

Rapport de l'IGESR sur le protocole PPRC (07/2023) : une meilleure équité de traitement dans l'évaluation des enseignants mais des insuffisances persistantes en matière de promotion et de rémunération.

Le protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations », signé par 6 organisations syndicales sur 9 en 2016 (1), remplace l'ancien système d'évaluation des personnels enseignants du ministère de l'Education nationale. Rappelons que l'ancien système, très critiqué en son temps, était basé sur une double notation administrative (sur 40 points) et pédagogique (sur 60 points). Comme souvent dans la fonction publique, l'introduction d'une réforme présentée comme simplificatrice se traduit très souvent par une surcroît de complexité et de bureaucratie. Le PPRC n'échappe pas à ce constat relevé par le rapport. Les campagnes de promotion s'étendent sur 2 ans entre l'information donnée aux professeurs éligibles (avec des oubliés par l'administration) et la tenue des commissions administratives paritaires pour l'examen des recours gracieux. Tous les ans, une nouvelle campagne d'évaluation débute alors que la précédente n'est pas achevée. Le PCCR souhaitait établir une égalité de traitement entre professeurs de toutes disciplines et dans toutes les académies en organisant trois rendez-vous de carrière systématiques avec les personnels d'inspection et de direction. L'ancien système de notation était connu et décrié pour la très grande disparité du nombre d'inspections entre professeurs de différentes disciplines. Certains professeurs ne rencontraient leur inspecteur qu'une fois tous les 10 voire 15 ans, ralentissant d'autant leur progression dans la carrière. Cet objectif est-il tenu par le PPRC ? Pas vraiment d'après le rapport de l'IGESR car certains inspecteurs peuvent réaliser 6 fois plus de visites que d'autres et nombre de professeurs peuvent attendre plusieurs mois avant de recevoir le rapport de leur visiteur. Le rapport de l'IGESR constate que ces rendez-vous sont trop rapprochés les uns des autres. Le premier arrive trop tard, 10 ans après la titularisation, alors qu'il faudrait s'assurer plus tôt du bon début du professeur dans la carrière. Le troisième et dernier arrive trop tôt en milieu de carrière alors que certains professeurs sont en attente d'accompagnement. Des visites conseils ou d'accompagnement peuvent avoir lieu après les rendez-vous de carrière mais elles sont très variables en nombre suivant les disciplines et les académies. Le rapport recommande la création de postes de chargés de mission dans le second degré pour l'accompagnement professionnel des professeurs afin de décharger en partie les inspecteurs trop sollicités par ailleurs.

Dans les faits, la visite, toujours appelée inspection car réalisée par un/une inspecteur/inspectrice, se déroule de la même façon qu'avant : observation d'un cours du professeur évalué suivi d'un entretien avec le visiteur. Mais l'entretien a (ou doit avoir) pour base le document préparatoire et ne pas se limiter pas à la « critique » du cours qui vient d'être effectué. Le rapport souligne les différences de pratiques entre les évaluateurs. Les chefs d'établissement assistent peu souvent à la séance d'observation alors qu'ils en ont la possibilité et leur entretien avec le professeur évalué a une durée comprise entre 15 minutes et une heure. Des professeurs évalués de façon rapprochée ont observé des pratiques très différentes d'un évaluateur à l'autre. Les items de la grille d'évaluation ne sont pas pondérés et conduisent à des appréciations très variables. Dans certaines académies, ces grilles ont été construites pour pondérer les items dans le but de classer les évalués et accélérer ainsi la procédure. Différencier les avis « excellent » et « très satisfaisant » nécessite une réflexion entre évaluateurs qui n'est pas toujours effectuée.

Les professeurs ont vite assimilé les mentions « à consolider » et « satisfaisant » des items évalués à une mauvaise appréciation de leur valeur professionnelle. Mais la mission menée par l'IGESR sur le troisième rendez-vous de carrière des agrégés en 2022 montre que ces deux appréciations représentent seulement 0,9% et 7,3% respectivement des mentions attribuées. En revanche, 64,6% des professeurs évalués ont une majorité d'avis

excellent et 50% en ont au moins 8 sur 11. La majorité des compétences des enseignants est donc de très haut niveau et devrait logiquement conduire à accorder une promotion systématique. Ce n'est hélas pas le cas. Un choix est opéré par l'administration pour l'avis final afin de ne promouvoir que 30% des évalués et respecter la limitation budgétaire. D'où la déception et un sentiment d'injustice chez ceux qui ont une majorité d'avis « excellent » aux items et un avis final « très satisfaisant » seulement du recteur et sont écartés d'une promotion. La formulation d'un avis résumé en deux ou trois mots pour évaluer le travail de quelqu'un est jugée « lapidaire voire brutale » par les professeurs. Les rapporteurs proposent de supprimer l'avis final et la seule prise en compte de l'évaluation réalisée par le ou les évaluateurs. Les rapporteurs estiment que porter le contingent de promus à 50% permettrait d'avoir une « reconnaissance positive sur le travail » des personnels évalués.

Le rapport relève que les professeurs « ont une perception très lacunaire de ce qui relève de leur carrière » en ce qui concerne leur évaluation, l'avancement et les possibilités d'évolution. Le processus d'évaluation est « mal compris dans ses objectifs et mal connu dans son calendrier ». Le principe de 30% de promotion est « davantage perçu comme une rumeur que comme un élément réglementaire ». L'information sur les rendez-vous de carrière est très peu diffusée dans les INSPE.

Les rapporteurs recommandent la suppression de l'avis pérenne attribué lors du 3ème rendez-vous de carrière pour ne pas décourager les professeurs, et de compléter l'évaluation avec des éléments ultérieurs à ce rendez-vous.

Le rapport note la multiplication des saisines de la médiatrice de l'EN par les professeurs insatisfaits du résultat de leur évaluation (574 saisines en 2020). Des recours sont aussi portés devant le tribunal administratif pour annulation de l'avis final en non adéquation avec les items évalués. Sur les cinq recours au tribunal administratif étudiés par le rapport, quatre ont vu l'avis final censuré par le juge au motif d'une erreur manifeste d'appréciation du recteur, cet avis n'étant pas assorti d'une explication le justifiant.

Le PPCR comportait un « volet rémunération » avec la création d'une classe exceptionnelle et une revalorisation pour les enseignants devant les rapprocher de la rémunération des attachés d'administration de l'Etat (2). Le rapport de l'IGESR note que la revalorisation des grilles pour les enseignants achevée en 2021 a permis une augmentation indiciaire moyenne de 924 euros bruts annuels. Mais il est dommage que les rapporteurs ne relèvent pas ce que cet objectif n'est toujours pas atteint, même en comptabilisant les revalorisations présentées comme « historiques » de 2023. Ils ne remarquent pas davantage que la classe exceptionnelle ne constitue pas une revalorisation par son accès sélectif et ses deux viviers (supprimés depuis). Il faut toujours 26 ans pour parvenir au 11ème échelon de la classe normale avec seulement deux opportunités (bien limitées) d'accélération aux 6ème et 8ème échelon alors qu'auparavant, un avancement plus rapide pouvait intervenir à chaque changement d'échelon. Il n'y a décidément pas de petites économies à faire sur le dos des professeurs français, parmi les moins bien rémunérés de l'OCDE, devant les classes les plus chargées de l'UE et avec plus d'heures de cours. En cette année olympique et avec une ministre des sports chargée accessoirement de l'Education nationale, la France écrase la concurrence avant même le début des compétitions.

Page de téléchargement du rapport :

<https://www.education.gouv.fr/le-protocole-ppcr-pour-les-enseignants-place-et-role-des-rendez-vous-de-carriere-dans-l-evolution-et-380184>

(1) CFDT, CFTC, CGC, FA-FP, FSU, UNSA

(2) Cette proposition est sans effet sur les agrégés dont la grille de rémunération est quasi identique à celle des attachés d'administration de l'Etat.

<https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-etat-attache-administration-corps-interministeriel-cigem/1/5051.htm>

Mais ces derniers perçoivent le RIFSEEP (régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel) dont le montant varie de 7600 euros à 8200 euros annuels.

<https://sgenplus.cfdt.fr/wp-content/uploads/2021/09/CirculaireRIFSEEPfili%C3%A8readministrative2021.pdf>



<https://le-sages.org>