

n° 475
juin-juillet 2015

l'Agrégation

Bulletin Officiel
de la Société des Agrégés
de l'Université

Dossier spécial

Le rôle du chef d'établissement (2)

Agrégation 2015 Premier bilan
Baccalauréat 2015 Des erreurs regrettables
Assemblée générale Résolutions et vœux



SOCIÉTÉ DES AGRÉGÉS
DE L'UNIVERSITÉ

Editorial

- 3 Pour l'avenir de l'enseignement,
nous devons bâtir!
Blanche Lochmann

Actualités

- 4 Brèves
- 6 La réforme du collège:
bilan, textes et perspectives
Blanche Lochmann
- 9 Le baccalauréat 2015:
un trop grand nombre d'incidents
Blanche Lochmann
- 10 La gestion des ressources humaines
est une gestion de personnels
sur tableaux Excel
Entretien avec Rémi Boyer

Dossier spécial

- 14 **Le rôle du chef d'établissement (2)**
- 15 L'emploi du temps:
un véritable artisanat
Entretien avec Wilfrid Winieski
- 22 L'orientation:
une fabrique de la complexité
Dominique Roucoux

Vie de la Société

- 24 Réunion du Bureau
- 25 Calendrier de l'année 2015-2016
- 26 **Assemblée générale**
- 26 Discours de la Présidente
- 29 Résultats des votes
- 30 Résolutions et vœux
- 35 La Société vous informe

Réflexions et débats

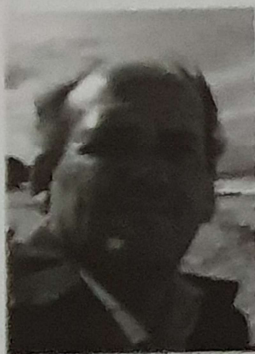
- 36 Regards anciens,
nouvelles perspectives:
Paul Valéry
Jean-Michel Léost

Activités des sociétaires

- 38 Notes de lecture
- 44 Carnet
- 45 Hommages à M. Gorini

La gestion des ressources humaines est une gestion de personnels sur tableaux Excel

Entretien avec Rémi Boyer



Agrégé de géographie, Rémi Boyer a fondé en 2006 une association pour venir en aide aux professeurs désireux de se reconverter : « Aide aux profs ». Auteur de trois guides pratiques, il vient de rédiger un chapitre d'un ouvrage commun édité par le réseau Canopé¹. Il nous livre sa vision des ressources humaines de l'Éducation nationale.

1. *Mutabilité des cadres et administration: la modernisation de la gestion publique des ressources humaines*, collection Profession Cadre Service Public.

Professeur vous-même, vous avez décidé de créer une association pour aider les professeurs dans leur reconversion. Comment vous est venue cette idée et quelles en ont été les grandes étapes ?

R. B. De 1986 à 2001 j'ai enseigné dans un lycée et deux collèges. Dans le dernier, j'ai été confronté à la souffrance des enseignants au travail, surtout après 50 ans. J'ai moi-même été confronté à des difficultés de santé deux fois au cours de ma carrière. À l'époque l'aide à la reconversion n'existait pas.

En 2001 j'ai été recruté par contrat de détachement au CNED sur un poste de Responsable de Formations et entre 2001 et 2005 j'ai été sensibilisé au désarroi que ressentent les enseignants affectés au CNED en réadaptation (devenus PACD) ou en réemploi (devenus PALD). Cela a alimenté ma réflexion pour créer une association le 18 juillet 2006 que j'ai nommée « AIDOPROFS », qui signifie « Accompagnement Individuel à Distance Ouvert Pour Remotiver Ou Former par un Suivi », qui est devenue « AIDE AUX PROFS » en 2008, localisée actuellement sur deux sites : www.aideauxprofs.org et www.apresprof.org

Dès le départ je voulais étendre rapidement le rayonnement de cette activité à toute la France, grâce au pouvoir d'internet, ce qui fut réussi 4 mois plus tard grâce au soutien du café Pédagogique, qui nous confia en novembre 2006 une rubrique mensuelle. De 2006 à 2015, plus de 80 interviews de médias nationaux (presse, radio, télévision, web) ont contribué à nous faire connaître d'au moins 300.000 enseignants à ce jour. En 2009, 2011 et 2013 j'ai publié trois guides pratiques qui ont toujours du succès.

Entre 2010 et 2012 l'ancienne DGRH nommée par le Ministre Luc Chatel, Josette Théophile, a pris en compte 14 de mes 18 préconisations, la dernière à avoir été mise en œuvre étant ces missions rémunérées présentées dans le Décret

n° 2015-475 du 27 avril. Je suis convaincu que si je n'avais pas créé Aide aux Profs, l'Éducation nationale n'aurait pas avancé aussi rapidement dans son propre dispositif.

Votre dernier article étudie de manière très précise la mobilité des professeurs de l'Éducation nationale. Avons-nous raison d'être sévères avec la politique de gestion des personnels du Ministère ?

R. B. L'Éducation nationale, administration lourde et lente, est depuis des décennies verrouillée dans un mode de pilotage centralisateur descendant, avec un pouvoir hiérarchique très puissant détenu par quelques centaines de personnes, bien supérieur à celui des ministres qui se succèdent, en prenant pour conseillers celles et ceux issus de cette technocratie, et qui y retourneront à des postes encore plus importants quelques mois ou années plus tard, sans modifier le fonctionnement du système qui les fait progresser. Seul un gouvernement puissamment réformateur pourrait changer ce système de GRH. Le Ministre Luc Chatel via ce recrutement d'une DGRH hors sérail, trophée des DRH 2008, Josette Théophile, avait amorcé cette volonté de changement, qu'il aurait fallu poursuivre au moins 5 ans pour que la GRH de proximité puisse réellement se développer. Le décret du 27 mai 2015 sur les missions qui peuvent être confiées aux enseignants dans leur établissement est cependant une belle avancée, une preuve que les choses commencent à bouger.

Est-ce vraiment un progrès? Tous les professeurs ne sont pas de cet avis.

R. B. Ce système peut-il encore fonctionner longtemps de cette manière, si l'attractivité de la profession se réduit, et que le *turn over* s'accroît? Il y a lieu de s'interroger sur la persistance de cette anomalie de fonctionnement en Europe, alors que tous les autres pays ont adopté un

mode de gestion de proximité bien plus attractif. Le résultat du dernier sondage – plus de 22 000 contributeurs – de l'UNSA est alarmant.

La GRH, c'est actuellement essentiellement de la gestion de personnels sur tableaux Excel, annonçant à chacun en même temps que les syndicats le passage d'un échelon à un autre. Les services RH ont beaucoup de travail, sont en sous-effectif et manquent de budget pour satisfaire toutes les demandes d'enseignants en difficulté de santé qui les submergent chaque année. Le manque d'enseignants dans certaines disciplines nuit aux efforts des conseillers en mobilité carrière – submergés de demandes – pour proposer d'autres reconversions que d'enseigner. Les affectations à l'aveugle sur plusieurs établissements éloignés les uns des autres, sur les établissements difficiles, et l'absence de culture d'encouragement et de valorisation des enseignants réduit la relation de confiance qui pourrait exister entre ces deux univers qui ne se comprennent pas.

Près de 10 000 enseignants sont en CLM, CLD, PACD, PALD en 2015, et leur effectif global s'accroît d'année en année, et 1 enseignant sur 3 seulement parmi ceux qui en ont réellement besoin, obtient un poste de PACD.

Les carrières ne font que s'allonger, la pénibilité du métier s'accroît entre 30 et 43 ans de carrière, avec des salaires bien inférieurs à ce que les étudiants Bac+5 ayant travaillé dans le privé atteignent en parallèle, et des retraites promises à être amputées, inéluctablement. Actuellement à peine 7% des enseignants ont plus de 60 ans en poste. Quel sera le sort psychologique, physique et financier des enseignants diplômés d'un Master en 2015, appelés à travailler jusqu'à leurs 68-70 ans? Quand les professeurs des écoles nous confient que passé 50 ans, la majorité souffre de problèmes musculo-squelettiques à force de « *se pencher vers les petites tables, les petites chaises, les petits élèves* »? Il est grand temps de changer de modèle de pilotage, et d'aller vers une gestion locale,

transférée aux collectivités que sont les départements et les régions. Je le préconise dans ma contribution à l'ouvrage « *Mobilité des cadres et administration* » paru le 31 mai 2015 dans la collection Profession Cadre Service Public.

Enseignant demeure encore le seul métier dans la Fonction Publique où les personnels ne sont pas libres de réaliser leur mobilité comme ils l'entendent en cours d'année scolaire, avec un préavis de 3 mois, comme le prévoient pourtant les articles de la loi du 3 août 2009 pour tous les agents publics. Ce système de GRH infantilise tous les enseignants.

Êtes-vous vraiment certain qu'une gestion encore plus déconcentrée, que vous semblez appeler de vos vœux dans votre article, serait une bonne solution au mal-être des enseignants ?

R. B. Oui. Dans l'article que j'ai pu rédiger dans cet ouvrage, je préconise une division en deux de l'Éducation nationale, avec une moitié d'enseignants qui préfèrent passer un concours car ils envisagent vraiment ce métier à vie, et une moitié d'enseignants recrutés selon un système de contrats de 2 à 5 ans, recrutés par les conseils généraux et régionaux sur demande des chefs d'établissement.

Parmi vos adhérents, quels ont été les plus grandes réussites ?

R. B. Les plus grandes réussites sont les créations d'entreprises de type Sarl avec recrutement de salariés, et la reconversion dans le privé, avec une progression de carrière bien plus rapide.

En mobilité externe : ingénieur qualité dans l'agro-alimentaire, ingénieur informatique pour des start-up, créateur d'une société d'édition numérique, d'organismes de formations à distance et en présence, fondatrice d'une

agence de voyages et d'évènementiel, concepteur d'une agence de relooking, coach, psychanalyste, réflexologue plantaire, créatrice d'un centre de formation au yoga, d'un centre de massages de bien-être, etc.

En mobilité interne : conseiller en formation continue pour des GRETA, délégué départemental MGEN, directeur d'association pour les PEP ou pour la Ligue de l'Enseignement, responsable de centre de loisirs ou de vacances, conseiller en formation pour le CNFPT, directeur d'une Alliance française dans le réseau AEFÉ, responsable de programmes au CIEP, chargé de formation ou de communication, ou conseiller Mobilité carrière dans des rectorats, médiateur pédagogique pour des musées, etc.

Y-a-t-il des échecs ?

R. B. Les échecs viennent tous du fait que l'enseignement demeure un cocon d'où l'on s'extirpe très difficilement après y avoir été recruté. C'est une prison moderne, l'illusion du temps libre et des longues vacances tirent vers l'arrière bon nombre d'enseignants pourtant candidats au départ.

Quels conseils donneriez-vous à un agrégé désireux de se reconverter ? Quels sont ses points forts ? Ses points faibles ?

R. B. Le lauréat d'une agrégation est souvent mieux perçu par les chefs d'entreprises privées pour lesquels ce concours constitue un « must » en matière intellectuelle.

Un agrégé d'Économie, de Philosophie, de Lettres, ou de Mathématiques, peut espérer vers 35-40 ans un salaire de 4 000 € à 6 500 € bruts dans le privé sur des postes de consultant, ou des fonctions de pilotage.

Les points faibles ou forts varient d'un individu à l'autre. Le point faible pour une mo-

bilité interne, c'est sa rémunération élevée par rapport aux autres enseignants, qui lui seront préférés s'il a dépassé l'indice 650 par exemple, qui constitue le 11^e échelon des certifiés. Le point fort, c'est son titre, sa capacité de travail.

Les agrégés qui enseignent en lycée ont accès à bien plus de possibilités en mobilité interne que les certifiés : CPGE, PRAG, classes de BTS, Maître de Conférences avec une thèse, IA-IPR notamment. Depuis 9 ans j'observe qu'il est rare qu'un agrégé démissionne, puisqu'il fait partie de ceux qui gagnent le mieux leur vie dans le corps enseignant.

Vous-même, agrégé, quel regard portez-vous sur le concours ? Que représente-t-il à vos yeux ?

R. B. J'ai tenté et obtenu l'agrégation pour satisfaire l'ambition intellectuelle que mon père avait nourrie pour moi depuis mon enfance, sans que je réussisse auparavant à la satisfaire. J'ai eu le sentiment cette année là d'un concours d'élite inaccessible. Je ne me suis décidé à préparer le concours que début janvier 1996 et l'écrit était fin mars, alors que j'étais en congé de formation à mi-temps. D'avril à juin j'ai ré-enseigné 21 h 30 par semaine tout en préparant l'oral, et fin juin 1996 je suis sorti 12^e sur 50. Ma principale fierté est d'avoir obtenu 18/20 au commentaire de carte.

Pouvez-vous dire que l'agrégation a constitué une étape décisive de votre parcours ?

R. B. Ce concours a eu des effets positifs et négatifs. Enseigner 3 h de moins et gagner bien plus qu'un certifié est appréciable, mais je trouve qu'il serait plus raisonnable de procurer un seul avantage, celui de la rémunération, car je suis favorable à ce que l'horaire soit de 18h pour tous en collège, et de 15h au lycée, ce qui au moins bénéficierait aux certifiés. Mes collè-

gues certifiés en collège ont changé d'attitude (car j'étais certifié depuis 1986), m'incitant à demander ma mutation en lycée ou partir ailleurs, car je travaillais moins qu'eux, et gagnais mieux ma vie.

Ce concours m'a permis de développer une méthodologie de travail personnelle d'une grande efficacité, une productivité de travail très importante, en un temps très court, en développant considérablement les capacités de ma mémoire. En cela, l'agrégation a en effet été une étape décisive, me découvrant avec étonnement un potentiel intellectuel sous-exploité, que j'optimise depuis à ma manière. ■

Pour aller plus loin

Enseignant... et après ? Comment préparer et réussir sa seconde carrière
2009, Les Savoirs Inédits, 191 pages.

Enseignants et mobilité professionnelle. Conseils et outils pour choisir la vôtre
2011, Les Savoirs Inédits, 210 pages.

Souffrir d'enseigner... Faut-il rester ou partir ? avec J-M Horenstein
2013, Memogrames, 396 pages.

Mobilité des cadres et administration,
Mai 2015.

Sites internet : <http://aideauxprofs.org/>
et <http://www.apresprof.org/>

Voir aussi

L'Agrégation n° 462, Être agrégé aujourd'hui, « Agrégé autrement », p. 18.

Patrick Vannier, *L'agrégation une tradition d'avenir*, « L'académie et l'agrégation » (actes du colloque du centenaire à paraître).