans la limite d'une nomination pour sept titularisations prononcées l'année précédente dans une discipline au titre du 1° ci-dessus parmi les professeurs certifiés, les professeurs de lycée professionnel et les professeurs d'éducation physique et sportive âgés de quarante ans au moins et justifiant de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq ans dans leur grade, **ayant répondu à un appel de candidatures** dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation. Les services accomplis en qualité de chef de travaux sont assimilés à des services d'enseignement.

Les nominations prévues au titre du présent 2° sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude arrêtée chaque année par le ministre chargé de l'éducation, après avis du groupe des inspecteurs généraux de l'éducation nationale de la discipline concernée et de la commission

administrative paritaire nationale du corps des professeurs agrégés, sur la proposition des recteurs d'académie.(...) »

- **Procédure**

Pour les enseignants affectés dans le supérieur, la procédure est la suivante¹²⁸ :

- l'acte de candidature est accompagné d'un CV et d'une lettre de motivation (i-prof) ;
- l'université donne son avis¹²⁹ et propose un classement ;
- après consultation de la commission administrative paritaire académique (CAPA), le recteur fait des propositions - par discipline, et dans chaque discipline, par ordre préférentiel - en se fondant sur l'évolution de la notation, le parcours de carrière et le parcours professionnel¹³⁰ ;
- après avis de la CAPN et des IGEN, le ministre arrête la liste.

- **Des perspectives de promotion variables selon les disciplines**

Dans certaines disciplines les nominations possibles sont très limitées, voire nulles pour les disciplines à très faibles effectifs:

Nominations possibles en 2015 par discipline (supérieur et scolaire)

Disciplines	
Allemand	11
Anglais	29
Arabe	0
Arts appliqués	1
Arts plastiques	7
Biochimie-génie biologique	3
Chinois	0
EPS	20
Économie et gestion	13
Espagnol	11
Hébreu	0
Histoire-géographie	32
Italien	2

¹²⁸ Procédure définie par la note de service « Accès au corps des agrégés », n° 2015-214 du 17 décembre 2015 au BO n° 48 du 24 décembre 2015.

¹²⁹ Avis très favorable, favorable, réservé ou défavorable, selon la note de service ministérielle n° 2015-214. Selon les académies, le recteur demande une liste « toutes disciplines confondues » ou « une liste par agrégation ».

¹³⁰ Les modalités de transmission ainsi que les critères qualitatifs sont définis par la note de service.

Japonais	0
Lettres classiques	17
Lettres modernes	33
Mathématiques	60
Musique	4
Néerlandais	0
Philosophie	11
Polonais	0
Portugais	0
Russe	0
Sciences vie, sciences terre et univers	16
Sciences médicosociales	0
Sciences physiques	22
Sciences sociales	7
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique	3
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie électriques	1
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie des constructions	1
TOTAL	304

Source : DGRH B2/3, 26nov 2015, Bilan de l'accès au corps des Professeurs agrégés par liste d'aptitude

- **La répartition des promus de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur**

En 2015, le poids des promus du supérieur (7,6 %) est nettement plus élevé que le poids des promouvables du supérieur (1,8 %).

Un promouvable du supérieur a ainsi plus de chances d'accéder au corps des professeurs agrégés qu'un promouvable de l'enseignement scolaire, mais il n'en n'est pas de même pour les candidats du supérieur. On observe ainsi que les agents de l'enseignement supérieur se portent majoritairement candidats à la liste d'aptitude, lorsqu'ils remplissent les conditions (57,3 %), à la différence des promouvables de l'enseignement scolaire (dont le taux de candidature n'est que de 9,2 %). Et au total, on observe que le poids des promus du supérieur (7,6 %) est nettement plus faible que le poids des candidats du supérieur (10,8 %).

Répartition des promus par liste d'aptitude (2015)

	Candidats	Proposés par les recteurs	Promus après avis de la CAPN
Second degré	86,9 %	82,6 %	87 %
Supérieur	10,8 %	13,4 %	7,6 %
Détachement	2,2 %	2,6 %	3 %

Source : DGRH B2/3, 26 nov 2015 ; tableau IGAENR

Par ailleurs, l'âge de promotion des promus du supérieur est plus élevé que celui des promus du scolaire (+ 3 ans).

Age moyen de promotion en 2015

Age moyen	Scolaire	Supérieur	Autres (détachés...)
Candidats	52	53,6	52,8
Proposés	54,6	57,1	55,6
Promus	55,7	58,7	56,3

Source : DGRH B2/3

- **Dans les académies, les disparités entre les taux de promus dans le secondaire et dans le supérieur peuvent être importantes**

Dans une académie, les candidats du supérieur ont bénéficié d'un taux de promotion satisfaisant puisqu'ils représentaient :

- en 2015 : 16 % des candidats et 25 % des promus,
- en 2014 : 19 % des candidats et 20 % des promus.

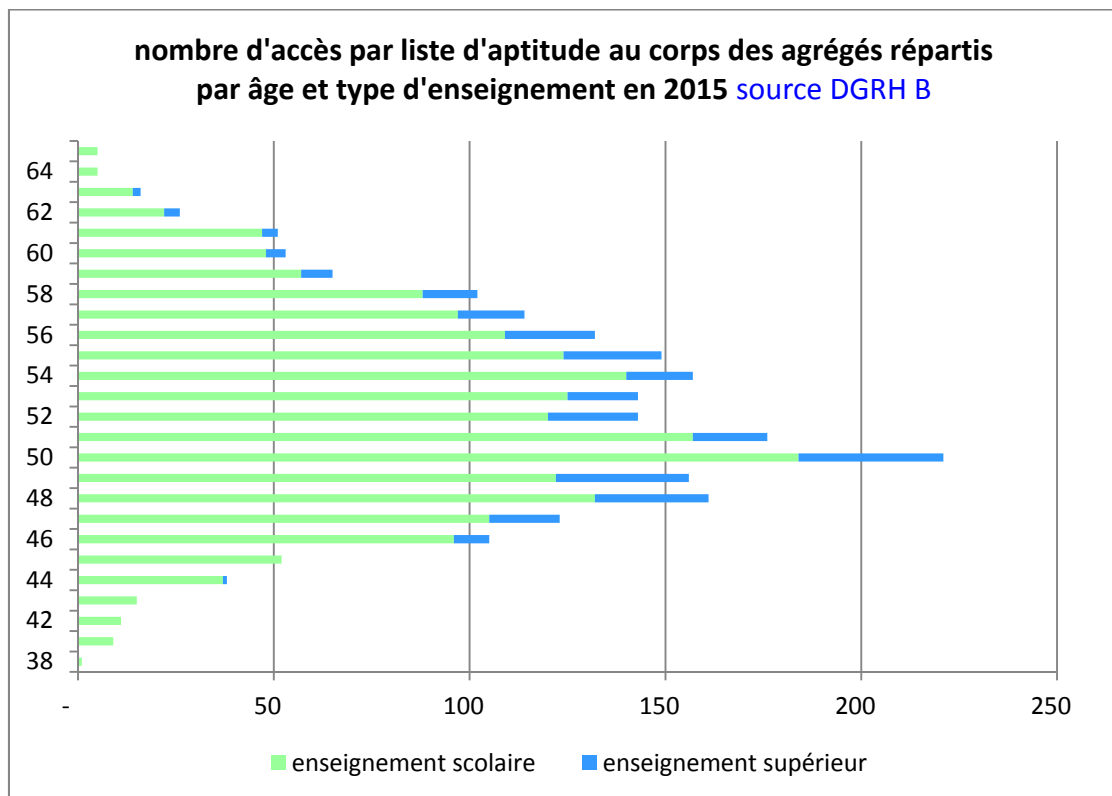
Dans une autre académie au contraire, sur une période de 7 ans, aucun enseignant du supérieur n'a été promu alors qu'ils représentaient 15 à 27 % des proposés :

Année	nombre de candidats proposés par le recteur				Candidats promus après CAPN	
	proposés 2 nd degré	% proposés 2 nd degré	proposés SUP	% proposés SUP	promus 2 nd degré	promus SUP
2015	23	85,2	4	14,8	4	1
2014	22	84,6	4	15,4	8	0
2013	22	84,6	4	15,4	7	0
2012	22	81,5	5	18,5	3	0
2011	19	73	7	27	5	0
2010	20	74,1	7	25,9	6	0
2009	20	76,9	6	23,1	5	0
2008	23	76,7	7	23,3	3	0
2007	24	77,4	7	22,6	10	1

Source : académie

Enfin, dans deux autres académie, la mission a constaté, respectivement :

- qu’aucun candidat du supérieur n’a été promu en 2015 alors qu’ils représentaient 13,5 % des candidats et 10,2 % des proposés ;
- que le poids du supérieur parmi les promus (7 %) était deux fois moins important que son poids parmi les candidats (12 %).



La situation des professeurs agrégés dans les établissements visités par la mission

1- CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION DES PROFESSEURS AGRÉGÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS VISITÉS

Les établissements visités¹³¹ se sont mobilisés pour fournir à la mission un très large éventail de données sur la population de professeurs agrégés et certifiés ainsi que sur la répartition des ETP et des heures d'enseignement entre les différentes catégories d'enseignants. Parmi ces établissements figuraient 12 universités, l'Ecole normale Supérieure de Cachan ainsi que deux écoles d'ingénieurs, l'INSA de Lyon et l'ENSEA de Cergy.

	effectifs en 2014-2015	effectifs hommes	effectifs femmes	âge au recrutement	âge déc 2014
agrégés affectés	1 419	810	609	35,7	47
agrégés ATER	98	40	58	29	30
agrégés doctorants	105	50	55	26	27
certifiés affectés	1 211	607	603	40	49
certifiés ATER	13	6	7	31	33
certifiés doctorants	11	4	7		
Total agrégés et certifiés (PP)	2 857	1 517	1 339	37	48
total agrégés (PP)	1 889	1 044	845	35	45
total certifiés (PP)	1 577	794	782	39	48

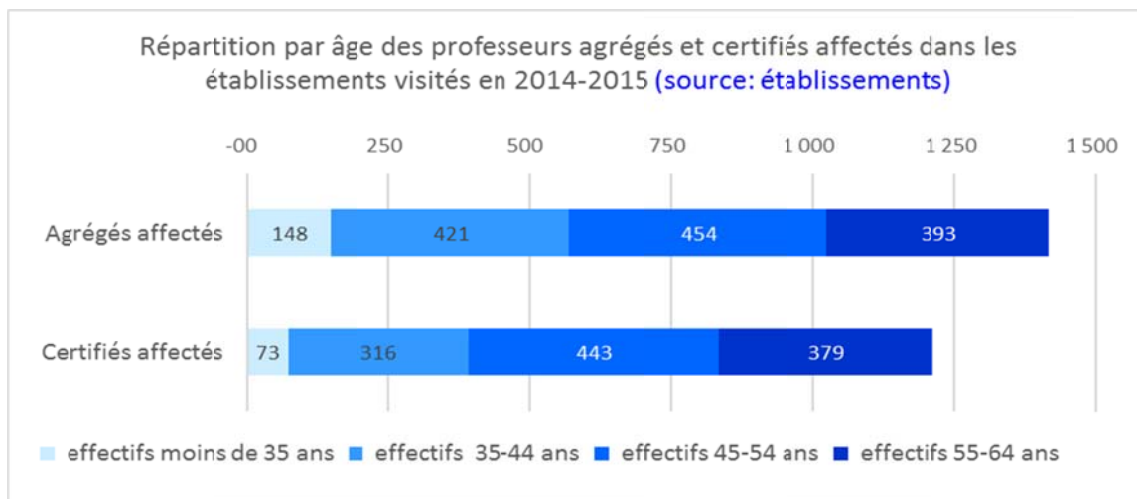
La composition de l'échantillon a été ainsi faite que les parts des professeurs agrégés et certifiés y sont semblables à celles observées dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur. Ces 15 établissements employaient durant l'année universitaire 2014-2015 1 889 professeurs agrégés et 1 577 professeurs certifiés dont les trois quarts en situation de professeurs affectés. Les hommes y sont un peu plus nombreux que les femmes alors même que les deux corps comptent une majorité de femmes, respectivement 52 et 62 %¹³².

1.1- Les professeurs du second degré sont relativement âgés

Les professeurs agrégés affectés en moyenne, un petit peu plus jeunes que les professeurs certifiés. Les plus de 45 ans constituent respectivement 60 et 68 % des professeurs agrégés et certifiés affectés tandis que les moins de 35 ans en constituent respectivement 10 et 6 %.

¹³¹ La mission s'est rendue dans 16 établissements mais un des établissements visités n'a pu fournir des données directement exploitables par la mission ; ces données n'ont donc pas été reprises dans les tableaux présentés. Par ailleurs la répartition des heures dans trois établissements est imparfaitement connue, dans l'un faute d'indication sur les disciplines, dans le second par manque de données sur la répartition des heures entre les différentes catégories d'enseignants, dans le troisième les heures par professeur agrégé ne sont pas renseignées.

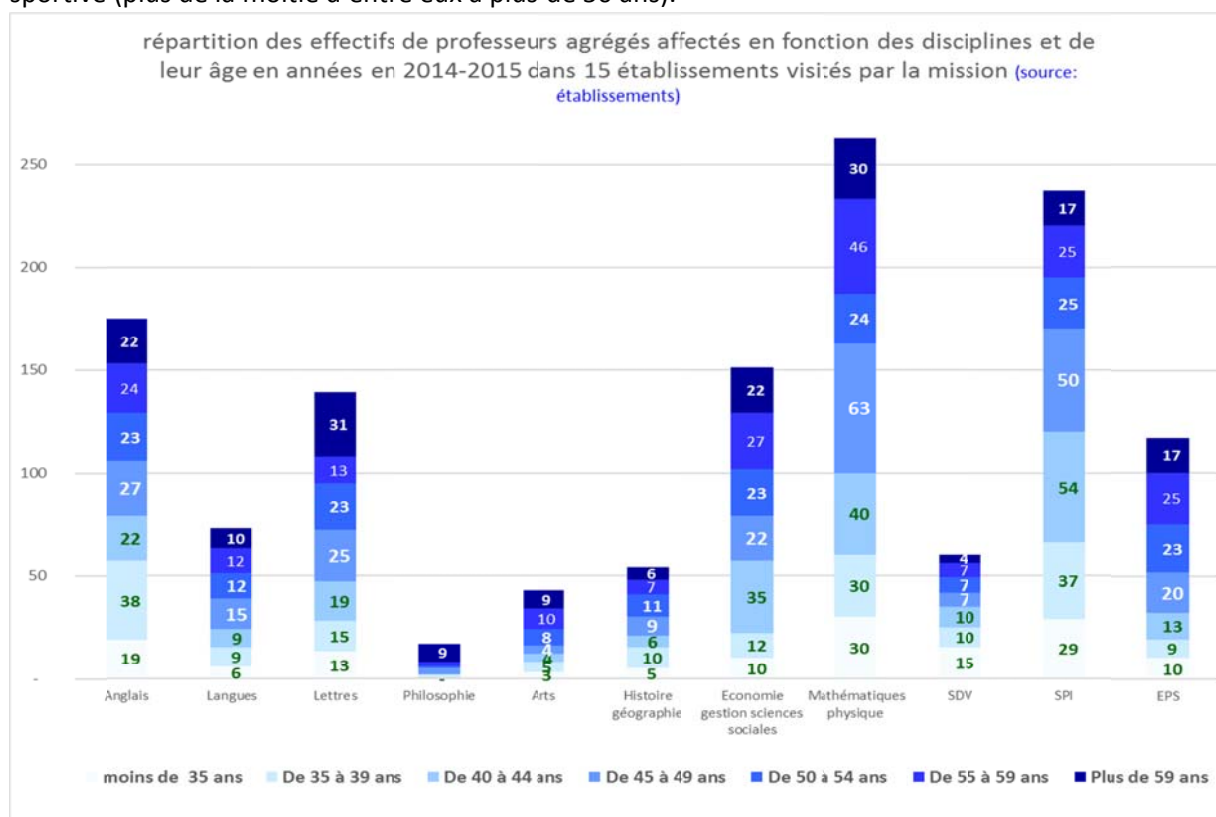
¹³² Dans Repères et références statistiques 2015.

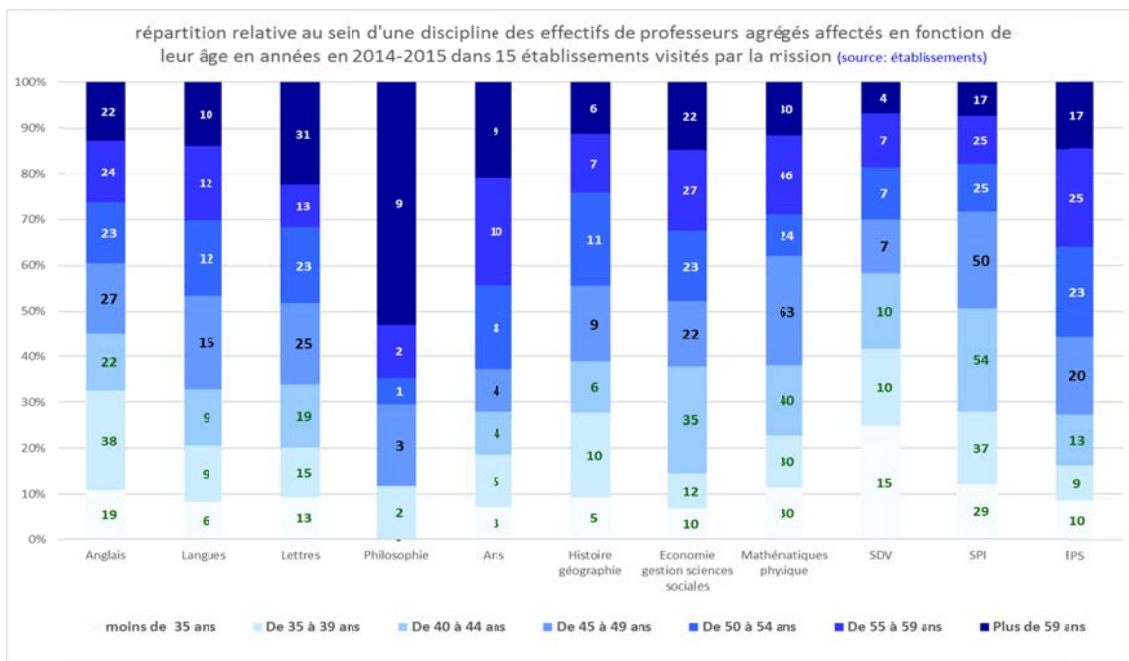


L'âge au recrutement moyen de l'ensemble des professeurs agrégés affectés était en 2015 de 35,7 ans et celui des professeurs certifiés de 40 ans.

1.2- Les professeurs agrégés sont globalement un peu plus jeunes que les professeurs certifiés (47 ans en moyenne pour 49 ans)

Les âges varient avec les disciplines, les professeurs agrégés en moyenne les moins âgés sont ceux de sciences de la vie et de la terre et ceux d'anglais, les plus âgés ceux de philosophie (la moitié à plus de 59 ans mais ils sont très peu nombreux 17 en tout), d'arts, de lettres et d'éducation physique et sportive (plus de la moitié d'entre eux a plus de 50 ans).

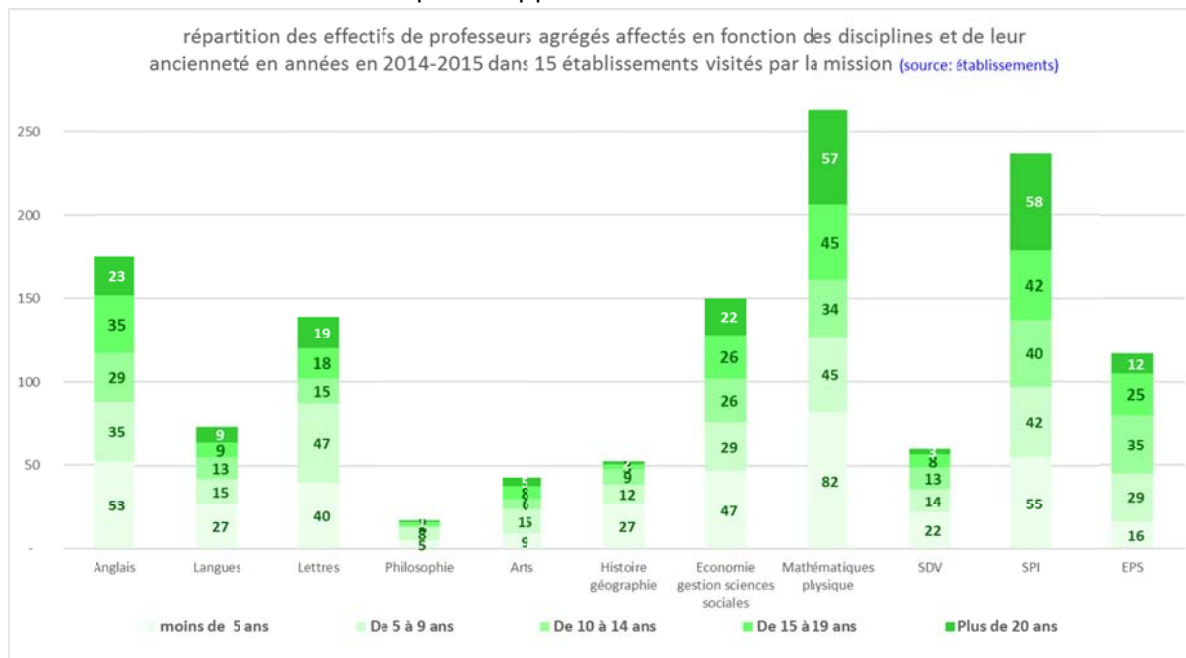




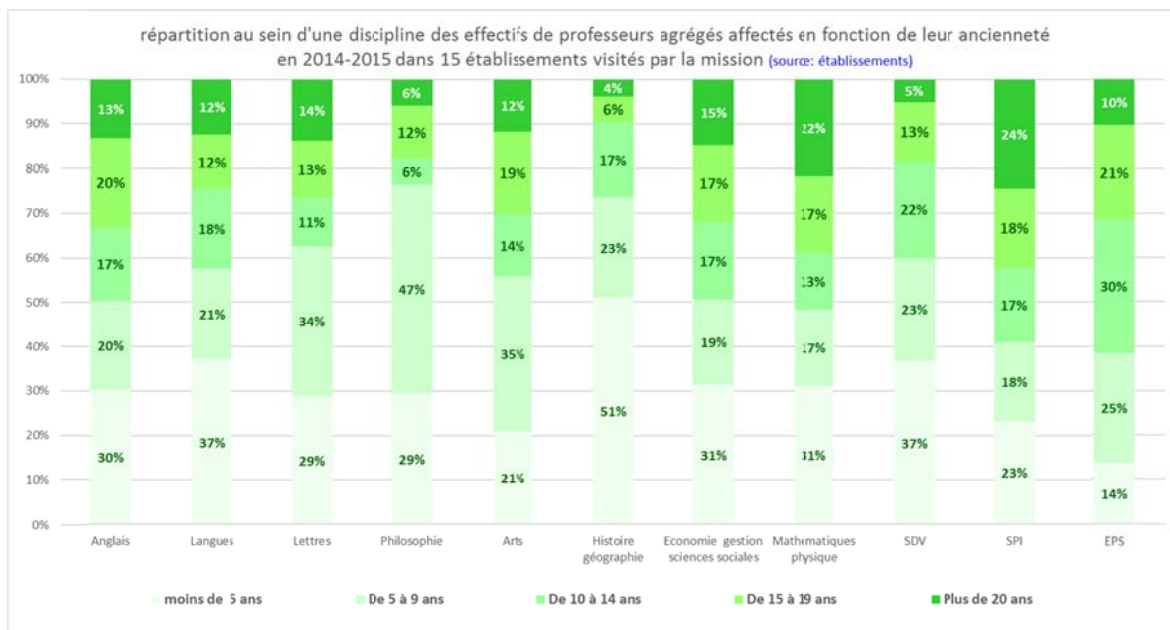
Il n'y a qu'en philosophie, histoire-géographie et EPS que les professeurs agrégés sont plus jeunes que les agrégés.

1.3- Les professeurs agrégés ont une ancienneté moyenne dans leur établissement de 11,3 ans, soit légèrement supérieure à celle des professeurs certifiés qui est de 9,5 ans

Cette ancienneté varie avec la discipline d'appartenance.

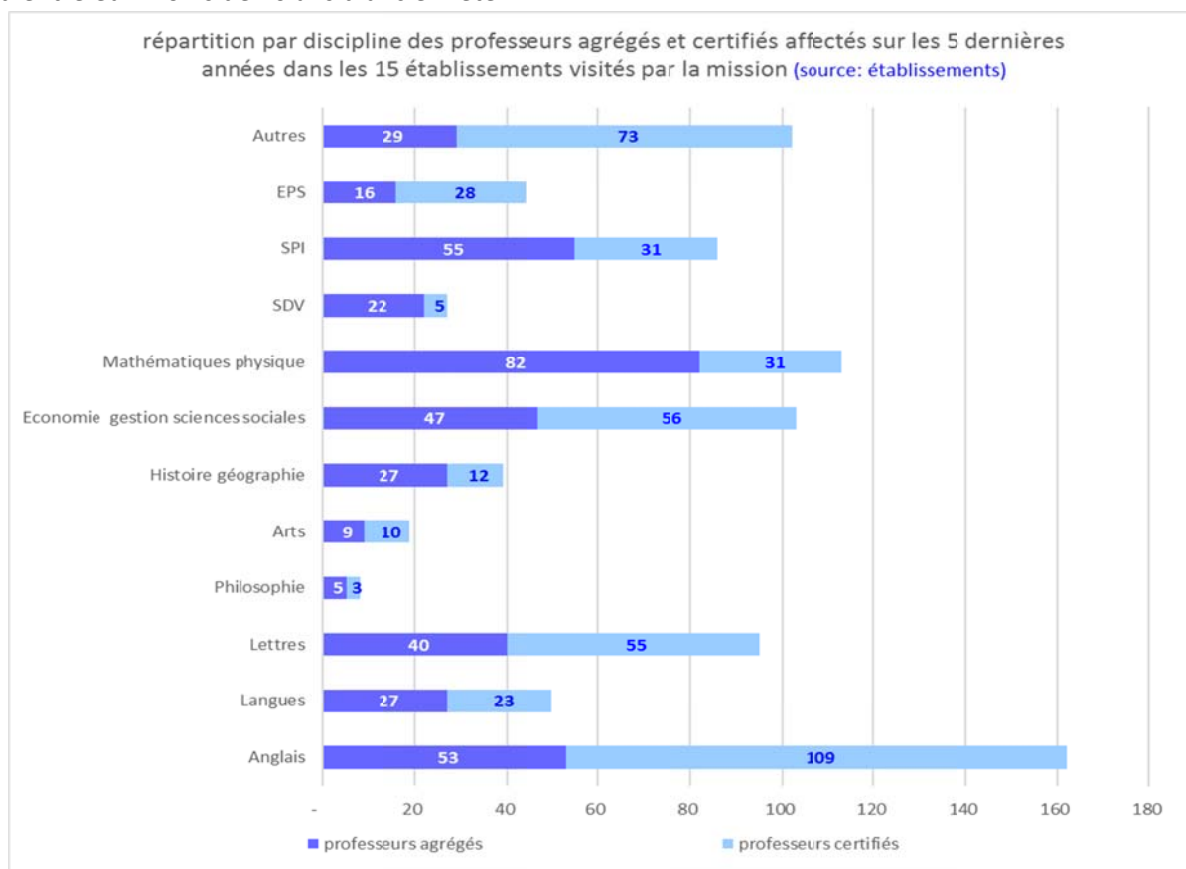


Les professeurs agrégés d'histoire-géographie ont pour la moitié d'entre eux une ancienneté inférieure à cinq ans, comme 37 % des professeurs de langues autres que l'anglais et les professeurs de SVT.

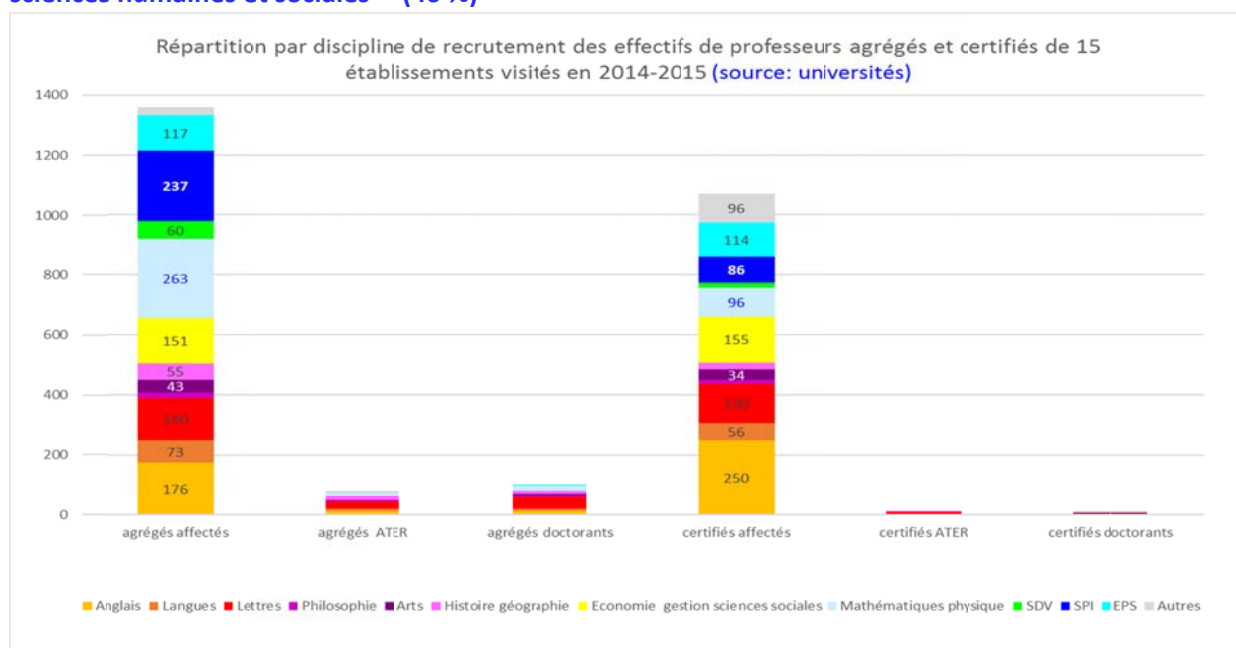


De la même façon, les professeurs certifiés ont moins de cinq ans d'ancienneté pour 55 % d'entre eux en histoire-géographie (12 sur 22) et pour 44 % d'entre eux en anglais (109 sur 249).

En mathématiques, physique, sciences pour l'ingénieur 2 professeurs agrégés sur 5 ont plus de 15 ans d'ancienneté. Pour âgés qu'ils soient, les professeurs de philosophie ont, pour les trois-quarts d'entre eux moins de 10 ans d'ancienneté.



1.4- Les professeurs agrégés affectés sont un peu plus nombreux en sciences dures (48 %)133 qu'en sciences humaines et sociales¹³⁴ (46 %)



1.5- 195 professeurs agrégés affectés et 89 professeurs certifiés sont titulaires d'un doctorat

Si les professeurs agrégés sont assez rarement docteurs lorsqu'ils sont affectés dans l'enseignement supérieur, une part non négligeable d'entre eux obtiennent un doctorat après leur entrée dans l'enseignement supérieur et leur nombre est croissant entre 2005 et 2015 : ainsi les professeurs agrégés ayant obtenu un doctorat après leur recrutement représentent, sur la période 2010-2014, 13 % des affectations.

	Effectifs recrutés entre 2005 et 2009	Effectifs recrutés entre 2010 et 2015	Part des effectifs recrutés entre 2005 et 2009	Part des effectifs recrutés entre 2010 et 2014
Effectifs de PRAG docteurs recrutés avant le doctorat	22	47	7 %	13 %
Effectifs de PRAG docteurs recrutés après le doctorat	15	3	5 %	1 %
Effectifs de PRAG docteurs recrutés l'année du doctorat	4	4	1 %	1 %
Effectifs de PRAG docteurs	41	54	12 %	15 %
Effectifs de PRCE docteurs recrutés avant le doctorat	18	15	5 %	4 %
Effectifs de PRCE docteurs recrutés après le doctorat	6	0	2 %	0 %
Effectifs de PRCE docteurs recrutés l'année du doctorat	1	0	0 %	0 %
Effectifs de PRCE docteurs	25	15	8 %	4 %

¹³³ Les sciences dures sont représentées en couleurs froides, et les sciences humaines et sociales en couleurs chaudes.

¹³⁴ L'EPS a été classée avec les sciences et la discipline de quelques professeurs est inconnue.

Les agrégés affectés docteurs recrutés entre 2010 et 2014 se répartissent presque également entre sciences humaines et sociales (21) et sciences dures (19)¹³⁵.

	Effectifs recrutés entre 2010 et 2014	Effectifs SHS recrutés entre 2010 et 2014	Effectifs sciences dures recrutés entre 2010 et 2014	Effectifs sans discipline connue recrutés entre 2010 et 2014
PRAG docteurs recrutés avant le doctorat sur le total des recrutements	47	21	19	7
PRAG docteurs recrutés après le doctorat sur le total des recrutements	3	2	1	0
PRAG docteurs recrutés l'année du doctorat sur le total des recrutements	4	2	2	0
Total de PRAG docteurs sur le total des recrutements	54	25	22	7
PRCE docteurs recrutés avant le doctorat sur le total des recrutements	15	9	5	1
PRCE docteurs recrutés après le doctorat sur le total des recrutements	0	0	0	0
PRCE docteurs recrutés l'année du doctorat sur le total des recrutements	0	0	0	0
Total PRCE docteurs sur le total des recrutements	15	9	5	1
Effectifs de PRAG préparant une thèse	5	4	1	0
Effectifs de PRCE préparant une thèse	4	3	1	0

2- LES RECRUTEMENTS DE PROFESSEURS DU SECOND DEGRÉ ENTRE 2010 ET 2014

2.1- Les établissements visités¹³⁶ comptaient 848 professeurs du second degré de moins de cinq ans d'ancienneté dont 412 professeurs agrégés (49 %)¹³⁷ et 436 professeurs certifiés (51 %)

Ces proportions varient beaucoup selon les disciplines¹³⁸ : sur 162 professeurs d'anglais de moins de cinq ans d'ancienneté, un tiers étaient agrégés et deux-tiers certifiés ; les professeurs de lettres sont agrégés pour 42 % et ceux d'EPS pour 38 %. Les professeurs agrégés recrutés depuis moins de cinq ans sont beaucoup plus nombreux en mathématiques et physique (73 %), en SVT (81 %), en histoire-géographie (69 %). En économie gestion, la part des professeurs certifiés est un peu plus grande (54 %) que celle des agrégés.

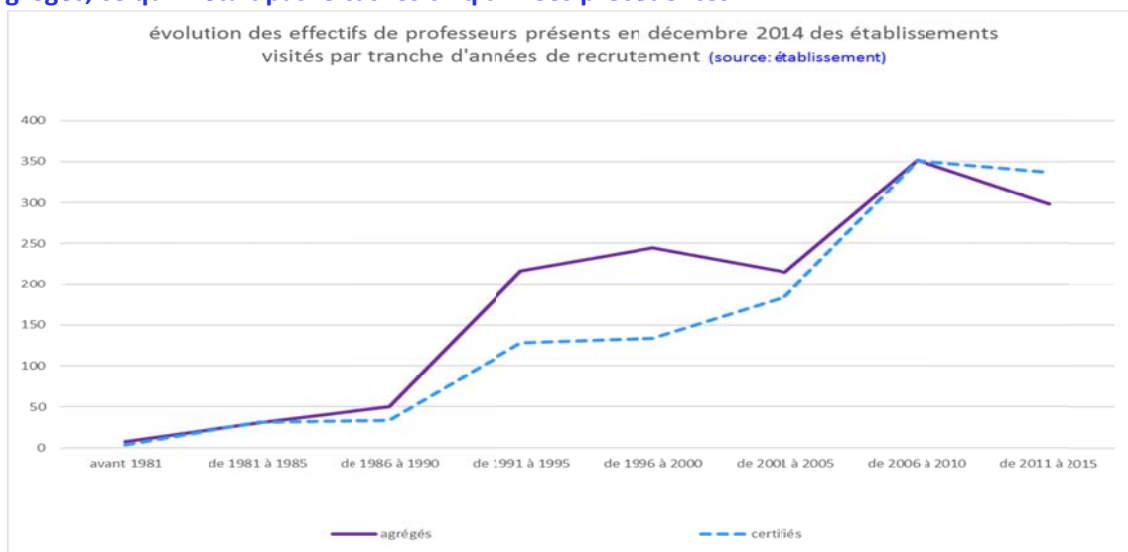
¹³⁵ Des établissements n'ont pas précisé la discipline de tous leurs enseignants

¹³⁶ Il s'agit des universités de Franche-Comté, Cergy, Clermont-Ferrand 1 et 2, Lille 1, Lorraine, Nantes, Orléans, Tours, Paris 3, Paris 4, Paris 10, de ENSEA de Cergy, de l'INSA de Lyon, de l'ENS Cachan.

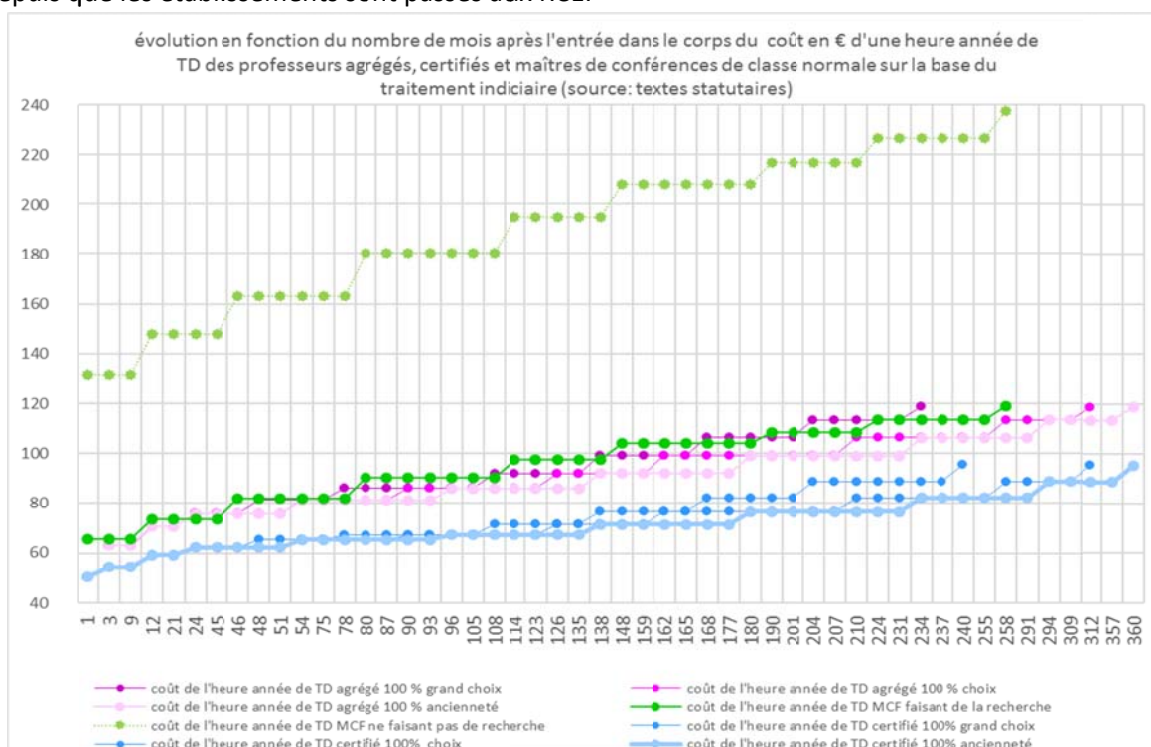
¹³⁷ Durant l'année universitaire 2014-2015

¹³⁸ Une partie des disciplines des professeurs agrégés et surtout des professeurs certifiés n'est pas indiquée, c'est ce qui explique les effectifs « autres disciplines ».

2.2- Sur les cinq dernières années, ces établissements ont recruté plus de professeurs certifiés que d'agrégés, ce qui n'était pas le cas les cinq années précédentes¹³⁹



Même si les responsables rencontrés ont souvent évoqué pour expliquer leurs choix l'adéquation du profil du professeur au poste ouvert et n'ont jamais mis en avant le coût de la personne recrutée dans le choix d'un professeur du second degré, la question de l'influence du coût peut se poser depuis que les établissements sont passés aux RCE.

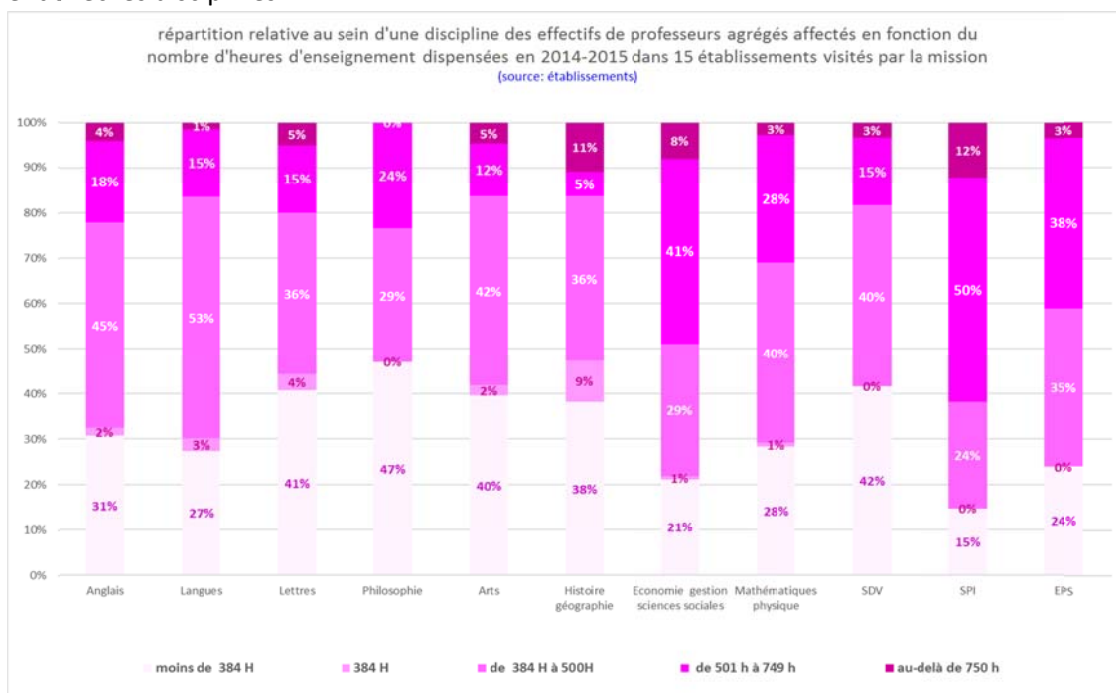


¹³⁹ En-deçà de 10 ans il est plus difficile de tirer des enseignements des effectifs présents car des parts variables de chaque catégorie de professeurs ont pu quitter les établissements observés en 2014-2015.

3- UN FORT INVESTISSEMENT DES PROFESSEURS AGRÉGÉS DANS LES FORMATIONS

3.1- Une forte majorité des professeurs agrégés dispensent plus de 384 heures équivalent TD par an

C'est le cas de 71 % d'entre eux ; 28 % bénéficient de décharges de temps de service pour exercice de différentes fonctions ; les proportions sont peu différentes pour les professeurs certifiés mais elles varient avec les disciplines.



3.2- Un tiers des professeurs agrégés et 37 % des professeurs certifiés dispensent plus de 500 heures annuelles d'enseignement

Ces proportions atteignent 62 % pour les agrégés de sciences pour l'ingénieur (51 % pour les professeurs certifiés), 49 % en économie-gestion-sciences sociales pour les agrégés (54 % pour les certifiés) et 41 % en éducation physique et sportive (31 % pour les certifiés). Dans les autres disciplines la part des professeurs agrégés dispensant plus de 500 heures est inférieure au tiers des effectifs et particulièrement faible en langues, arts et histoire-géographie (16 %).

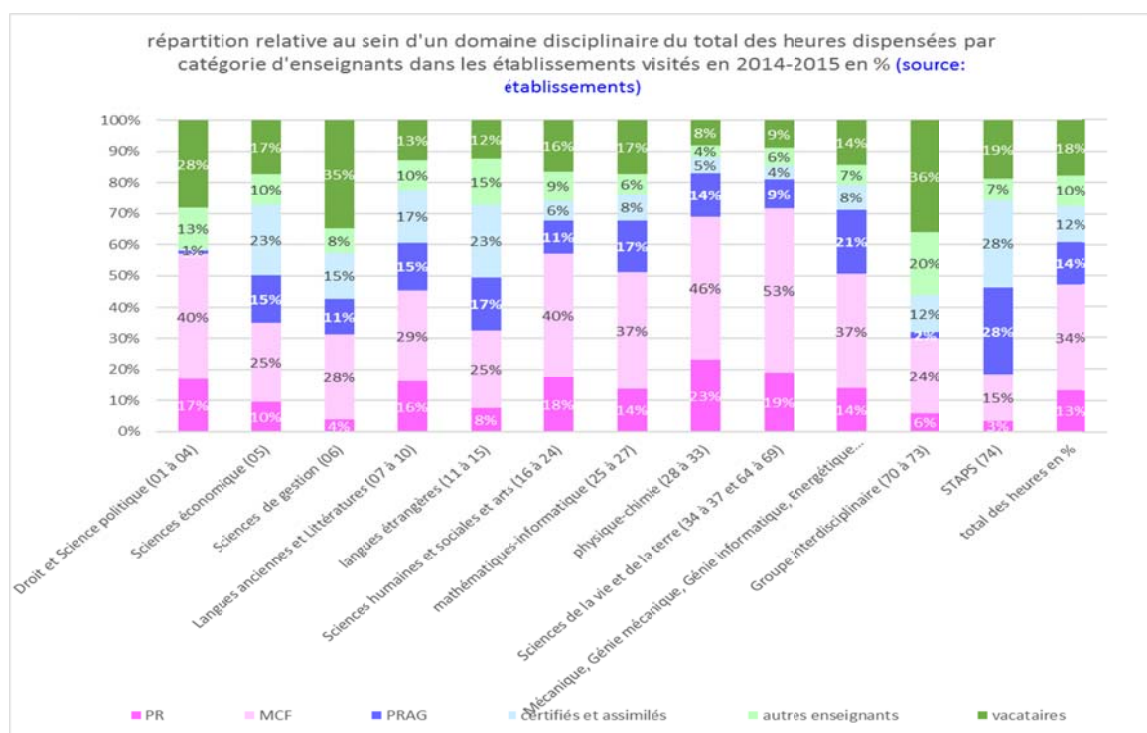
les professeurs qui dispensent plus de 500 heures	Anglais	Langues	Lettres	Philosophie	Arts	Histoire géographique	Economie gestion sciences sociales	Mathématiques physique	SDV	SPI	EPS	Autres	total
professeurs agrégés	39	12	28	4	7	9	74	82	11	147	48	26	487
professeurs certifiés	108	12	33	2	8	4	84	26	3	44	36	78	438
professeurs agrégés	22%	16%	20%	24%	16%	16%	49%	31%	18%	62%	41%	30%	34%
professeurs certifiés	43%	21%	25%	15%	24%	18%	54%	27%	18%	51%	31%	38%	37%
Total agrégés et certifiés	147	24	61	6	15	13	158	108	14	191	84	104	925

Les professeurs agrégés contribuent pour 13,7 % du total de 4,139 millions d'heures d'enseignement dispensées en 2014-2015 dans les 15 établissements visités.

Les 1 171 ETP de professeurs certifiés et assimilés contribuent pour 11,7 %, l'ensemble des professeurs du second degré assurent 25 % des heures d'enseignement.

3.3- Les contributions des professeurs agrégés concernent presque toutes les disciplines¹⁴⁰ à des degrés variables à l'exception du droit et des formations de santé

Sur les 14 établissements ayant répondu à l'enquête sur ce point, la contribution des professeurs agrégés atteint 28 % des heures dispensées en STAPS¹⁴¹, 21 % de celles dispensées en sciences pour l'ingénieur, 17 % en mathématiques, 14 % en physique-chimie et 15 % en économie et en lettres et langues ; elle est quasi inexistante dans les formations de santé, très faible dans le groupe interdisciplinaire et faible en sciences de la vie où la part des enseignants-chercheurs est prépondérante. Les professeurs certifiés contribuent davantage que les professeurs agrégés en lettres et langues, économie et dans les disciplines du groupe interdisciplinaire. Ils contribuent autant et fortement en STAPS.

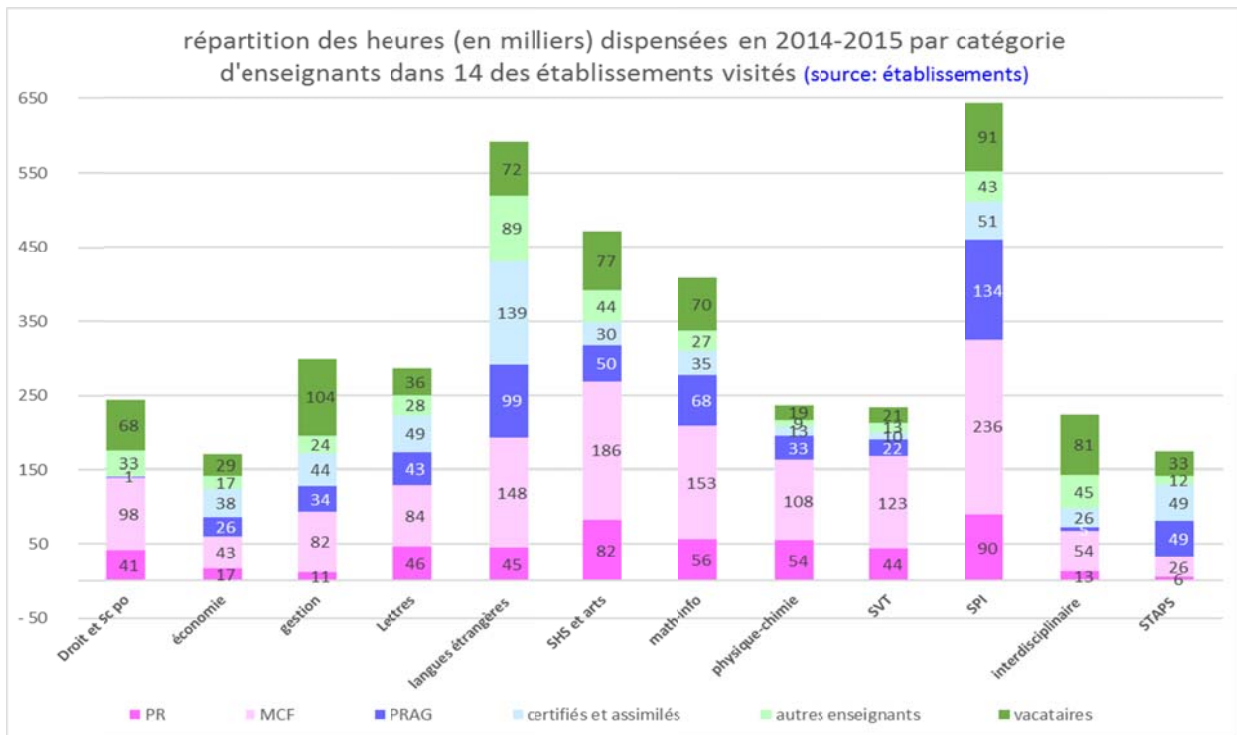


Il s'agit de contributions relatives et les champs disciplinaires où ils interviennent le plus ne sont pas nécessairement ceux où le nombre d'heures dispensées est le plus important¹⁴².

¹⁴⁰ Le groupe interdisciplinaire inclut les enseignants des disciplines correspondant aux sections CNU 70 à 73, sciences de l'éducation, sciences et techniques de l'information et de la communication, épistémologie, langues et cultures régionales.

¹⁴¹ Sciences et techniques des activités physiques et sportives.

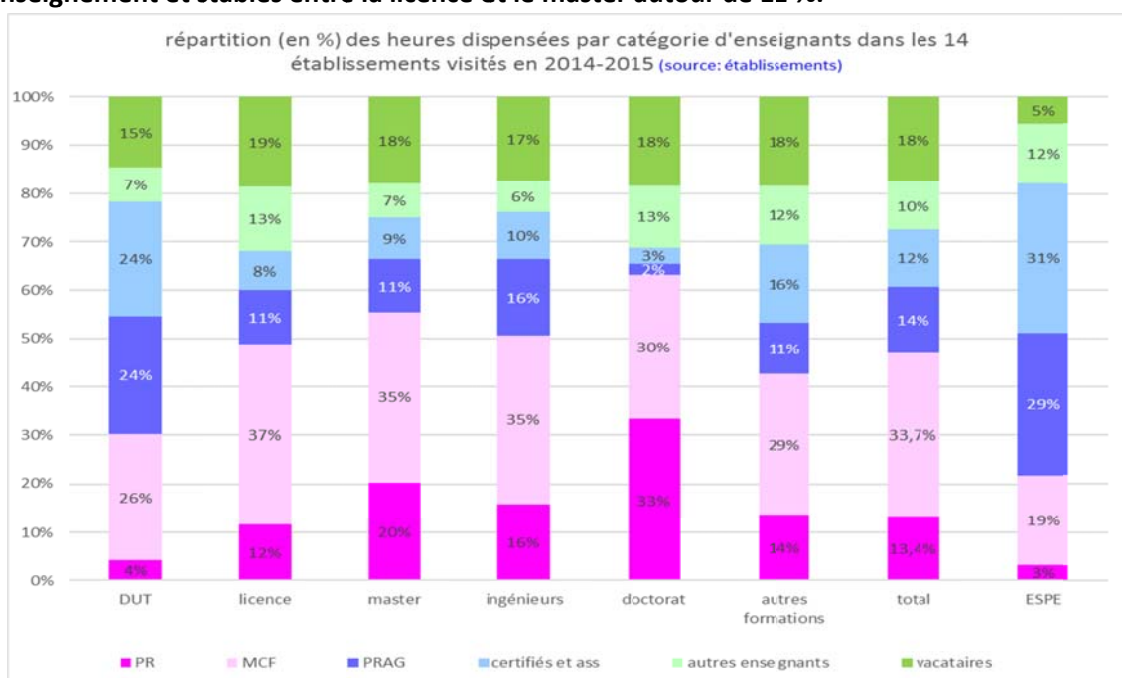
¹⁴² Les titres des champs disciplinaires ont été simplifiés dès le deuxième graphique pour améliorer la présentation et faciliter la lecture.



Deux champs où la contribution des professeurs agrégés est forte, les sciences pour l'ingénieur et les langues étrangères correspondent à un nombre d'heures d'enseignement important (30 % du total), beaucoup plus qu'en économie ou en STAPS qui ne représentent que 11 % des heures.

3.4- Les contributions des professeurs agrégés sont plus fortes dans les enseignements technologiques

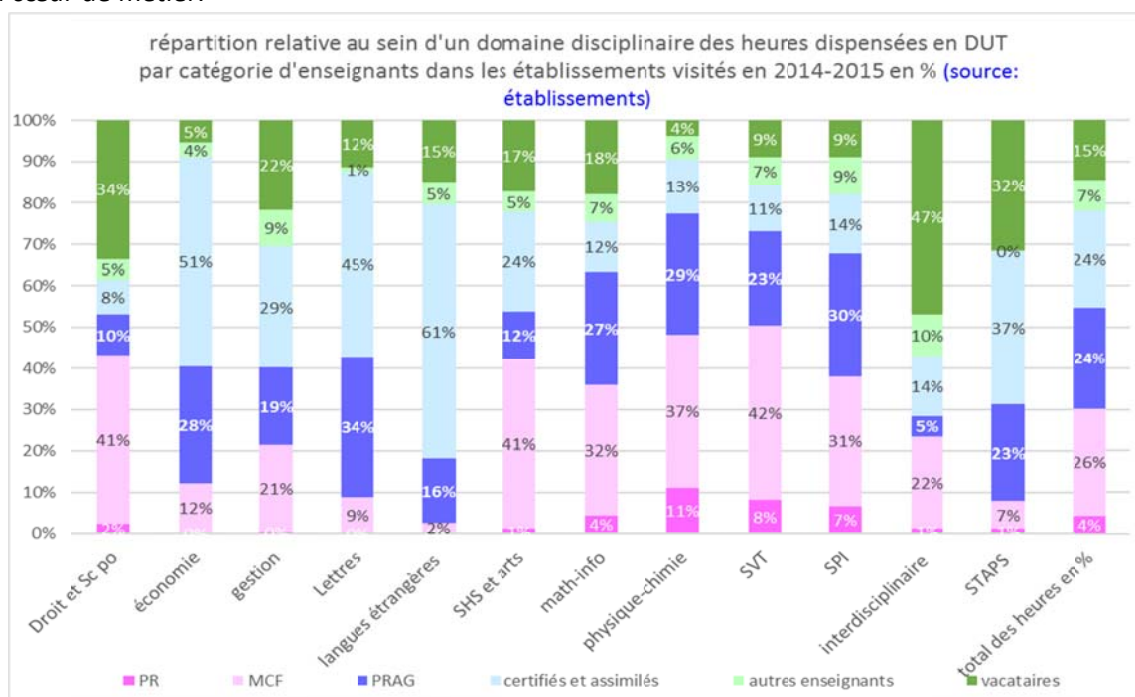
Les parts des contributions des professeurs agrégés sont importantes dans les ESPE (29 %) et le secteur technologique et décroissantes avec les niveaux d'enseignement, du DUT (24 %) aux formations d'ingénieurs (16 %); ces parts sont minoritaires dans les autres secteurs d'enseignement et stables entre la licence et le master autour de 11 %.



3.4.1- En DUT, les professeurs agrégés assurent 24 % des heures d'enseignement dispensées

16 % sont assurées en formation d'ingénieur, 11 % en licence et en master. Ils contribuent peu aux formations doctorales qui ne représentent qu'une très faible part du total des 4,226 millions d'heures (à peine 17 000 heures). La contribution des professeurs agrégés est supérieure à celle des certifiés en formation d'ingénieur, licence, master ; elle est presque égale en DUT.

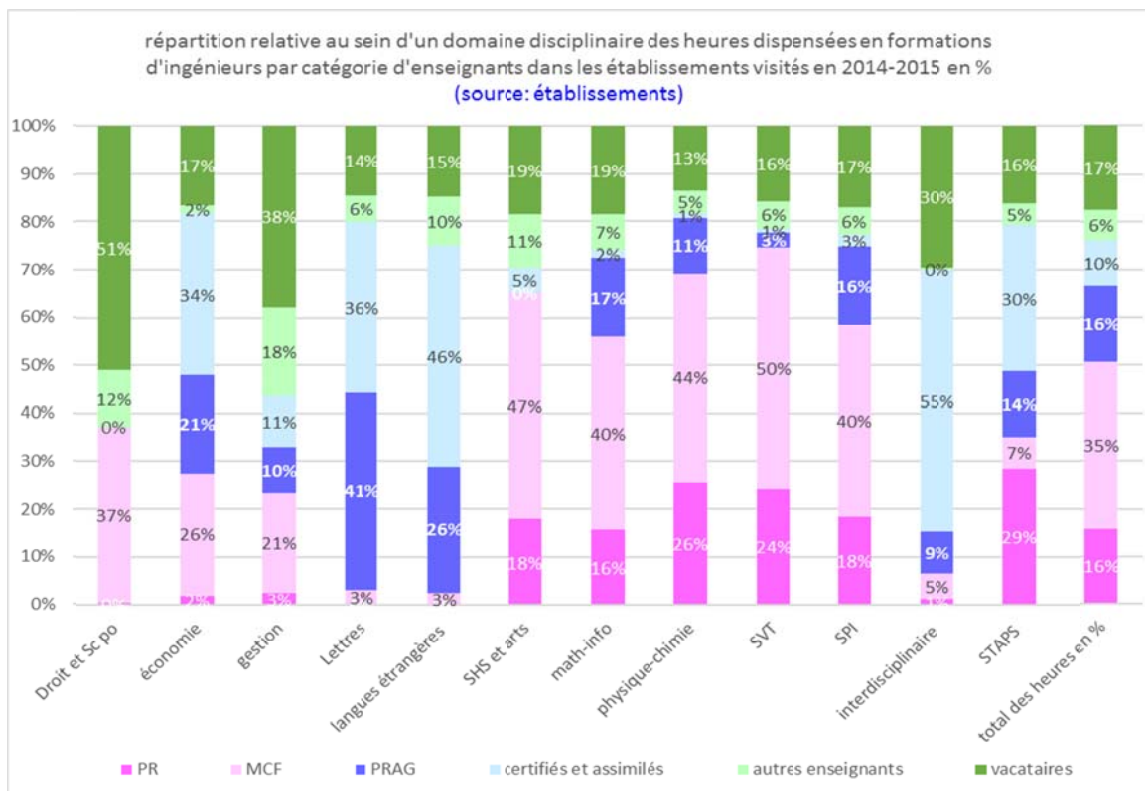
En DUT, les contributions des trois catégories d'enseignants sont de 30 % pour les enseignants-chercheurs, 48 % pour les professeurs du second degré et 22 % pour les autres catégories d'enseignants dont les professionnels. Les contributions des professeurs agrégés dépassent le quart des heures dispensées en lettres, sciences pour l'ingénieur, physique-chimie, économie, mathématiques ; en revanche en langues étrangères, les enseignements sont massivement assurés par des professeurs certifiés dont la contribution est supérieure à celle des professeurs agrégés comme en économie, gestion, lettres, STAPS. La contribution des professeurs du second degré concerne des champs disciplinaires périphériques aux formations dispensées mais également celles du cœur de métier.



3.4.2- En formation d'ingénieurs, la contribution des professeurs du second degré atteint en moyenne 26 % des heures dispensées

Sur ces 26% 16 % sont effectués par des agrégés et 10 % par des certifiés.

La contribution des professeurs agrégés est très forte dans les champs disciplinaires qui enrichissent la formation et accroissent l'employabilité mais sont hors du cœur de métier des sciences de l'ingénieur comme les lettres, les langues, l'économie, les STAPS. En mathématique et sciences pour l'ingénieur leur contribution est plus faible de 17 et 16 %.



3.5- Dans les formations générales, la part des professeurs agrégés est plus faible que dans les enseignements technologiques

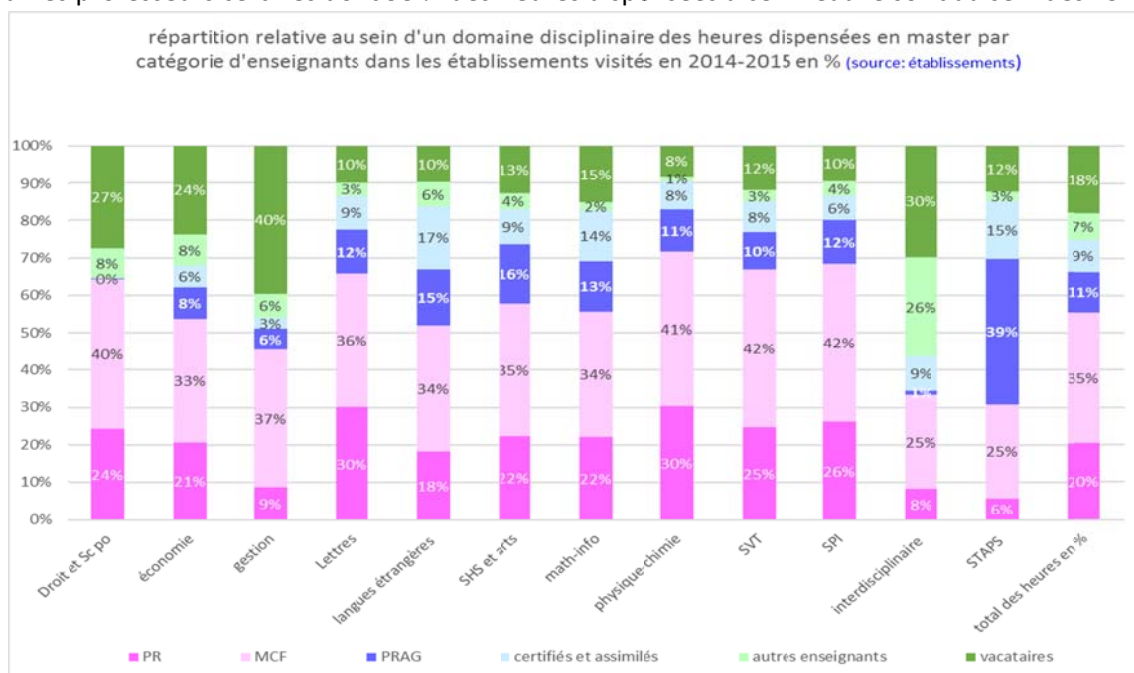
3.5.1- En licence, les professeurs agrégés interviennent de façon significative en STAPS, sciences pour l'ingénieur, langues étrangères, mathématiques.

La contribution des professeurs certifiés est de 8 % des heures d'enseignement et dépasse cette part en STAPS (26 %), en économie (16 %), gestion (14 %) et en langues étrangères (14 %).



3.5.2- En master, la contribution des professeurs agrégés est essentiellement apportée en master MEEF (master d'enseignement, d'éducation et formation)

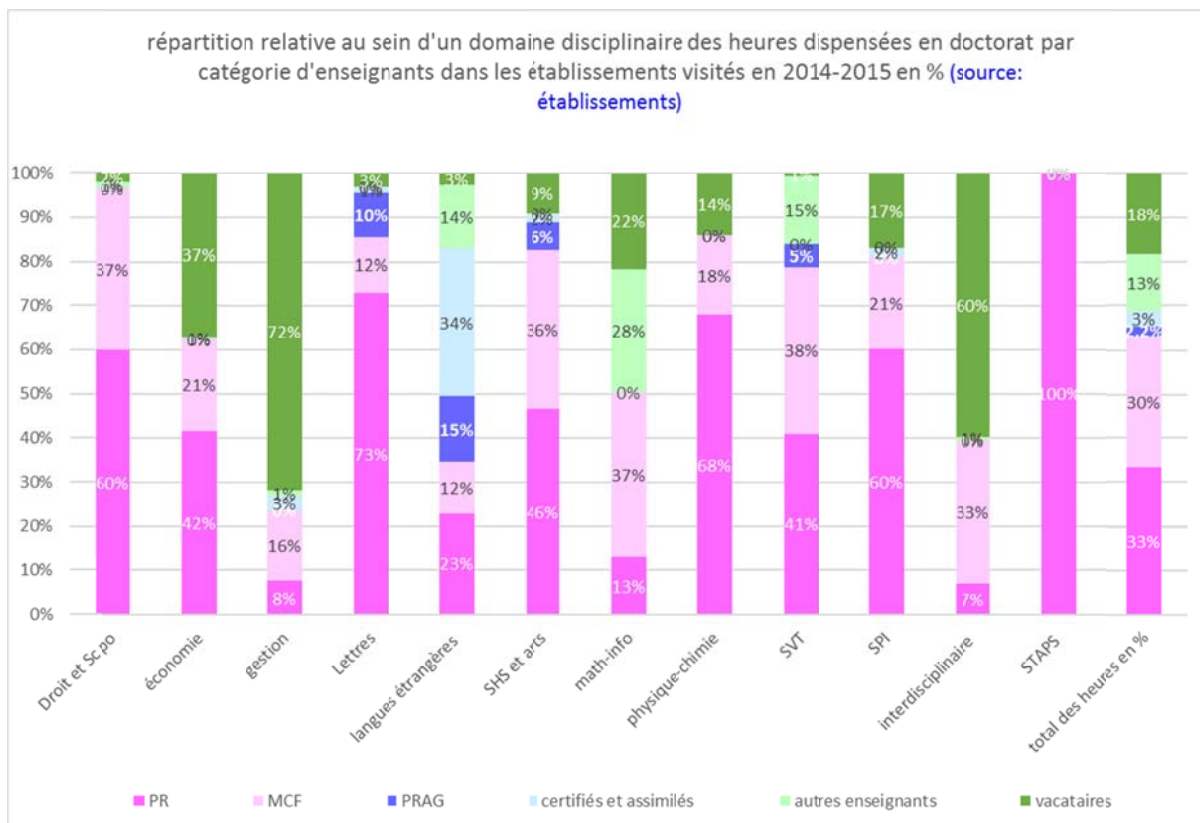
70 % du total des heures dispensées au niveau master le sont en master MEEF ; c'est encore plus vrai pour les professeurs certifiés dont 93 % des heures dispensées à ce niveau le sont au sein des ESPE.



Il n'y a qu'à l'Université Paris Sorbonne et à l'ENS Cachan que les professeurs agrégés offrent leur contribution en master à un niveau significatif, respectivement 18 et 28 %. A l'université Paris Sorbonne nouvelle qui recrute des professeurs agrégés docteurs ou doctorants, la contribution des professeurs agrégés est de 3 % du total des heures de master.

3.5.3- Les professeurs du second degré sont quasi absents des formations doctorales

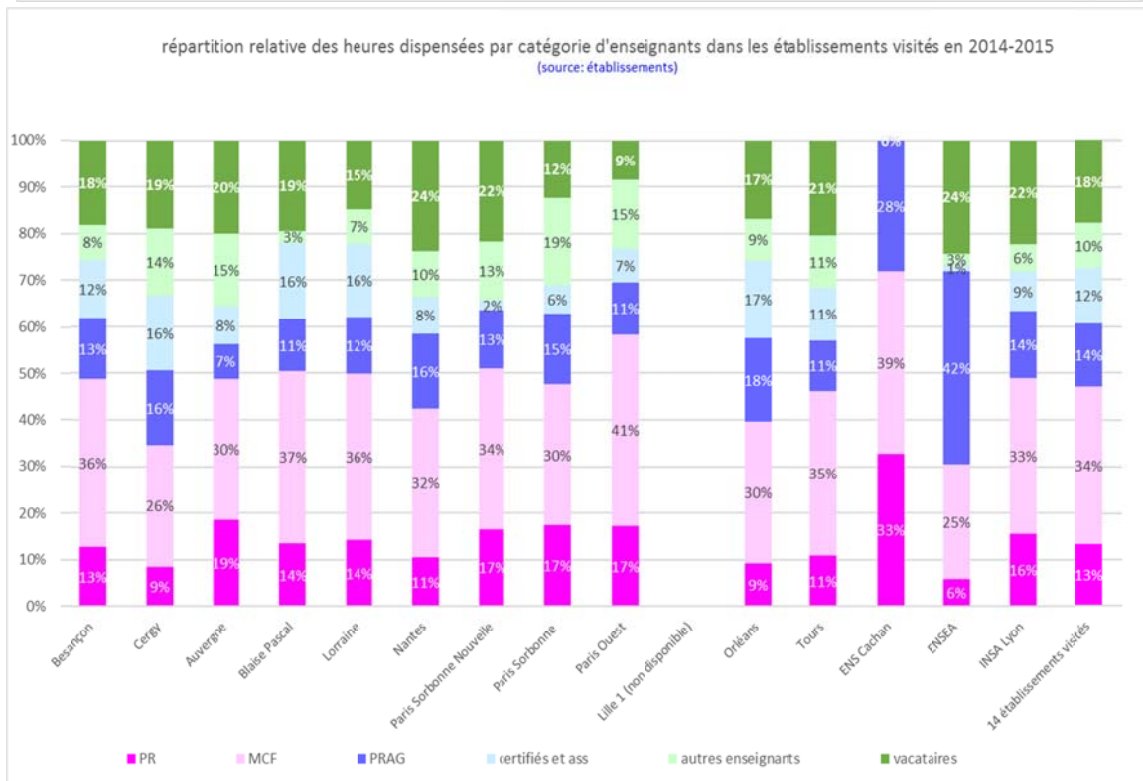
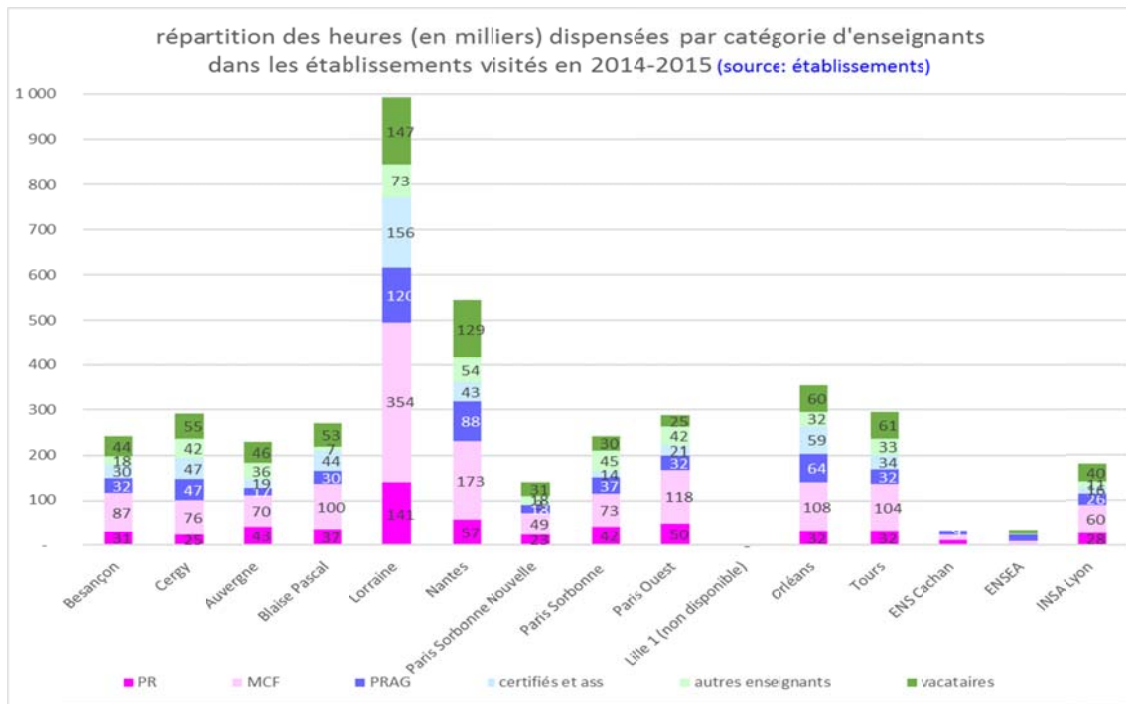
Ils y assurent moins d'un millier d'heures par an essentiellement en langues et lettres.



4- LA CONTRIBUTION DES PROFESSEURS AGRÉGÉS VARIE SELON LES ÉTABLISSEMENTS

Les établissements visités sont de taille, de structure, d'ancienneté très variées ; leurs équipes de professeurs agrégés affectés varient de 242 à l'Université de Lorraine, le plus gros employeur de professeurs agrégés de France à 22 à l'ENSEA de Cergy. Ils peuvent être les seuls professeurs du second degré comme à l'ENSEA ou à l'ENS Cachan (respectivement 0 et 2 professeurs certifiés) ou appartenir à un établissement où les professeurs certifiés sont plus nombreux qu'eux (Besançon, Blaise Pascal, Lille 1, Lorraine, Tours).

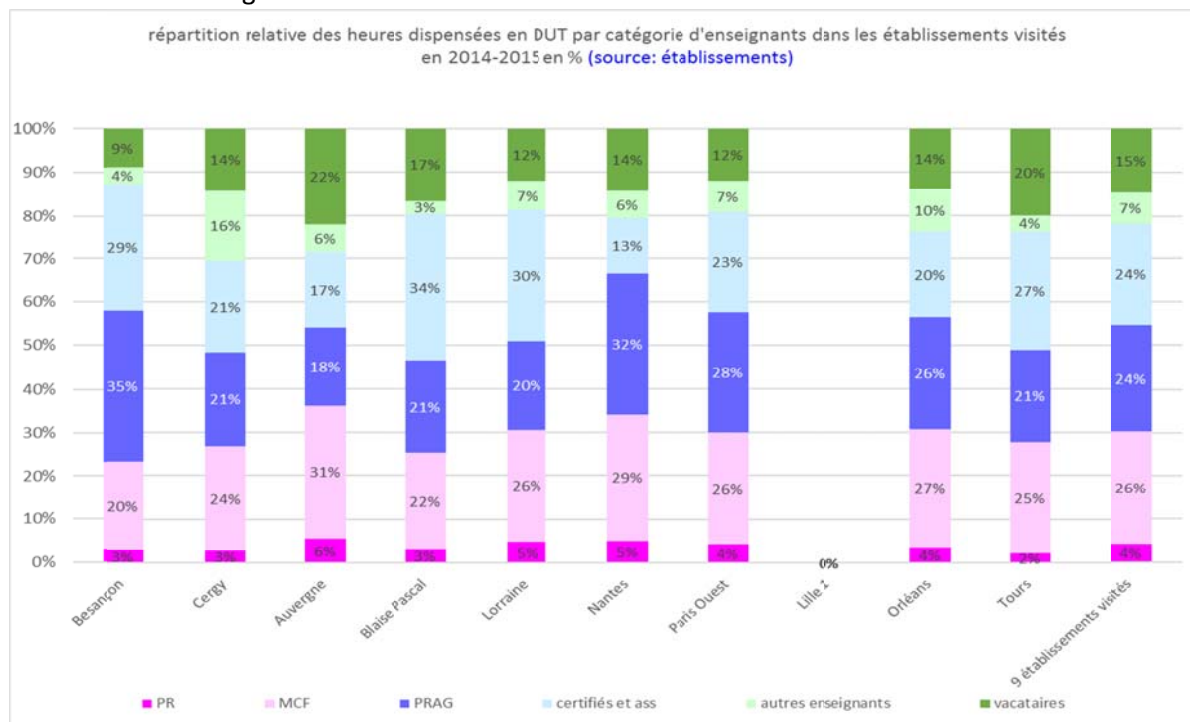
Ces différences de taille et de composition du corps enseignant apparaissent dans la répartition des 4,2 millions d'heures d'enseignement dispensées par les 14 établissements ayant répondu sur ce point.



Dans l'échantillon des établissements, la contribution des professeurs agrégés varie de 42 % des heures d'enseignement à l'École nationale supérieure de l'électronique et de ses applications de Cergy à 7 % à l'université d'Auvergne. Les quatre universités les plus importantes en nombre d'heures, par ordre décroissant, Lorraine, Nantes, Orléans et Tours qui dispensent plus de la moitié des heures de l'échantillon ont des parts de professeurs agrégés variant de 11 % (Tours) à 18 % (Orléans), avec 16 % à Nantes et 12 % en Lorraine.

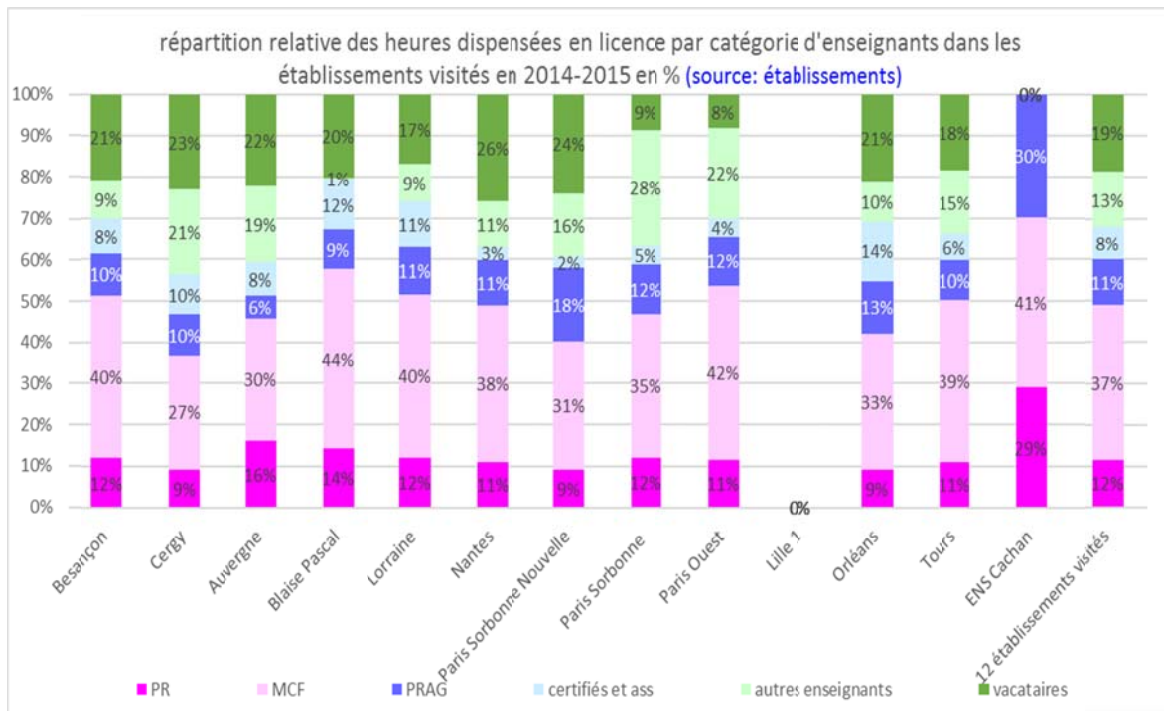
4.1- La part des agrégés varie selon le niveau d'enseignement et les établissements

En DUT, si la part d'heures d'enseignement moyenne assurée par les professeurs agrégés est de 24 % du total des heures, cette proportion varie dans une fourchette de 20 % (Université de Lorraine) à 35 % (Université de Besançon). La part des professeurs certifiés varie du simple au double, de 17 % à l'université d'Auvergne à 34 % à l'Université Blaise Pascal.



4.2- En licence, la part des professeurs agrégés varie dans une fourchette plus étroite

8 établissements sur 12 ont des parts comprises entre 9 et 12 % avec un minimum de 6 % à l'université d'Auvergne et un maximum de 30 % à l'ENS de Cachan. La part des professeurs certifiés est très faible dans les universités de sciences humaines et sociales d'Île de France et à l'université de Nantes.

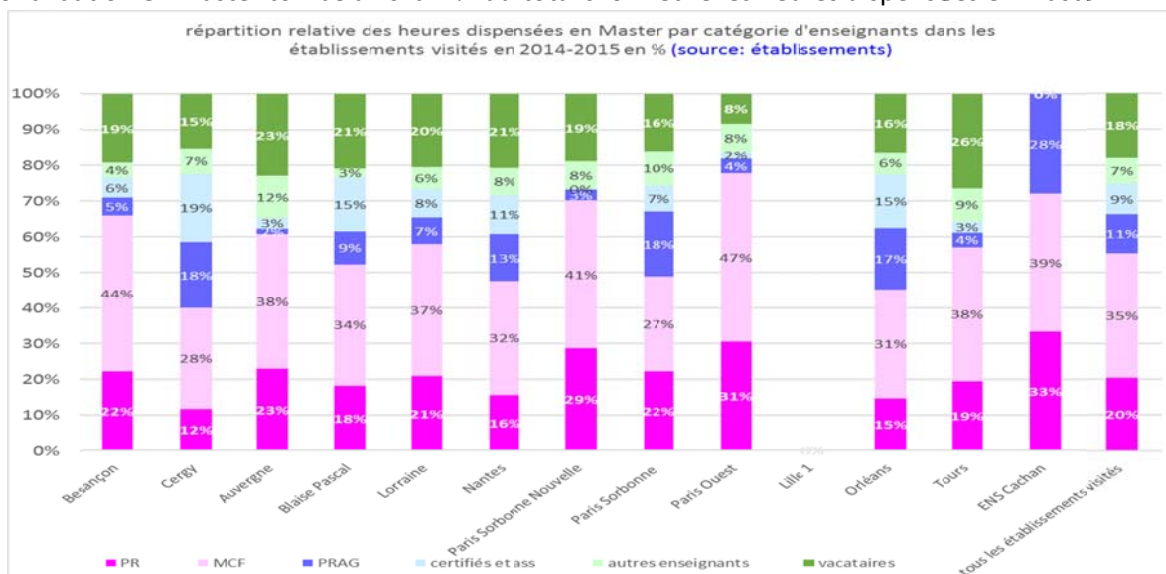


4.3- En master, les professeurs agrégés assurent 11 % des heures d'enseignement, essentiellement en master MEEF

La participation est très inégale suivant les établissements : 28 % à l'ENS Cachan, 18 % à l'Université de Cergy et à l'Université Sorbonne Nouvelle et 17 % à l'Université d'Orléans. Les universités d'Auvergne, de Paris Ouest, de Tours et de Besançon se distinguent au contraire par une faible contribution des professeurs agrégés au master.

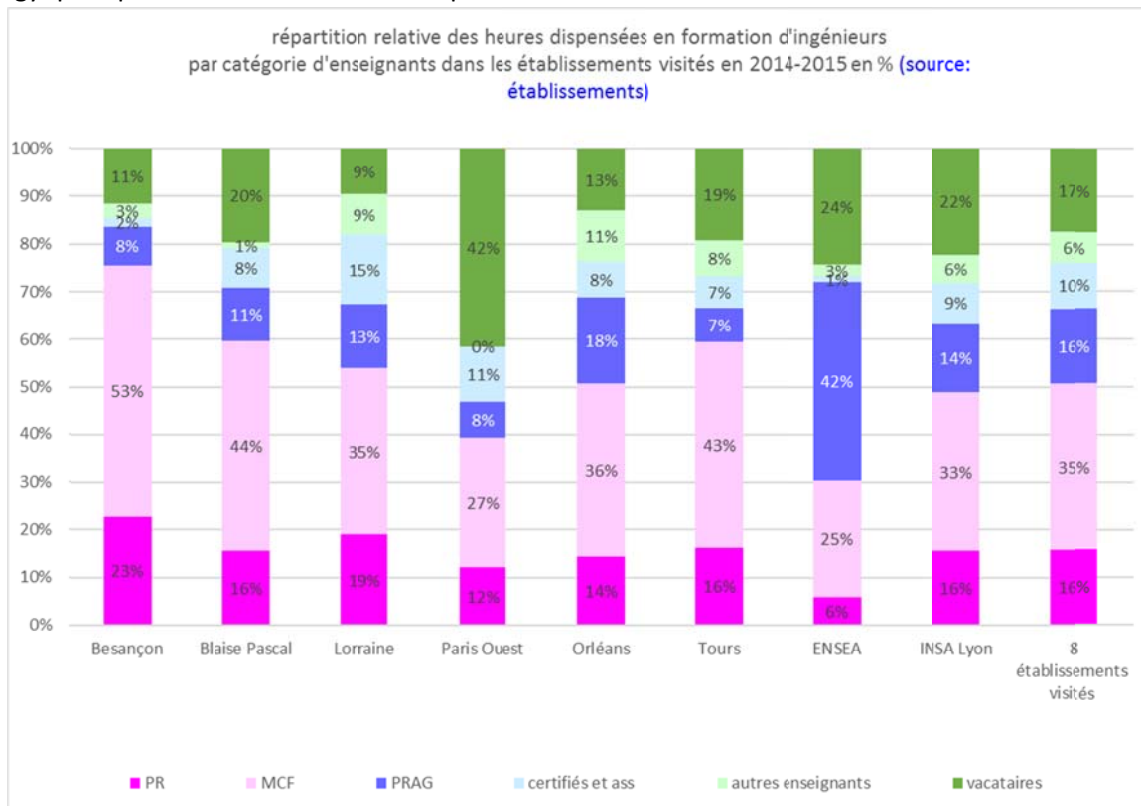
Seule l'ENS Cachan se distingue avec une part des professeurs agrégés de 28 % des heures d'enseignement. La contribution des professeurs agrégés au master est assurée pour ses deux tiers en master formation des maîtres ; et celle des professeurs certifiés est quasi inexistante.

La contribution moyenne des professeurs agrégés est concentrée sur les masters MEEF ; leur contribution en master tombe ainsi à 4 % du total si on retire les heures dispensées en master MEEF.



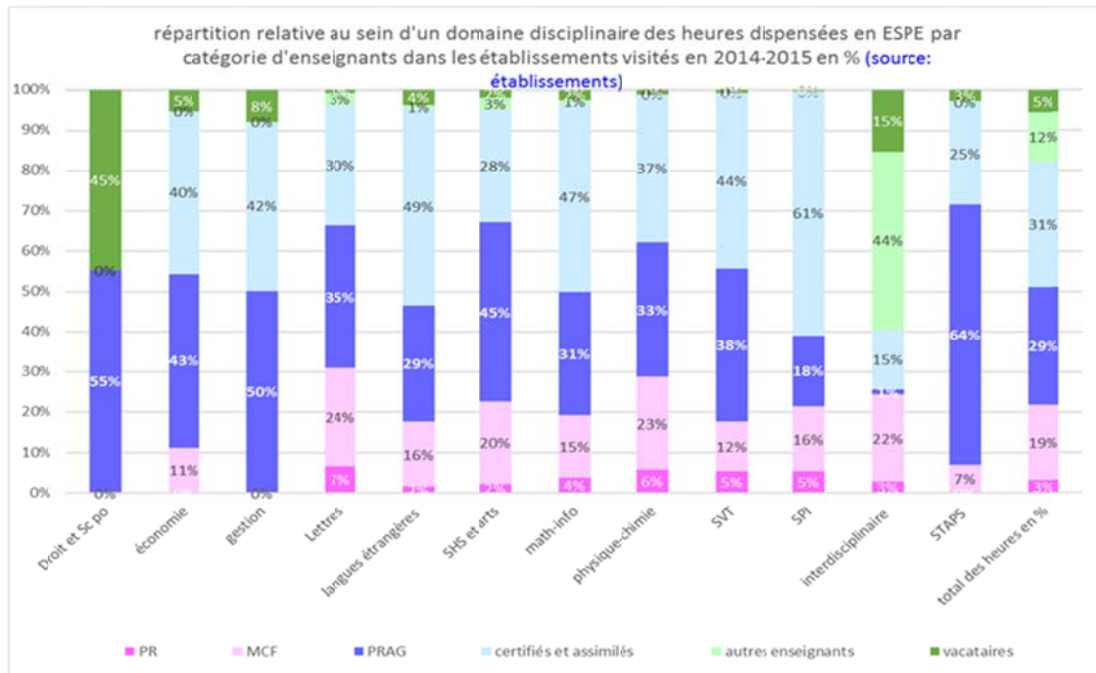
4.4- La contribution des professeurs agrégés aux formations d'ingénieurs varie suivant les établissements

Leur part va de 7 % à Tours, 8 % à Paris Ouest Nanterre et à Besançon jusqu'à 42 % à l'ENSEA de Cergy qui représente toutefois une exception.



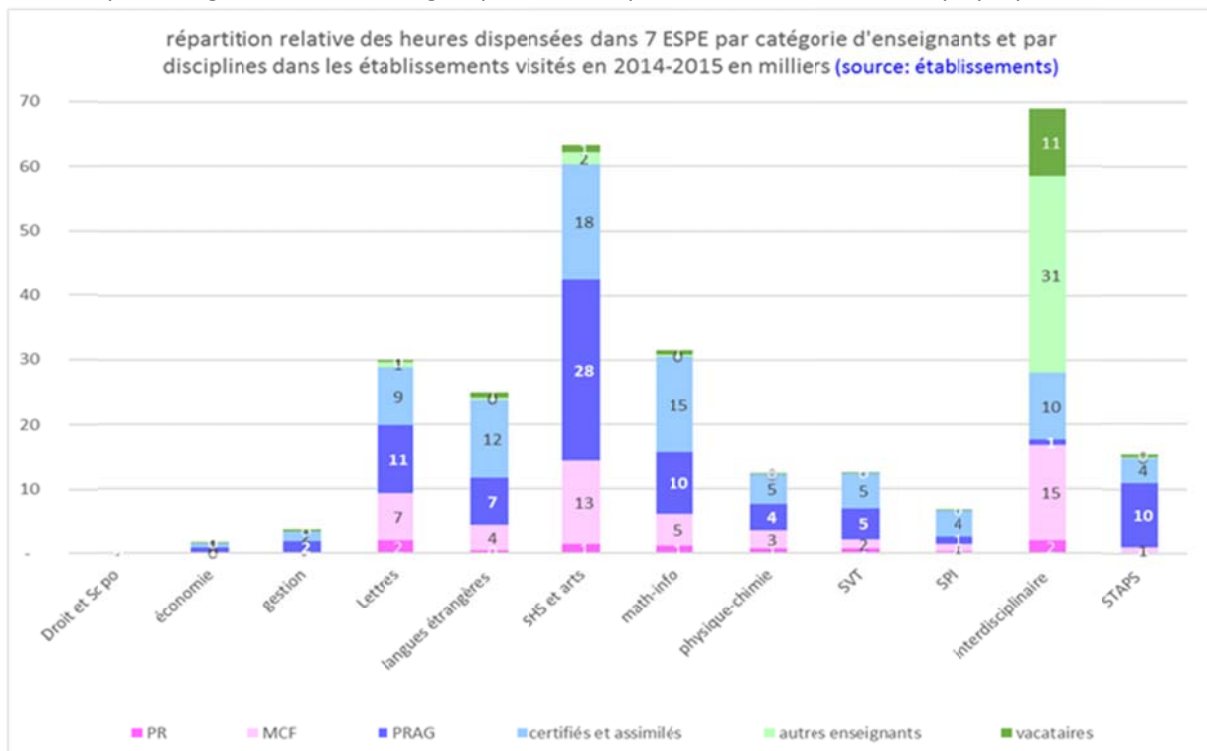
4.5- La part des professeurs agrégés est très variable suivant les ESPE

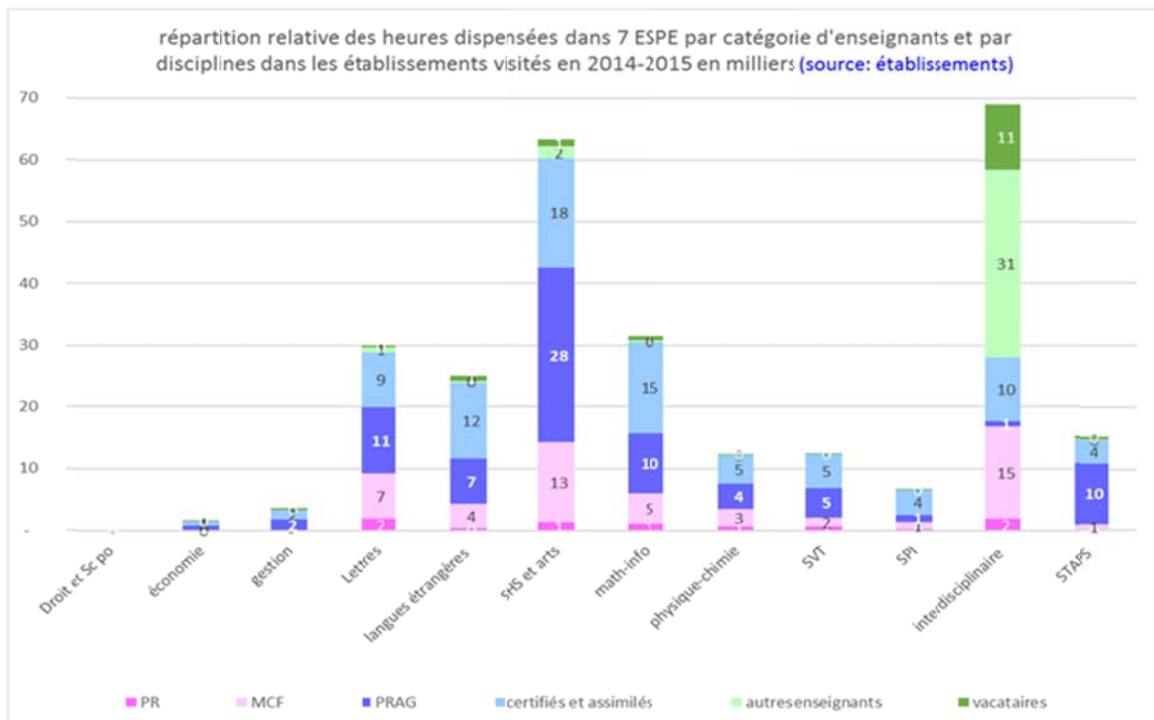
La moitié des établissements visités par la mission avaient des ESPE, de tailles très différentes, parmi leurs composantes. Dans ces ESPE, la part des agrégés varie de 4 % à Besançon à 45 % à Paris-Sorbonne.



Globalement, la part des enseignements assurés par les professeurs du second degré est très importante, les parts des enseignants-chercheurs et des professionnels extérieurs faibles à très faibles.

Dans la répartition des heures entre professeurs du second degré, les professeurs agrégés sont globalement majoritaires dans les enseignements de sciences humaines et sociales, arts, lettres et STAPS. Ils sont fortement minoritaires dans les enseignements de langues, mathématiques et sciences pour l'ingénieur et dans le groupe interdisciplinaire et minoritaires en physique chimie.





Classification des fonctions et responsabilités exercées par les enseignants du second degré

L'élaboration d'une grille de classement des fonctions et responsabilités exercées par les enseignants du second degré dans les établissements visités et la répartition de ces fonctions (*cf. tableau figurant au §2.2.2. du rapport*) constituaient un exercice difficile en raison des différences de termes utilisés par les établissements et de l'imprécision de certains intitulés de fonction. De plus, si certains référentiels utilisés par les établissements sont clairs, d'autres, moins précis, ne permettent pas de vérifier la justesse du classement proposé.

La classification utilisée par la mission pour exploiter les réponses des établissements a été la suivante :

– Fonctions administratives

Code 1 : toute fonction au niveau central de l'établissement

Code 2 : toute fonction au niveau de la composante : directeur d'UFR, de service commun

Code 3 : toute fonction au niveau infra-composante : directeur de département, chargé de mission au sein d'une composante, directeur de laboratoire, directeur de centre de ressources en langues, etc.

– Fonctions pédagogiques et de soutien à la pédagogie

Code 1 : responsabilités dans la définition et l'organisation des enseignements, c'est-à-dire responsabilité d'un diplôme que ce soit en formation initiale, continue, par apprentissage, que ce soit un diplôme national ou un diplôme d'université, une licence professionnelle ou une mention de master, un parcours,...

Code 2 : responsabilités pédagogiques de nature transversale et organisationnelle, comme coordinateur d'enseignements transversaux, responsable des relations avec les entreprises au sein d'un diplôme, directeur des études, responsable d'année, responsable pédagogique, responsable d'équipements pédagogiques, responsable des emplois du temps,...

Code 3 : responsabilités directes auprès des étudiants de type « enseignant référent », tuteur, suivi d'un apprenti, recrutement, mobilité Erasmus...

Dans la classification ainsi utilisée, les fonctions administratives des classes 1 et 2 et les fonctions pédagogiques des classes 1 et 3 sont facilement identifiables, l'intitulé des fonctions étant clair dans la quasi-totalité des cas ; en revanche, les classes 3 des fonctions administratives et 2 des fonctions pédagogiques constituent des ensembles moins homogènes regroupant les fonctions qui, apparemment, ne relevaient pas des précédentes.

Il convient de souligner que les enseignants du second degré sont pour une minorité d'entre eux, mais une minorité importante, investis, dans une multitude de fonctions transversales et de coordination à l'intersection entre le pédagogique et l'administratif. De fait, à quelques exceptions près, ces fonctions ne pourraient pas être assurées par des administratifs. Ce constat pourrait pousser à proposer une meilleure prise en compte des fonctions administratives, pédagogiques et de soutien à l'enseignement dans le référentiel d'activité.