

# Lecture critique du rapport de l'Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche (IGÉSR) : « Le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations pour les enseignants : place et rôle des rendez-vous de carrière dans l'évolution et la progression de la carrière. ».

**Une meilleure équité de traitement dans l'évaluation des enseignants, mais des insuffisances persistantes en matière de promotion et de rémunération, selon les rapporteurs.**

Le protocole « *parcours professionnels, carrières et rémunérations* » (PPCR), signé par six organisations syndicales sur neuf en 2016 (1), remplace l'ancien système d'évaluation des personnels enseignants du ministère de l'Éducation Nationale. Rappelons que l'ancien système, très critiqué par certains en son temps, était basé sur une double notation administrative (sur 40 points) et pédagogique (sur 60 points) pour les professeurs affectés dans le second degré et sur une notation administrative (sur 100 points) pour les PRAG et PRCE (professeurs agrégés, certifiés, d'EPS et PLP affectés dans l'enseignement supérieur).

Comme souvent dans la fonction publique, l'introduction d'une réforme présentée comme simplificatrice se traduit par un surcroît de complexité et de bureaucratie. Le PPCR et les « *rendez-vous de carrière* » n'échappent pas à ce constat relevé par le rapport. Les campagnes d'avancement d'échelon avec accélération d'un an et de promotion s'étendent sur deux 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 PPCR 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 dix voire quinze ans, ralentissant d'autant leur progression dans la carrière. Cet objectif est-il tenu par le PPCR ? Pas vraiment d'après le rapport de l'IGESR, car certains inspecteurs peuvent réaliser six fois plus de visites que d'autres et nombre de professeurs peuvent attendre plusieurs mois avant de recevoir le compte-rendu du « *rendez-vous de carrière* » (communiqué fin juin, quelle que soit la date à laquelle a eu lieu le « *rendez-vous de carrière* »).

Le rapport de l'IGESR constate que ces rendez-vous sont trop rapprochés les uns des autres. Le premier arrive trop tard, dix 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 inspecteur, 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 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 quinze minutes et une heure. Des professeurs évalués de façon rapprochée ont observé des pratiques très différentes d'un évaluateur à l'autre. Les items (compétences) de la grille d'évaluation ne sont pas pondérés et conduisent à des appréciations très variables. Dans certaines académies, des grilles ont été construites pour pondérer les items dans le but de classer les évalués et accélérer ainsi la procédure. Différencier les niveaux d'expertise « *excellent* » et « *très satisfaisant* » nécessite une réflexion entre évaluateurs qui n'est pas toujours effectuée.

Les professeurs ont vite assimilé les niveaux d'expertise « *à consolider* » et « *satisfaisant* » des items (compétences) évalués à une mauvaise appréciation de leur valeur professionnelle. Mais la mission menée par l'IGESR sur le troisième « *rendez-vous de carrière* » des professeurs agrégés en 2022 montre que ces deux appréciations représentent seulement 0,9 % et 7,3 % respectivement des niveaux d'expertise attribués. En revanche, 64,6 % des professeurs évalués ont une majorité de niveaux d'expertise « *excellent* » et 50 % en ont au moins 8 sur 11. La majorité des compétences des professeurs est donc de très haut niveau et devrait logiquement conduire à accorder une accélération d'un an systématique pour l'avancement d'échelon. Ce n'est hélas pas le cas. Un choix est opéré par l'administration pour l'appréciation finale afin de n'attribuer l'accélération d'un an qu'à 30 % des évalués et respecter la limitation statutaire et budgétaire. D'où la déception et un sentiment d'injustice chez ceux qui ont une majorité de niveaux d'expertise « *excellent* » aux items et une appréciation finale « *très satisfaisant* » seulement du recteur et sont privés de l'accélération d'un an pour leur avancement d'échelon. 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 la seule prise en compte de l'évaluation réalisée par le ou les évaluateurs et de supprimer l'appréciation finale. Les rapporteurs estiment que porter à 50 % le pourcentage de professeurs pouvant bénéficier d'une accélération d'un an pour l'avancement d'échelon 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 professeurs pouvant bénéficier d'une accélération d'un an pour l'avancement d'échelon 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 du caractère pérenne de l'appréciation finale attribuée lors du troisième « *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'Éducation Nationale 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'appréciation finale en non adéquation avec le niveau d'expertise attribué aux compétences évaluées. Sur les cinq recours au tribunal administratif étudiés par le rapport, quatre ont vu l'appréciation finale censurée par le juge au motif d'une erreur manifeste d'appréciation du recteur, cette appréciation finale n'étant pas assortie d'une explication la justifiant.

Le PPCR comportait un « *volet rémunération* » avec la création d'une classe exceptionnelle et une revalorisation pour les professeurs 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 professeurs 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 2024). Il faut toujours 26 ans pour parvenir au 11<sup>ème</sup> échelon de la classe normale avec seulement deux opportunités (bien limitées) d'accélération d'un an (lors du passage du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> échelon et du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale) alors qu'auparavant un avancement plus rapide pouvait intervenir à chaque changement d'échelon de la classe normale (grand choix, choix, ancienneté). 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'union européenne et avec plus d'heures de cours. En cette année olympique et avec une Ministre des sports chargée accessoirement de l'Éducation nationale pendant 28 jours, la France écrase la concurrence avant même le début des compétitions.

*Laurent PALLIER - Membre du Bureau du SAGES<sup>(3)</sup>*

Pour télécharger ce rapport de l'IGESR : [www.siaes.com/publications/communiqués/IGESR\\_rapport\\_PPCR\\_RDV\\_carriere.pdf](http://www.siaes.com/publications/communiqués/IGESR_rapport_PPCR_RDV_carriere.pdf)

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

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

(3) Le Syndicat des Agrégés de l'Enseignement Supérieur (SAGES) est le partenaire historique du **SIAES - SIES**. SAGES et **SIAES - SIES** ont toujours présenté des listes communes aux élections professionnelles depuis la fondation du **SIAES - SIES**.  
<https://le-sages.org>

Article publié dans le « *Courrier du SIAES - SIES* » n° 100 de mars 2024



***Syndicat - national - Indépendant  
de l'Enseignement du Second degré***

<http://www.sies.fr>