

Rapport à monsieur le ministre de l'Éducation nationale
et de la Jeunesse

**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**

N° 22-23 008A – juillet 2023

*Inspection générale de l'éducation,
du sport et de la recherche*

**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**

Juillet 2023

**Fabienne KEROULAS
Pascal MISERY**

Dominique CATOIR
Bruno JEAUFFROY
Paula LA MARNE
Xavier SORBE

*Inspecteurs généraux de l'éducation,
du sport et de la recherche*

SOMMAIRE

Synthèse	1
Liste des recommandations	3
Introduction.....	4
1. Une réforme qui apporte des améliorations au dispositif d'évaluation antérieur et modifie le rôle des acteurs.....	5
1.1. La réforme vise des objectifs multiples, de la gestion des carrières à l'accompagnement de l'action pédagogique	5
1.1.1. <i>Le dispositif antérieur très ancien faisait l'objet de critiques récurrentes.....</i>	<i>5</i>
1.1.2. <i>L'évaluation professionnelle des enseignants conserve des spécificités dans la fonction publique.....</i>	<i>6</i>
1.2. Le déroulement de la carrière est plus favorable et plus lisible	7
1.2.1. <i>Le rythme d'avancement se veut plus favorable et plus uniforme.....</i>	<i>7</i>
1.2.2. <i>L'avancement est prévu sur trois grades, deux au minimum.....</i>	<i>8</i>
1.3. La réforme fait évoluer le rôle des acteurs	8
1.3.1. <i>Les enseignants deviennent acteurs de leur évaluation.....</i>	<i>8</i>
1.3.2. <i>Les évaluateurs s'inscrivent dans une démarche normée</i>	<i>9</i>
1.3.3. <i>Les services coordonnent les opérations d'évaluation et de promotion</i>	<i>13</i>
1.3.4. <i>Un outil de gestion est introduit.....</i>	<i>13</i>
1.4. La réforme améliore la situation des enseignants en termes de fréquence de l'évaluation dans l'enseignement privé sous contrat.....	14
2. Une réforme dont la mise en œuvre présente des lacunes en particulier dans l'accompagnement de la carrière des enseignants.....	15
2.1. Le champ de l'évaluation, plus large et par compétences, est diversement compris par les évalués et les évaluateurs	15
2.1.1. <i>L'analyse réflexive des pratiques professionnelles introduite par le document de référence nécessite un accompagnement pour être efficace</i>	<i>15</i>
2.1.2. <i>Les pratiques à géométrie variable des évaluateurs nuisent à la compréhension du dispositif et à la valeur de l'évaluation.....</i>	<i>16</i>
2.1.3. <i>Le directeur d'école dans le 1^{er} degré du public n'a pas de place dans l'évaluation</i>	<i>17</i>
2.2. La réforme est source d'incompréhensions et d'injustices	18
2.2.1. <i>Un déficit d'information global est constaté.....</i>	<i>18</i>
2.2.2. <i>La spécificité de chacun des trois rendez-vous de carrière est peu marquée et leur calendrier n'est pas adapté au déroulement de la carrière</i>	<i>19</i>
2.2.3. <i>L'articulation entre évaluation et avancement peut être source de démotivation.....</i>	<i>21</i>
2.2.4. <i>D'autres aspects des rendez-vous de carrière peuvent faire l'objet d'ajustements techniques.....</i>	<i>25</i>
2.3. L'accompagnement individuel et collectif est devenu lacunaire	28
2.3.1. <i>L'accompagnement professionnel est souvent réduit au suivi de la difficulté professionnelle.....</i>	<i>28</i>
2.3.2. <i>L'accompagnement des enseignants doit rester une priorité</i>	<i>30</i>

2.4. La réforme PPCR n'est pas articulée avec les dispositifs de GRH qui se structurent dans les académies.....	31
---	----

Conclusion	33
-------------------------	-----------

Annexes	35
----------------------	-----------

SYNTHÈSE

Introduite dans les normes statutaires par le décret du 5 mai 2017 et mise en œuvre à compter de la rentrée 2017, la réforme Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) a modifié les modalités d'évaluation des enseignants en établissant trois rendez-vous de carrière (RDVC) et en explicitant les formes de l'accompagnement professionnel. Cette réforme a par ailleurs créé un nouveau grade : la classe exceptionnelle. Bien que s'inscrivant dans la réforme plus globale de l'évaluation des agents de la fonction publique (décret du 28 juillet 2010), les nouvelles modalités d'évaluation applicables au personnel enseignant et d'éducation demeurent spécifiques.

Mettant un terme à un système d'évaluation ancien et critiqué, le nouveau dispositif introduit une plus grande équité de traitement entre les enseignants, qu'ils soient dans le premier degré, le second degré ou l'enseignement supérieur, et entre les territoires. La réforme a ainsi pour effet d'unifier la fréquence et les modalités d'évaluation des enseignants entre l'enseignement privé sous contrat et l'enseignement public. Elle modifie le rôle de chacun, notamment celui des enseignants qui deviennent acteurs de leur évaluation ; ils sont invités à procéder à l'analyse réflexive de leurs pratiques à l'aide du document de référence de l'entretien qu'ils ont la possibilité de transmettre préalablement aux évaluateurs et peuvent faire des observations sur les avis donnés avant l'attribution de l'avis final. Élargissant ses finalités, l'évaluation porte à présent également sur l'évolution professionnelle et les perspectives de carrière de chaque enseignant.

Dans le second degré, le chef d'établissement devient co-évaluateur avec l'inspecteur, impliquant en principe un travail collaboratif renforcé et des regards croisés. Le processus d'identification des professeurs éligibles aux RDVC, selon des plages d'appel liées aux grades, s'impose désormais aux inspecteurs qui perdent ainsi une certaine liberté organisationnelle. La mise en œuvre des RDVC implique pour les services ressources humaines des académies et de l'administration centrale du ministère un suivi administratif lourd tout au long des campagnes successives qui se chevauchent. Chaque campagne s'échelonne sur près de deux années, depuis l'information des agents, jusqu'aux commissions administratives paritaires consultées sur les recours engagés, et les opérations d'avancement qui clôturent la campagne.

En dépit des avancées réelles induites par la réforme PPCR, la mission a constaté un certain nombre d'imperfections et de lacunes, sources de démotivation, en particulier dans l'accompagnement de la carrière des enseignants.

Elle a relevé tout d'abord un déficit d'information, aussi bien générale que personnalisée, à l'attention des enseignants éligibles à un RDVC. L'analyse réflexive des pratiques nécessite un accompagnement, et l'évaluation par compétences, une explicitation.

Par ailleurs, les modalités de mise en œuvre des RDVC varient selon les évaluateurs, certains d'entre eux perpétuent les pratiques antérieures des inspections traditionnelles et d'autres se limitent à des échanges sur le développement professionnel et les perspectives d'évolution.

Enfin, le calendrier des trois RDVC n'est pas adapté au déroulement de la carrière, le premier intervenant tardivement, au terme d'une dizaine d'années d'exercice professionnel, le deuxième et le troisième (et dernier RDVC) sont beaucoup trop rapprochés et massés en milieu de la carrière, sans aucun entretien formalisé et obligatoire pour les plus de vingt ans d'activité qui suivent.

L'avis final rendu par l'autorité compétente n'est pas compris lorsqu'il n'est pas en cohérence avec les avis primaires – d'autant que les qualificatifs sont les mêmes –, tout comme l'absence d'articulation entre RDVC et avancements, du fait de la contrainte des quotas de bénéficiaires. Ce processus, source d'incompréhension, voire d'un sentiment d'injustice et de démotivation, affaiblit la démarche d'évaluation professionnelle en tant que telle.

Enfin, bien que l'accompagnement professionnel soit l'un des volets de la réforme, il s'avère souvent réduit au suivi des personnels en difficulté. Les inspecteurs, qui ont vu leurs missions se multiplier au fil des réformes, ce qui les mobilisent, tant au niveau national qu'académique, ne priorisent pas ce suivi de carrière des enseignants, pourtant très attendu.

La gestion des ressources humaines (RH) se structure dans les académies autour d'une feuille de route RH et de services de proximité. Pour autant, les dispositifs d'accompagnement gagneraient à être davantage articulés entre eux et à être plus lisibles et accessibles pour les enseignants.

En une période où le ministère œuvre par de nombreux moyens pour revaloriser le métier d'enseignant, alors qu'il est confronté à une crise d'attractivité majeure, les évolutions proposées ici sont indispensables pour accompagner tous les enseignants, en quête d'une reconnaissance de l'Institution qu'ils estiment insuffisante.

Les préconisations de la mission visent donc à donner du sens à l'acte même d'évaluation, à clarifier les objectifs et les modalités de mise en œuvre du dispositif pour les évalués comme pour les évaluateurs. En ce sens, sont proposés une meilleure répartition des RDVC sur la carrière, une distinction entre les opérations d'évaluation et d'avancement, ainsi que le renforcement de l'accompagnement RH de chaque enseignant.

Liste des recommandations

Recommandation n° 1 : organiser régulièrement, dans chaque académie, des temps de formation des évaluateurs, selon des modalités inter catégorielles et en inter degrés, sur le dispositif et les attendus des RDVC et sur l'accompagnement professionnel.

Recommandation n° 2 : impliquer le directeur d'école publique dans l'évaluation des enseignants au travers d'un entretien formalisé avec l'IEN, à l'issue de l'observation en classe, et portant sur les items 6 à 11 de la grille d'évaluation des professeurs des écoles.

Recommandation n° 3 : systématiser, dans le 1^{er} degré comme dans le 2nd degré, à destination des enseignants relevant de l'enseignement public comme de l'enseignement privé sous contrat, des réunions d'information en début d'année scolaire auxquelles seraient invités tous ceux qui auront leur RDVC dans l'année. Une attention sera portée à la préparation de l'analyse réflexive de la pratique professionnelle et du document de référence de l'entretien.

Recommandation n° 4 : mieux répartir les trois RDVC sur le déroulement de la carrière des enseignants, en assignant à chaque RDVC un objectif en termes de développement professionnel.

Recommandation n° 5 : supprimer l'avis final porté par l'autorité compétente qui prendrait acte de l'évaluation portée sur l'enseignant par le ou les évaluateurs.

Recommandation n° 6 : mettre fin au principe de l'avis pérenne qui s'applique actuellement au dernier RDVC en permettant de compléter cette évaluation avec des éléments repérés postérieurement sur la manière de servir de l'enseignant.

Recommandation n° 7 : étendre la période de « rattrapage » des RDVC non réalisés à toute l'année scolaire suivante.

Recommandation n° 8 : faire évoluer les outils de gestion numériques vers un véritable système d'information sur les ressources humaines (SIRH) afin d'améliorer la communication avec les agents et le suivi des professeurs par les évaluateurs.

Recommandation n° 9 : intégrer dans les feuilles de route RH académiques les modalités d'accompagnement pédagogique individuel et collectif et de développement professionnel des enseignants.

Recommandation n° 10 : intégrer la mission d'accompagnement professionnel des enseignants dans les lettres de mission des inspecteurs territoriaux rédigées par les recteurs et les DASEN, et plus largement dans le plan de travail annuel des corps d'inspection.

Recommandation n° 11 : créer des postes de chargés de mission dans le 2nd degré pour développer l'accompagnement professionnel des enseignants.

Recommandation n° 12 : exploiter les comptes rendus des RDVC afin de décliner des actions en termes d'accompagnement professionnel adaptées (de formation, d'évolution professionnelle, de compétences professionnelles à renforcer notamment).

Introduction

Le gouvernement et six organisations syndicales représentatives de la Fonction publique (CFDT, UNSA, FSU, CFE-CGC, CFTC, FA-FP) ont signé en 2015 un protocole d'accord relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (dit PPCR) et à l'avenir de la Fonction publique. Ce protocole a été rejeté par trois autres organisations syndicales (CGT, FO et Solidaires).

Applicable aux trois versants de la Fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière), cet accord, qui déclinait de nombreuses mesures, visait à conforter le statut général des fonctionnaires et s'accompagnait d'une modernisation de la gestion des ressources humaines. Le volet « rémunérations » a amené à une restructuration des grilles de rémunérations de l'ensemble des corps afin de mieux reconnaître les qualifications des agents et leur garantir des carrières plus valorisantes.

Les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires ont été également réformées, dans un objectif de simplification et d'harmonisation.

Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades a été posé, ainsi qu'un postulat d'une cadence unique d'avancement d'échelon, sauf pour les agents ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle qui bénéficient d'une voie spécifique d'avancement de grade.

Ce protocole évoquait les corps enseignants et précisait qu'ils bénéficieraient de revalorisations analogues à celles du corps des attachés d'administration de l'État.

Enfin, il fixait un calendrier de mise en œuvre pour adapter l'ensemble des décrets statutaires.

Cette question a été inscrite au plan de travail annuel 2022-2023 de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR), sous l'intitulé suivant : « Le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations pour les enseignants : place et rôle des RDVC dans l'évolution et la progression de carrière ». Le périmètre concerne les enseignants du 1^{er} comme du 2nd degré, relevant de l'enseignement public comme de l'enseignement privé sous contrat. Entre 2017 et la dernière campagne (2021-2022), ce sont près de 65 500 personnels qui ont été concernés par un RDVC (annexe 3).

Cette mission intervient dans une période où les enjeux liés aux ressources humaines sont importants, alors que les dernières années scolaires ont été marquées par une crise du recrutement (baisse du rendement des concours, difficultés à recruter des enseignants contractuels dans le premier degré et dans de nombreuses disciplines en tension de ce fait). Elle intervient à la suite des engagements du Grenelle de l'Éducation qui visait à une évolution profonde du système éducatif, et qui s'est traduit par douze engagements.

Le ministre a également ouvert en 2023 une nouvelle concertation sur l'attractivité et la revalorisation du métier enseignant selon deux axes : une revalorisation des rémunérations dite revalorisation « socle », et une revalorisation liée à l'exercice de nouvelles missions, dite « pacte ».

La mission a mené de nombreuses auditions auprès des organisations syndicales représentatives des enseignants, des personnels de direction ou d'inspection, d'associations professionnelles et de divers acteurs de la sphère éducative, et a échangé avec les directions ministérielles compétentes.

Elle s'est également déplacée dans six académies choisies pour leur diversité (taille, caractère rural, poids de l'enseignement privé, prégnance de l'éducation prioritaire). Ont été rencontrées les autorités académiques, au rectorat comme dans les départements, les services des ressources humaines, des évaluateurs, ainsi que de nombreux enseignants, du public comme relevant de l'enseignement privé sous contrat d'association, dans leur école, collège, lycée, ou lycée professionnel.

La mission a pu ainsi mesurer comment la refonte de l'évaluation et de la progression de carrière s'était mise en place, et de quelle façon cela avait modifié le rôle des évaluateurs et leur relation avec les enseignants. Elle a pu relever les aspects positifs de la réforme en regard d'un dispositif antérieur d'évaluation considéré par beaucoup d'acteurs comme obsolète.

Elle a également entendu les griefs portés à son encontre, qui doivent amener à reconsidérer de nombreux aspects de ce processus d'évaluation et de promotion professionnelle. Celui-ci a perdu de son sens au gré de

procédures administratives très lourdes, qui s'étirent dans le temps, peu comprises des enseignants qui se considèrent parfois comme délaissés par l'Institution. Les inspecteurs territoriaux sont confrontés pour leur part à des tâches multiples, dans un contexte de réformes pédagogiques nombreuses et majeures qu'ils ont dû porter, et qui les ont éloignés de leur mission d'accompagnement professionnel des enseignants.

Le rapport s'attache en conséquence à décrire dans une première partie la mise en œuvre de la réforme des modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, dans son format spécifique aux enseignants du fait des particularités de leurs fonctions, elles-mêmes différentes selon le degré d'enseignement, à identifier les avancées de la réforme, mais aussi ses limites. Cela amène dans une deuxième partie à analyser les critiques émises par les évalués comme par les évaluateurs, et à émettre les recommandations à même de redonner tout son sens à l'acte d'évaluation, en l'inscrivant dans une dynamique plus globale d'accompagnement, qu'il soit individuel ou collectif, tout au long de la carrière.

1. Une réforme qui apporte des améliorations au dispositif d'évaluation antérieur et modifie le rôle des acteurs

Décrire le dispositif antérieur permet de mieux appréhender les évolutions mises en œuvre, son impact sur la carrière des enseignants, et de bien percevoir le nouveau positionnement des acteurs.

1.1. La réforme vise des objectifs multiples, de la gestion des carrières à l'accompagnement de l'action pédagogique

1.1.1. Le dispositif antérieur très ancien faisait l'objet de critiques récurrentes

La mise en œuvre du protocole PPCR a été l'occasion de refonder le dispositif d'évaluation des enseignants, devenu inadapté au fil du temps. Eu égard à la spécificité de leurs missions, leurs statuts particuliers ont toujours dérogé au droit commun du statut général.

Les professeurs des écoles étaient évalués par une note établie sur 20, accompagnée d'une appréciation pédagogique de l'inspecteur de l'éducation nationale en charge de la circonscription.

Dans le second degré, les conseillers principaux d'éducation étaient évalués par une note établie sur 20, accompagnée d'une appréciation générale sur la manière de servir après avis du chef d'établissement et de l'inspecteur pédagogique régional de la vie scolaire.

Les conseillers d'orientation-psychologues étaient évalués par une note établie sur 20, accompagnée d'une appréciation générale sur la manière de servir sur proposition du directeur de CIO, et après avis des membres des corps d'inspection compétents.

S'agissant des professeurs certifiés et agrégés, des professeurs d'éducation physique et sportive et des professeurs de lycée professionnel, l'évaluation était fondée sur une note établie sur 100, décomposée en une note administrative, établie sur 40 annuellement, accompagnée d'une appréciation du chef d'établissement, et une note pédagogique, établie sur 60, actualisée lors de chaque inspection, proposée par les corps compétents d'inspection, portant sur la valeur de l'action éducative et de l'enseignement donné. L'addition de ces deux notes déterminait la note finale, arrêtée par l'autorité compétente. La fréquence variable des inspections pouvait induire une iniquité de traitement.

La fixation de la note finale répondait à des modalités déterminées chaque année par l'administration. La marge de progression était faible, et laissait peu de latitude aux évaluateurs. La note ne pouvait guère que progresser, au terme d'une phase de péréquation réalisée par l'autorité administrative. La position du chef d'établissement était en retrait en ce qu'elle ne représentait que 40 % de la note finale et, surtout, que l'amplitude de ses variations¹ était plus faible que celle de l'inspecteur², établie selon trois items (ponctualité / assiduité, activité / efficacité, autorité / rayonnement) assez éloignés de la mission de pilotage pédagogique du chef d'établissement.

¹ De 30 à 40/40.

² De 32 à 60/60.

L'avancement d'échelon était plus ou moins rapide, arrêté par l'autorité compétente en prenant en compte la note finale. Les grilles de chaque grade étaient structurées selon trois cadencements : le grand choix, le choix, ou l'ancienneté. À titre d'illustration, la classe normale des enseignants certifiés se déroulait sur onze échelons. Un enseignant atteignait cet 11^e échelon en 20 ans selon un cadencement toujours au grand choix, en 26 ans au choix, quand on l'atteignait en 30 ans à l'ancienneté. L'écart était ainsi de 10 ans selon la modalité d'avancement.

Ce dispositif, bien connu des enseignants au fil du temps car très stable dans sa modalité de mise en œuvre, se caractérisait ainsi par une progression continue, lors du passage de chaque échelon. La note annuelle offrait une certaine souplesse aux évaluateurs en leur donnant la possibilité de valoriser un engagement particulier à un moment donné de la carrière. Par ailleurs, les témoignages recueillis auprès des enseignants démontrent la valeur qu'ils accordaient au cadencement au grand choix.

Cette évaluation de la manière de servir était fondée sur la note ainsi attribuée. En sus, l'inspection pédagogique assurait, à un rythme variable selon les effectifs en présence tant d'enseignants que d'inspecteurs, des visites en classe qui consistaient en l'observation d'une séance pédagogique donnant lieu à un rapport d'inspection, souvent de plusieurs pages dans le premier degré, signé par l'inspecteur et visé par l'enseignant, décrivant la séance observée en l'assortissant de conseils, de recommandations ou de rappels des consignes pédagogiques à même d'améliorer la pratique professionnelle. Les documents fournis par le professeur pouvaient apporter un éclairage à l'inspecteur. Ce rapport était versé au dossier administratif de l'agent.

Si les recteurs d'académie ou les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (DASEN) pouvaient assigner un objectif quantitatif d'inspections à réaliser chaque année, l'inspecteur avait toute latitude pour organiser son agenda, en groupant par exemple des visites dans des établissements excentrés, ou en réalisant les inspections de tous les enseignants de la discipline affectés dans cet établissement le même jour. La journée se terminait généralement par une réunion de l'équipe pédagogique pour une synthèse générale, des consignes ou actualités concernant l'enseignement dans la classe ou dans une discipline. Ce temps privilégié d'échanges entre l'inspecteur et les enseignants était particulièrement apprécié par les équipes. Ce processus générait une masse d'information, sans doute incomplètement exploitée comme outil de pilotage, mais toutefois essentielle pour le suivi individuel des enseignants.

Il convient de noter que ces inspections, et les rapports en découlant, n'étaient pourtant ni codifiés ni inscrits dans les décrets statutaires en tant que tels.

1.1.2. L'évaluation professionnelle des enseignants conserve des spécificités dans la fonction publique

Le décret du 28 juillet 2010³ met fin au dispositif d'évaluation sanctionné par une note administrative et précise les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, sous la forme d'un entretien professionnel annuel qui donne lieu à compte rendu. Il porte principalement sur les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire, eu égard aux objectifs fixés, sur les objectifs assignés pour l'année à venir, ou sur la manière de servir. Au vu de la valeur professionnelle appréciée dans ce cadre, il pouvait être attribué au fonctionnaire chaque année, au terme de cette évaluation, des réductions ou majorations d'ancienneté.

Ce dispositif n'a pas été mis en œuvre pour les enseignants, pour lesquels le mécanisme décrit ci-dessus a perduré. Ce n'est qu'au moment de la mise en œuvre du protocole PPCR que le dispositif a évolué.

Cela a amené à une modification des décrets statutaires. Ainsi, le décret du 5 mai 2017⁴ acte la rénovation des parcours de carrière, et la mise en place d'une cadence unique d'avancement tout au long de la carrière, qui se substitue ainsi aux trois modalités antérieures. Il introduit toutefois, là encore de façon dérogatoire au statut général de la fonction publique qui a supprimé le lien entre évaluation et avancement, de nouveaux mécanismes d'accélération de carrière pour reconnaître et valoriser le parcours et l'engagement

³ Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

⁴ Décret n° 2017-786 du 5 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale.

professionnels, par le moyen de nouvelles modalités d'évaluation, également dérogatoires au décret du 28 juillet 2010.

Sont ainsi prévus trois rendez-vous de carrière (RDVC), dont l'objectif est d'apprécier la valeur professionnelle de l'enseignant, fixés comme suit en considérant que le 31 août de l'année scolaire donnée, date de référence, se situe :

- dans la deuxième année du 6^e échelon de la classe normale ;
- entre le 18^e et 30^e mois au 8^e échelon de la classe normale ;
- dans la deuxième année du 9^e échelon de la classe normale.

Ces RDVC se substituent au mécanisme de la note sur 100, ainsi qu'aux visites d'inspection déjà citées. Ils sont très codifiés par le décret et comprennent une observation en classe et deux entretiens, respectivement avec l'inspecteur et avec le chef d'établissement pour les personnels affectés en établissement pour le second degré⁵. Ils donnent lieu à un compte rendu et l'appréciation finale qui figure dans ce compte rendu est arrêtée par l'autorité compétente, DASEN, recteur ou ministre selon le corps d'appartenance.

À chacun des deux premiers RDVC est associé un possible avancement accéléré d'un an attribué à environ 30 % de l'effectif concerné par ce RDVC. Au troisième RDVC est associé une promotion de grade, la hors classe, à l'accès plus ou moins rapide en conséquence.

Le caractère dérogatoire réside dans le rythme de l'évaluation, qui n'est pas annuel, et dans la mobilisation de deux évaluateurs pour les enseignants, à l'exception notamment des professeurs des écoles du public.

Au-delà de ces RDVC, le décret prévoit que tout enseignant bénéficie d'un accompagnement continu dans son parcours professionnel : « *Individuel ou collectif, cet accompagnement répond à une demande des personnels ou à une initiative de l'administration* ». Désormais cet accompagnement est donc inscrit dans les décrets statutaires, preuve s'il en est de l'importance qui lui est accordée, comme un corollaire de l'évaluation. Pour autant ce volet n'a jamais été développé, normé, ni repris sous aucune forme comme il sera précisé au point 2.3.

1.2. Le déroulement de la carrière est plus favorable et plus lisible

1.2.1. Le rythme d'avancement se veut plus favorable et plus uniforme

Indépendamment des modalités d'évaluation, la mise en œuvre de la réforme PPCR a entraîné une refonte des grilles de rémunération, associées dorénavant à un rythme unique d'avancement. Ainsi la grille des professeurs des écoles, certifiés, professeurs de lycée professionnel, CPE, ou Psy-EN, toujours structurée en 11 échelons, débute à l'indice majoré 390, pour 349 dans la grille de 2016, soit un gain de 41 points en début de carrière. La progression de carrière est également plus régulière : il faut 26 ans pour parvenir au 11^e échelon, durée assortie possiblement de deux temps d'accélération lors des RDVC aux 6^e et 8^e échelons, quand il en fallait entre 20 et 30 selon le cadencement antérieur. La progression est en outre un peu plus rapide en début de carrière. La fin de carrière a également été aménagée avec la création de la classe exceptionnelle, qui culmine au troisième chevron de la hors échelle A pour les professeurs des écoles, certifiés et assimilés, et au troisième chevron de la hors échelle B pour les agrégés.

La montée en charge de la revalorisation des grilles pour les corps enseignants achevée en 2021 a permis, à échelon identique, une revalorisation indiciaire moyenne de 924 € bruts annuels.

Sur la période 2017-2023, pour l'ensemble des personnels du ministère chargé de l'éducation nationale, relevant de l'enseignement public comme privé sous contrat d'association, le coût de la mise en œuvre du PPCR s'élèvera à un peu plus d'un milliard d'euros (annexe 4).

⁵ Les enseignants du 1^{er} degré sont soumis à la seule évaluation de l'inspecteur de l'éducation nationale, à l'exception de l'enseignement privé où le directeur de l'école a le statut de chef d'établissement.

1.2.2. L'avancement est prévu sur trois grades, deux au minimum

Le protocole PPCR a institué le principe selon lequel le fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades⁶. Pour les enseignants, il s'agit de la classe normale et de la hors-classe, d'accès garanti pour tous. Sont éligibles au tableau d'avancement au grade hors-classe les enseignants qui comptent au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale. En conséquence, l'avis émis à l'occasion du troisième RDVC, prévu sur cette plage d'appel, permet à l'autorité administrative de classer les candidatures éligibles. Le taux de promotions a progressivement augmenté pour atteindre en 2021-2022 le taux de 18 %.

En outre, un troisième grade est créé, la classe exceptionnelle, offrant aux enseignants de nouvelles perspectives de carrière. Ce grade, dit à accès fonctionnel, est accessible jusqu'à ce jour selon deux viviers, l'un ouvert à hauteur de 70 %⁷ des promotions, à des personnels ayant accompli huit années dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières, dont la liste est fixée par l'arrêté du 6 août 2021, et, à hauteur de 30 % des promotions, à des personnels ayant un parcours exceptionnel. Le nombre de fonctions auxquelles les enseignants sont éligibles est variable selon l'environnement dans lequel ils évoluent. La plus significative en volume concerne les enseignants ayant exercé en éducation prioritaire (annexe 5).

L'enseignement privé se singularise par un volume de personnels éligibles au premier vivier plus faible qui ne permet pas des promotions à hauteur du contingent prévu. Cette situation est due à une liste des fonctions éligibles plus restreinte⁸ que dans l'enseignement public. La simple absence d'établissements classés en éducation prioritaire explique que le vivier 1 soit difficile à alimenter. Cela amène les organisations syndicales représentant les maîtres à demander chaque année une fongibilité du nombre de promotions possibles entre les deux viviers, afin de ne pas perdre le bénéfice de promotions non satisfaites au titre du vivier 1.

Il est à noter que nombre de missions ainsi listées font déjà l'objet d'une reconnaissance, soit sous une forme indemnitaire, soit au travers d'une pondération horaire, ce qui interroge. Les annonces récentes du ministère quant à la suppression du vivier 1 devraient régler cette question.

Les enseignants rencontrés, tout comme les chefs d'établissement, font état de leur grande méconnaissance des règles d'éligibilité, voire expriment le fait que cela leur est inaccessible : « *Cela n'est pas pour nous, on ne sait même pas ce qu'il faut faire pour y accéder* ». Malgré les notes produites annuellement par les services académiques à l'occasion de la campagne annuelle de promotion, ce dispositif souffre d'un déficit de connaissance par ceux qui sont censés en bénéficier. Si les enseignants qui relèvent de l'enseignement public en ont une relative meilleure appréhension, par l'intermédiaire des organisations syndicales qui communiquent sur le sujet, les enseignants qui exercent dans l'enseignement privé n'en ont qu'une très faible représentation. Toutefois, leurs représentants qui ont signé le protocole considèrent cette réforme juste.

1.3. La réforme fait évoluer le rôle des acteurs

1.3.1. Les enseignants deviennent acteurs de leur évaluation

En amont du RDVC comme en aval, les enseignants sont invités à s'exprimer sur leurs pratiques professionnelles.

1.3.1.1 Le document de référence de l'entretien, outil d'analyse réflexive

Le protocole du RDVC prévoit que les agents, avisés dès le mois de juillet qui précède, bénéficieront d'un RDVC dans le courant de l'année scolaire suivante, et que prévenus au moins quinze jours – hors vacances – à l'avance, ils puissent remplir un document préparatoire, dit de référence de l'entretien, qui se veut une

⁶ Il n'y en a qu'un pour le corps des chaires supérieures, mais ce corps n'est accessible qu'en deuxième partie de carrière.

⁷ Le décret n° 2022-481 du 4 avril 2022, a fixé ce taux à 70 %, alors qu'il était de 80 % jusqu'alors, au profit du vivier 2 qui est passé à 30%.

⁸ À l'exception près des enseignants de STS, inclus seulement dans la liste du privé.

aide à la préparation du rendez-vous de carrière, comme mentionné en introduction du document de référence⁹.

Le document de référence comporte trois parties :

- I. Le parcours professionnel
- II. Compétences mises en œuvre dans le cadre de son parcours professionnel
 - 1- L'agent dans son environnement professionnel propre (la classe, le CDI, la vie scolaire, le CIO) : compétences liées à la maîtrise des enseignements, compétences scientifiques, didactiques, pédagogiques, éducatives et techniques.
 - 2- L'agent inscrit dans une dimension collective.
 - 3- L'agent et son engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel.
- III. Souhait(s) d'évolution professionnelle, de diversification des missions.

Si le caractère obligatoire de ce document n'a finalement pas été retenu, le constat est fait que l'immense majorité des enseignants le prépare, parfois pour eux-mêmes, mais très souvent pour le fournir à l'inspecteur, et moins fréquemment au chef d'établissement, à l'avance ou au dernier moment. Cela facilite le déroulement de l'entretien avec les évaluateurs car « *Le document de référence de l'entretien a pour objectif de servir de conducteur pour le ou les entretiens professionnels* ». De ce fait, même si l'agent ne l'a pas rempli, il sera utilisé par l'évaluateur pour balayer les domaines de compétences attendues. L'intérêt de celui-ci est donc bien d'y avoir réfléchi à l'avance.

Son importance est renforcée du fait que l'éventuelle observation en classe n'est désormais qu'un point d'appui parmi d'autres afin d'élargir la discussion à l'ensemble des pratiques de l'agent : « *Dans le cadre de l'entretien avec l'inspecteur, l'observation effectuée pourra contribuer à nourrir les échanges* ».

Sur le fond, le document est peu critiqué, si ce n'est qu'il est identique pour tous les corps d'enseignants, de la maternelle aux professeurs affectés dans l'enseignement supérieur (PRAG et PRCE), tout comme pour les conseillers principaux d'éducation (CPE) et les psychologues de l'éducation nationale (Psy-EN), (annexe 6). Les professeurs des écoles regrettent toutefois un certain décalage avec leurs conditions d'exercice.

1.3.1.2 L'évalué, évaluateur de lui-même

Du simple fait de rédiger le document de référence de l'entretien, l'agent est amené à se poser des questions sur ses pratiques, mais le protocole PPCR va encore plus loin en lui donnant la faculté de s'exprimer sur le compte rendu, dans les quinze jours calendaires après l'avoir reçu. Quand on compare à l'ancien système où il ne lui était demandé que d'accuser réception du rapport de l'inspecteur, qu'il lui plaise ou pas, on note ici une réelle avancée, dont les agents usent plus ou moins.

Il est en effet prévu dans le compte rendu du RDVC une rubrique « Observations de l'agent », lui laissant le même champ d'expression qu'aux inspecteurs et chefs d'établissement (2 048 caractères). D'après l'étude menée par la mission sur le troisième RDVC des agrégés¹⁰, seuls 29,4 % des agents laissent un commentaire, près de la moitié du temps pour ne rien signaler d'autre qu'un accusé de réception ou un bref remerciement. Au-delà des remarques de points de détails (comme l'orthographe malmenée du nom de l'agent), les commentaires conséquents se partagent entre des critiques négatives et positives des avis des évaluateurs. Il faut noter que ces observations ne sont généralement pas exploitées, ce qui pose problème.

1.3.2. Les évaluateurs s'inscrivent dans une démarche normée

1.3.2.1 Les calendriers sont mal séquencés

Dans toute la vie professionnelle de l'agent, au plus trois RDVC sont prévus. Les agents qui sont entrés tardivement dans l'Éducation nationale ou qui en sont sortis prématurément n'ont pas forcément la totalité

⁹ « *Le rendez-vous de carrière est l'occasion pour l'agent de conduire une analyse réflexive et contextualisée de ses activités et de sa pratique en identifiant les évolutions les plus caractéristiques de son parcours jusqu'au premier rendez-vous de carrière ou depuis le précédent rendez-vous de carrière. Il peut notamment s'appuyer sur le référentiel des compétences professionnelles (...)* ».

¹⁰ La totalité des 12 316 troisièmes rendez-vous de carrière des agrégés de 2017-2018 à 2021-2022 a été étudiée par la mission.

des RDVC, voire pas du tout. C'est donc au mieux seulement deux occasions pour un professeur d'avoir une accélération de carrière (gain d'une année) et une possibilité d'un passage avancé à la hors-classe. Ce sont surtout trois temps d'échanges personnalisés et officiels avec son inspecteur et, le cas échéant, son chef d'établissement. Les moments choisis pour ces trois rendez-vous souffrent toutefois d'un rapprochement entre eux trop important (cf. 2.2).

Malgré ces contraintes, cette normalisation permet de traiter de la même façon tous les enseignants ; il n'était en effet pas rare par le passé que les enseignants loin des centres villes ou affectés dans l'enseignement privé soient moins souvent inspectés que les autres (cf. 1.4). Néanmoins, un inconvénient non sans conséquence apparaît simultanément : le calendrier des inspecteurs devient difficile à gérer et il s'en suit une moindre présence de ceux-ci sur le terrain (cf. 2.3).

1.3.2.2 La charge de travail est très variable selon les disciplines

L'annexe 3 décompte par année et par corps le nombre de RDVC menés par les évaluateurs. Une tendance régulière à la baisse, liée au passage d'un dispositif à l'autre, est constatée. L'on passe ainsi de 78 515 RDVC réalisés en 2017-2018 à 65 487 en 2021-2022.

Ces chiffres masquent toutefois une très grande disparité selon le degré d'enseignement et les disciplines.

Dans le 1^{er} degré, alors que dans l'ancien dispositif l'IEN pouvait mener entre 80 et 100 inspections par an, il assure au titre de la présente année scolaire en moyenne 21,29 RDVC par an (annexe 8), de 10,57 à 33,08 précisément selon les départements.

Dans le second degré les écarts sont très importants selon les disciplines. L'analyse des données disponibles pour 2022 montre des disparités fortes, pouvant amener certains inspecteurs à réaliser annuellement une dizaine de RDVC, quand d'autres en réalisent plus de 60. Ce chiffre a pu monter à 80/90 RDVC en 2017 lors du démarrage du nouveau dispositif.

Sur ce strict champ de l'évaluation des enseignants, la charge de travail des inspecteurs a donc diminué, tout en se complexifiant sur le plan administratif comme la description du dispositif le souligne.

1.3.2.3 Le rôle des inspecteurs est élargi

Sur le fond, le terme d'inspection s'applique toujours lors de la venue des inspecteurs en établissement pour réaliser un rendez-vous de carrière.

Il y a toujours un temps d'observation en classe, d'une heure ou deux, et un temps d'entretien, là aussi d'une durée d'au moins une heure. L'observation se déroule strictement comme avant ; l'inspecteur s'assied au fond de la classe, n'intervient que rarement, regarde et écoute le professeur et les élèves, et consulte les documents mis à sa disposition. L'entretien prend une autre tournure : le fil directeur en est le document de référence de l'entretien *op. cit.*, et la finalité est en partie différente. Les enjeux pédagogiques restent les mêmes alors que les échanges sur la carrière sont beaucoup plus développés, nécessitant un élargissement du regard des évaluateurs. La séance n'est plus centrale dans ce temps d'évaluation.

Sur la forme, de nouvelles évolutions voient le jour avec les obligations faites à l'inspecteur de proposer un rendez-vous de carrière une année et pas une autre, d'en préciser la date et l'horaire exacts au moins quinze jours à l'avance et de se coordonner avec le chef d'établissement pour que les entretiens ne soient pas trop distants dans le temps (six semaines maximum).

Lors des entretiens, quand ils se préoccupaient auparavant surtout d'apporter des critiques constructives à la leçon observée, les inspecteurs doivent désormais porter un regard plus large sur l'enseignant. Le plus souvent, la leçon du jour n'est plus examinée en détail et sert seulement de point de départ à une discussion plus large portant sur la pédagogie de l'enseignant et sur sa place en dehors de la classe, au sein de l'établissement. Cette (r)évolution n'est pas comprise de la même manière par tous les inspecteurs (cf. 2.1). Enfin, la collaboration entre inspecteurs (1^{er} degré sous l'égide du DASEN et 2nd degré sous l'égide du doyen) sort renforcée de la mise en place du PPCR, particulièrement sur la déclinaison des items en observables-descripteurs. Cette réflexion collective a un effet positif sur l'homogénéité des pratiques.

1.3.2.4 Le rôle des chefs d'établissement est renforcé

Dans le second degré, le chef d'établissement est désormais à parité avec l'inspecteur puisqu'il donne son avis sur six des onze items de compétences (contre huit pour l'inspecteur, trois étant communs). De plus, un entretien est prévu entre l'agent et son chef d'établissement et ce dernier a toujours la possibilité d'accompagner l'inspecteur dans sa visite d'observation en classe. Comme antérieurement, cette pratique n'est pas généralisée mais semble avoir progressé. Les échanges entre l'inspecteur et le chef d'établissement sont devenus systématiques et fréquents, ce qui n'était pas toujours le cas. La mission a pu constater que ce renforcement de la place du chef d'établissement dans l'évaluation des enseignants est globalement apprécié par tous dans ce qu'elle a de complémentaire à celle de l'inspecteur, avec toutefois une vigilance de la part des enseignants sur le fait de garder une entrée pédagogique et didactique forte, qui revient à l'inspecteur principalement.

1.3.2.5 Les critères et niveaux d'évaluation pour les enseignants sont universels

La grille d'évaluation pour les enseignants (modèle 1¹¹, annexe 7) constitue l'évolution majeure du changement de paradigme des inspections ; elle concentre logiquement une bonne part des critiques. Elle est constituée de onze items de compétences :

- cinq purement scientifiques, didactiques ou pédagogiques, réservés à l'inspecteur (ou chef d'établissement pour les PRAG-PRCE) ;
- trois réservés au chef d'établissement (ou inspecteur en primaire) ;
- trois communs aux deux évaluateurs.

Les professeurs documentalistes, les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale bénéficient de grilles (modèles 2 à 4) qui leur sont spécifiques, deux derniers modèles (5a et 5b) de grilles servant aux cas d'enseignements ou de fonctions (DCIO¹² par exemple) les plus divers, avec unicité de l'évaluateur.

Les items de compétences reposent principalement sur le référentiel de compétences des métiers du professorat et de l'éducation¹³, plus ancien que le PPCR car datant de 2013. Il est censé être connu de tous, mais la mission a constaté que certains enseignants l'ignorent ou, à tout le moins, ne le relient pas aux items de compétences de la grille d'évaluation¹⁴ qu'ils peinent donc à bien comprendre.

Les niveaux dits d'expertise sont les mêmes à chaque fois :

- à consolider ;
- satisfaisant ;
- très satisfaisant ;
- excellent.

Bien que ces qualificatifs se veuillent bienveillants et encourageants, les intéressés comprennent vite que les deux premiers sont à ranger dans la « mauvaise » moitié, et même le plus bas décile quantitativement. En effet, d'après l'étude exhaustive menée par la mission sur le troisième RDVC des agrégés¹⁵, les 125 469 niveaux d'expertise exprimés ne sont « satisfaisants » qu'à 7,3 % et ceux « à consolider » ne représentent que 0,9 %. Cela démontre, si cela avait été nécessaire, que la majorité des compétences des enseignants est de très haut niveau, mais complique le choix à faire pour les promotions puisque 63,8 % des items sont qualifiés d'« excellents ». Ainsi, il apparaît complexe de départager autant d'enseignants excellents sur ces critères.

¹¹ cf. annexe 7 : modèle 1 du cadre de compte rendu du rendez-vous de carrière dans le guide du RDVC des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale.

¹² Directrice ou directeur de centre d'information et d'orientation.

¹³ Arrêté du 1^{er} juillet 2013 – BO n° 30 du 25-07-2013 ou education.gouv.fr/le-referentiel-de-competences-des-metiers-du-professorat-et-de-l-education-5753

¹⁴ À titre d'exemple l'item n° 2 de la grille d'évaluation des enseignants relève des compétences 7 et P2 de leur référentiel.

¹⁵ La totalité des 12 316 troisièmes rendez-vous de carrière des agrégés de 2017-2018 à 2021-2022 a été étudiée par la mission.

1.3.2.6 L'autorité académique notifie un avis en fin de chaîne d'évaluation

Une fois les avis donnés par le ou les deux évaluateurs (après échange entre eux), une fois que l'agent a fait ses observations, l'appréciation finale de sa valeur professionnelle lui est notifiée dans les deux semaines après la rentrée scolaire suivant celle au cours de laquelle le rendez-vous de carrière a eu lieu (ou avant le 15 octobre dans le cas de situations particulières)¹⁶. Le choix de l'appréciation finale est laissé à l'autorité académique entre les quatre qualificatifs déjà retenus pour les niveaux d'expertise : « à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant » et « excellent », ce dernier étant le seul à assurer de la promotion. La tentation naturelle, du moins chez les agents¹⁷, est de faire une espèce de moyenne des niveaux d'expertise par item de compétence, ce qui donnerait très souvent un résultat « excellent ». En effet, à titre d'exemple et d'après l'étude exhaustive menée par la mission sur le troisième RDVC des agrégés⁵, sur les 10 504 agents ayant eu 11 avis correctement remplis :

- 2 747 (26,2 %) ont obtenu 11 avis « excellent » ;
- 881 (8,4 %) ont obtenu 10 avis « excellent » ;
- 841 (8,0 %) ont obtenu 9 avis « excellent » ;
- 779 (7,4 %) ont obtenu 8 avis « excellent » ;
- 821 (7,8 %) ont obtenu 7 avis « excellent » ;
- 720 (6,9 %) ont obtenu 6 avis « excellent ».

On voit ici que 64,6 % des agents ont une majorité d'avis « excellent », ce qui fait naître de fortes attentes, et que 50 % en ont au moins 8 sur 11.

De son côté, le ministère souhaite, d'une part, n'assurer les promotions qu'aux agents qualifiés globalement d'« excellents » et, d'autre part, les limiter pour des raisons budgétaires à environ 30 % d'entre eux. C'est ainsi que 3 285 (31,3 %¹⁸) des agents de l'exemple précédent ont bénéficié d'un avis final « excellent » et ont donc eu une promotion. Cela revient souvent à devoir obtenir au moins 10 items « excellent » sur 11 pour espérer la promotion. Prendre appui sur la seule évaluation ne permet donc pas d'identifier ce contingent de 30 %.

Toujours dans l'exemple étudié par la mission, on note que 77,7 % des promus ont 11 avis « excellent » sur 11, 90,6 % en ont au moins 10, 96,2 % au moins 9 et 98,2 % au moins 8. On peut alors comprendre le sentiment d'incompréhension, voire d'injustice, ressenti par nombre d'agents. La mission a noté que ce sentiment est davantage basé sur le supposé manque de reconnaissance de l'Institution que sur l'absence de promotion, dont peu d'agents connaissent la portée exacte.

Les préconisations de la Cour des comptes de 2023 ne trouvent pas écho auprès des acteurs

Dans un rapport thématique de janvier 2023 intitulé « Mobiliser la communauté éducative autour du projet d'établissement », la Cour des comptes consacre un développement à l'évaluation des enseignants, dans son chapitre II « *Le chef d'établissement et les enseignants, un acteur clé aux capacités d'action limitées* ». Elle met en lumière le rôle plus important attribué au chef d'établissement dans le cadre des RDVC, en montrant les limites. Cela l'amène à préconiser dans une recommandation réitérée à l'adresse du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse de confier au seul chef d'établissement l'évaluation des enseignants du second degré, en ménageant une possibilité de recours auprès de l'inspecteur.

Si les chefs d'établissement expriment en effet le souhait d'avoir plus de marge de manœuvre quant à la gestion des ressources humaines, l'ensemble de leurs organisations syndicales représentatives comme les nombreux chefs d'établissement rencontrés par la mission ne vont pas jusqu'à réclamer cette évaluation exclusive.

Bien au contraire, ils mettent en avant l'intérêt du regard croisé qu'amène la double évaluation, riche de contenus. Sauf rare exception, ils trouvent un terrain d'entente avec les inspecteurs pour renseigner la grille

¹⁶ Arrêté du 5 mai 2017, modifié par l'arrêté du 19 juin 2019.

¹⁷ Les inspecteurs déclarent parfois que le premier item, lié aux savoirs disciplinaires et didactiques, a un poids plus important que les autres à leurs yeux.

¹⁸ Pourcentage que l'on peut comparer avec celui des agrégés n'ayant eu qu'un seul évaluateur et donc seulement quatre ou cinq avis en tout (PRAG, agents détachés, etc.) : 45,4 % (ce qui donne une moyenne totale de 33 %).

d'évaluation, qu'ils établissent souvent ensemble, au-delà d'ailleurs des quelques items communs. L'intérêt d'une double évaluation est partagé par les inspecteurs pédagogiques comme par les enseignants, très attachés pour leur part au regard pédagogique disciplinaire de l'inspecteur qu'ils estiment indispensable.

La procédure de recours à l'inspection pédagogique prévue par la Cour des comptes devrait en outre faire l'objet d'une procédure formalisée, qui présenterait à nouveau un risque de renforcer le caractère très administratif d'une procédure qui l'est déjà trop. Renforcer le rôle d'accompagnement du chef d'établissement, au-delà du cadre évaluatif, selon des modalités qu'il lui appartiendrait de définir, en fonction du contexte de l'établissement et des besoins exprimés par les enseignants, semble le meilleur moyen pour affirmer la posture du chef et renforcer sa capacité d'action, en cohérence avec l'ensemble des dispositifs académiques existants.

1.3.3. Les services coordonnent les opérations d'évaluation et de promotion

La DGRH est chargée d'informer à l'avance les intéressés de leur RDVC. Un « administrateur fonctionnel de centrale » leur envoie un message électronique sur leur boîte académique selon les termes de l'arrêté du 5 mai 2017¹⁹, modifié par l'arrêté du 19 juin 2019, qui précise que « *L'agent est informé individuellement, avant le début des vacances d'été, de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir. Une notice présentant les enjeux et le déroulé du rendez-vous de carrière est jointe à cette information.* » Un lien vers l'application dédiée leur est ainsi fourni. Les académies regrettent de ne pas être informées simultanément.

Du simple fait des mutations, pas toujours stabilisées au début de l'été, des erreurs sur l'identification des éligibles peuvent survenir. Elles sont très souvent et rapidement corrigées, mais parfois seulement en janvier.

Les premières années, la consigne a été donnée aux évaluateurs de revoir un niveau d'expertise à la baisse quand ils étaient tous « excellents » pour le même agent, afin de respecter le quota d'environ 30 %. Ces contraintes ont ensuite été anticipées par les inspecteurs et pris en compte par une harmonisation renforcée dans les académies.

Malgré l'absence des organisations syndicales aux travaux des commissions de promotion, les recours à l'amiable sont rares²⁰ et les procédures auprès d'un tribunal administratif quasi inexistantes, la plupart du temps une simple explication de vocabulaire suffisant.

Globalement, en régime devenu permanent, les services rectoraux considèrent que la gestion des RDVC nécessite une « *grosse organisation et beaucoup de rigueur* » dans la mise à jour des fichiers, tant des bénéficiaires, surtout ceux en situation de détachement, que des inspecteurs en charge des RDVC.

L'essentiel du travail conduisant à l'avis final est préparé en amont par les collègues d'inspecteurs avec, au mieux, une harmonisation orchestrée par les doyens, en lien avec les services. Les chefs d'établissement ne sont pas parties prenantes de ces opérations d'ajustement. Les pratiques sont très diverses mais quelques critères simples peuvent être retenus comme la lecture détaillée des appréciations littérales quand les quotas risqueraient d'être dépassés ou l'inscription d'une conclusion « satisfaisante » en cas de présence d'un seul item jugé « à consolider ».

1.3.4. Un outil de gestion est introduit

Un nouvel outil de gestion de la campagne des RDVC a été élaboré, SIAE²¹. Cet outil s'adresse aux évaluateurs, aux évalués et aux services des ressources humaines des académies et des directions des services départementaux de l'éducation nationale. Il est accessible via les environnements numériques de travail et a pour objectifs de dématérialiser et de simplifier le processus de mise en œuvre des RDVC.

¹⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034632395>

²⁰ À faire sous 30 jours francs. Par exemple, une dizaine par an dans le département d'Essonne pour le 1^{er} degré, mais cinq fois plus pour le 2nd degré à La Réunion.

²¹ Système d'information d'aide à l'évaluation, accessible dans iProf (portail Arena) dans l'onglet « Les services ».

L'outil organise les différentes étapes du rendez-vous de carrière²² :

- pour les évaluateurs et les évalués : organise les étapes du rendez-vous de carrière : programme l'inspection et le ou les entretiens avec les évaluateurs.
- pour les évaluateurs :
 - informe sur les personnels à évaluer au cours de l'année N+1 ;
 - permet de renseigner directement le compte rendu du RDVC : niveau d'expertise par compétence et appréciation littéraire ;
 - facilite une collaboration entre les deux évaluateurs pour le renseignement des items communs ;
 - gère automatiquement les notifications aux évalués, après validation des évaluateurs, à toutes les étapes du RDVC.
- pour les évalués :
 - informe avant les congés d'été tous les personnels concernés qu'ils bénéficieront d'un RDVC lors de l'année scolaire suivante ;
 - notifie les appréciations des évaluateurs ;
 - permet de renseigner des observations (dans les quinze jours calendaires qui suivent la notification) ;
 - notifie l'appréciation finale, du recteur de l'IA-DASEN ou du ministre selon les situations.

L'outil SIAE facilite le processus de gestion partagée par rapport aux pratiques antérieures, essentiellement manuelles.

1.4. La réforme améliore la situation des enseignants en termes de fréquence de l'évaluation dans l'enseignement privé sous contrat

La réforme PPCR a eu des effets sur l'ensemble des professeurs de l'enseignement privé sous contrat.

Les enseignants de l'enseignement privé sous contrat recevaient en effet moins de visites d'inspection que leurs collègues de l'enseignement public. Ils sont désormais intégrés au processus général de visites selon leur échelon, et non selon leur appartenance à l'enseignement public ou privé, ils ont des RDVC au même rythme que les autres. Leur déroulement de carrière est plus juste.

Par ailleurs, les inspecteurs connaissent mieux ces professeurs. Ceux-ci bénéficient plus régulièrement des conseils de leur inspecteur et l'ont exprimé positivement à la mission. Ces visites désormais périodiques dans les établissements privés ont permis aux inspecteurs d'aller progressivement dans tous les établissements, de connaître leur profil sur l'ensemble du territoire. Elles sont l'occasion de rappeler certains points réglementaires, de repérer par exemple d'éventuelles irrégularités (temps de séance de cours non réglementaire, etc.) qui pouvaient échapper à la vigilance des cadres de l'établissement comme des inspecteurs. Les relations entre les inspecteurs et les directeurs se sont ainsi renforcées.

Les critères d'éligibilité au vivier 1 et au vivier 2 pour l'accès à la classe exceptionnelle s'alignent sur ceux des collègues du public, comme mentionné plus haut (cf. 1.2.2.). Et, comme dans l'enseignement public, les maîtres n'ont pas eu de visite obligatoire depuis le 9^e échelon et l'inspecteur doit pourtant donner un avis sur les éligibles des 2 viviers, si bien que la question de la pertinence des avis peut se poser ici aussi.

Les interlocuteurs rencontrés par la mission ont ainsi tous souligné que l'instauration du RDVC avait permis d'homogénéiser le traitement des professeurs du public et celui des enseignants de l'enseignement privé sous contrat, dans les aspects positifs comme dans les aspects à améliorer.

Ces constats plutôt positifs ne doivent pas masquer les imperfections du mécanisme mis en place, qui seront abordées dans la suite de ce rapport.

²² Voir guide du rendez-vous de carrière : <https://www.education.gouv.fr/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi-41627>

2. Une réforme dont la mise en œuvre présente des lacunes en particulier dans l'accompagnement de la carrière des enseignants

Alors même que la réforme introduit un principe d'accompagnement pédagogique, celui-ci s'est réduit du fait de multiples contraintes.

2.1. Le champ de l'évaluation, plus large et par compétences, est diversement compris par les évalués et les évaluateurs

Malgré des documents d'appui, des guides méthodologiques, et des sessions de formation, la mission a pu mesurer la différence d'approche des nombreux évaluateurs, tant en ce qui concerne les chefs d'établissement que les inspecteurs.

2.1.1. L'analyse réflexive des pratiques professionnelles introduite par le document de référence nécessite un accompagnement pour être efficace

La réforme a introduit un document de référence de l'entretien présenté au paragraphe 1.3.1.

La mission a constaté que ce document de référence était très souvent rempli par les agents évalués et adressé préalablement au RDVC à l'inspecteur et, le cas échéant, au chef d'établissement.

Néanmoins, trois types de difficultés sont relevées :

- difficultés d'appropriation : la plupart des enseignants témoignent de difficultés à se mettre en valeur (certains ont dit : « *à se vendre* »), à mettre en exergue les compétences qu'ils ont acquises et à les formuler. Cela semble vécu comme un changement culturel auquel les enseignants ne sont pas préparés. Il est vrai que l'analyse réflexive de ses pratiques professionnelles est un exercice qui ne s'improvise pas ;
- difficultés de rédaction : il apparaît donc nécessaire de proposer aux enseignants un accompagnement adapté à la rédaction de ce document afin d'en clarifier les attendus, car beaucoup d'enseignants disent avoir des difficultés à les comprendre et à remplir le document. Beaucoup ont confié avoir effectué des recherches sur Internet ou avoir contacté les organisations représentatives des personnels ou encore avoir sollicité des collègues proches afin d'obtenir une aide au remplissage du document. Il en ressort très certainement une rédaction un peu lisse et standardisée visant un rendu qui correspondrait aux attendus supposés de l'Institution. Notamment, la partie « Souhait(s) d'évolution de carrière » déstabilise certains enseignants qui exercent leur métier avec passion sans velléité de changement professionnel. Ces enseignants craignent d'être mal perçus ou de manquer d'ambition professionnelle faute de renseigner cette partie. Ce document unique n'est finalement pas adapté au contexte d'enseignement à certaines catégories d'enseignants qui ont des conditions d'exercice très différentes en fonction du contexte dans lequel ils évoluent en particulier pour les professeurs des écoles. Une version adaptée au premier degré serait de nature à faciliter son appropriation, même si, dans le premier degré, des réunions d'information sont proposées dans quelques circonscriptions aux enseignants éligibles à un RDVC. Toutefois ces initiatives sont peu nombreuses et étroitement liées à la personne de l'inspecteur ou de l'inspectrice qui les propose et les anime. Quand ces réunions existent, surtout dans le 1^{er} degré, elles sont jugées très utiles par les enseignants ;
- un usage variable du document de référence selon les évaluateurs : la mission a constaté que les évaluateurs ne prenaient pas tous appui sur le document de référence de l'entretien. Dans le meilleur des cas, le document est un support central de l'entretien, plébiscité d'ailleurs par des évaluateurs qui découvrent des éléments du parcours de l'enseignant qu'ils ne soupçonnaient pas. Dans le pire des cas, quand il existe, le document n'a pas été lu et n'est pas évoqué lors de l'entretien ou des entretiens du RDVC. Ce dernier cas de figure est source d'une très grande frustration au regard des efforts et du temps que l'enseignant a pu consacrer à son élaboration.

2.1.2. Les pratiques à géométrie variable des évaluateurs nuisent à la compréhension du dispositif et à la valeur de l'évaluation

La mise en œuvre de la réforme a été accompagnée dans les académies au cours de l'année scolaire 2017-2018. Des actions de formation, souvent inter catégorielles et inter degré ont été déployées. Toutefois, les priorités des plans de formation académiques et nationaux ont changé et cette thématique n'est désormais plus abordée. La mission a pu observer que des collèges d'inspecteurs (1^{er} et 2nd degrés) poursuivent un travail collégial autour des RDVC. Toutefois, cela reste souvent axé sur l'harmonisation ou lié à l'intégration d'inspecteurs entrant dans le métier. La dimension inter catégorielle et inter degré de la formation a disparu.

Il ressort de ces constats des pratiques très hétérogènes qui nuisent à la qualité de l'accompagnement, ou du moins à sa perception par les enseignants :

- les personnels évalués regrettent que la mise en œuvre des RDVC soit différente selon les évaluateurs : certains inspecteurs sont encore centrés sur la séance, d'autres plus du tout. D'autres encore se réfèrent à la séance observée, mais seulement pour connaître la pratique habituelle et généraliser, éventuellement, le geste observé en vue de l'échange et de la rédaction du compte rendu (« *vous avez fait ceci, est-ce habituel ?* »). Ainsi, des enseignants qui ont bénéficié de deux RDVC assez proches se sont étonnés de cette diversité des pratiques entre les deux évaluateurs. Ce manque d'unité trouble les objectifs du dispositif et nuit à l'efficacité de l'acte d'évaluation ;
- dans le cadre des RDVC, les chefs d'établissement n'assistent pas systématiquement à la séance observée, soit parce qu'ils méconnaissent cette possibilité, soit parce qu'ils n'en ont pas le temps ou n'en voient pas l'intérêt. Pour autant, les chefs d'établissement qui y assistent systématiquement approfondissent à cette occasion leur connaissance de la classe, de l'enseignant et de la discipline. Pour ces personnels de direction, cette phase est indissociable de l'évaluation et de l'entretien qu'ils mèneront avec l'enseignant ;
- les chefs d'établissement accordent des entretiens dont la durée et la teneur sont variables (de quinze minutes à plus d'une heure).

L'utilisation variable des composantes et des outils du RDVC peut conduire à une inégalité de traitement entre les enseignants :

- la grille d'évaluation des compétences sur laquelle prend appui l'évaluateur est conçue sans pondération entre les items évalués et est la même pour chaque RDVC ; or il en résulte des conceptions variables selon les évaluateurs, les territoires, les académies. La mission a eu connaissance de grilles d'observables diversifiés construites dans certaines académies et de pratiques d'évaluateurs qui priorisent, voire pondèrent lourdement, certains items afin de classer les évalués ;
- l'évaluation des compétences, par le positionnement d'une croix dans un niveau, nécessite d'être explicitée et réfléchie entre évaluateurs. Par exemple, que différencie exactement les niveaux « Très satisfaisant » et « Excellent » ? Cela renvoie au travail d'harmonisation des attentes entre inspecteurs mais aussi avec les chefs d'établissement ;
- l'échantillon d'appréciations littérales que la mission a pu consulter, dans le 1^{er} degré comme dans le 2nd, montre que le regard de l'évaluateur porte assez rarement sur la carrière.

Des exemples d'appréciations littérales

1/ n'abordant pas le volet carrière

X accueille ses élèves, avec des primo-arrivants dans une classe bien installée. X développe avec les élèves, une relation empreinte de calme, de respect, d'empathie. Les élèves ont déjà des habitudes bien installées et se sentent à l'aise dans cet environnement. X pourra laisser davantage les élèves profiter des avantages matériels mis à disposition, notamment pour développer le langage oral et les interactions. Les activités proposées sont intéressantes et ont suscité l'intérêt des élèves. X prépare régulièrement sa classe, avec beaucoup de rigueur et en s'appuyant sur des démarches, outils intéressants. Je note un travail très consciencieux.

X se montre soucieux d'accompagner au mieux les élèves dont X a la charge. X ne stigmatise pas l'erreur : les élèves sont en confiance et participent activement à l'oral. Pour autant, X doit approfondir sa réflexion quant à la mise en œuvre de ses choix didactiques et pédagogiques. X doit se référer avec précision aux programmes en vigueur et aux repères de progressivité des cycles 3 et 4. Lors de l'entretien, nous évoquons également la nécessité d'intégrer des activités rituelles (type « Questions Flash ») afin de travailler dans la durée les automatismes tel que les programmes le suggèrent. Ouvert à la discussion et aux conseils, je remercie X pour son engagement au service de la réussite de tous ses élèves et lui accorde ma confiance dans la prise en compte des éléments de réflexion que nous avons partagés

2/ abordant le volet carrière

X est un enseignant qui s'investit au quotidien avec ses élèves. X n'hésite pas à être force de propositions en mettant en exergue des pédagogies innovantes, valorisant ainsi les élèves. X est également, en plus de sa mission de responsable de niveau, formateur [...]. X a travaillé dans le cadre du développement de la TVP notamment sur la co-intervention et le chef d'œuvre. **X est actuellement en formation de chef d'établissement, en vue d'une nouvelle responsabilité à venir.**

X enseigne depuis plus de 14 ans. Ce rendez-vous de carrière (8^e échelon) s'est déroulé en classe de CP au sein de l'école [...]. Au cours de son parcours professionnel, X a enseigné dans les différents cycles. Cela fait 4 années scolaires consécutives que X enseigne en cycle 2 dont deux de suite en CP. X a une réelle volonté de prendre en compte la diversité des élèves dans sa pratique de classe. Les difficultés de ceux-ci sont repérées à l'aide d'outils que X a construits. Afin de permettre aux élèves d'être davantage autonomes et de pouvoir se reporter aux travaux précédemment effectués, une réflexion est à mener sur l'organisation (rangement, archivage) de ceux-ci. La réflexion engagée lors de l'entretien sur l'enseignement moral et civique est à poursuivre. **X s'interroge sur son évolution professionnelle notamment sur l'enseignement au sein de dispositifs ULIS 1^{er} degré et SEGPA. Les compétences sont construites.**

Recommandation n° 1 : organiser régulièrement, dans chaque académie, des temps de formation des évaluateurs, selon des modalités inter catégorielles et en inter degrés sur le dispositif et les attendus des RDVC et sur l'accompagnement professionnel.

2.1.3. Le directeur d'école dans le 1^{er} degré du public n'a pas de place dans l'évaluation

Si, dans le second degré, l'évaluation des enseignants repose sur une évaluation réalisée conjointement par l'inspecteur et le chef d'établissement, les enseignants du premier degré public ne sont évalués que par l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription. Actuellement, le directeur de l'école dans l'enseignement public n'a pas de place dans l'évaluation, alors qu'il assure une mission d'animation et de coordination de l'équipe des enseignants, donnant lieu, en fonction de la taille de l'école, à tout ou partie de décharge d'enseignement. La mission a pu constater que ce sujet est sensible même si la situation actuelle est admise par les enseignants comme par les directeurs. Ceux-ci travaillent dans une culture de pairs tout en reconnaissant et respectant les responsabilités du directeur.

Toutefois, la mission a relevé deux points d'attention :

- les RDVC relèvent de modalités d'évaluation différentes entre les écoles publiques et les écoles privées. Un enseignant d'une école privée sera donc évalué conjointement par un IEN et par son directeur en raison du statut de chef d'établissement de ce dernier ;

- le positionnement du directeur est pour autant éclairant pour apprécier l’engagement quotidien des enseignants dans le collectif de travail, avec les parents d’élèves et les partenaires de l’école.

Ces points d’attention sont étroitement liés aux réflexions sur les missions et sur le statut des directeurs d’écoles publiques. Ces missions ont fait l’objet d’évolution et la question du statut demeure un sujet de dialogue actuel. S’il est incontestable que les missions ne sont pas les mêmes selon la taille de l’école, les réflexions actuelles doivent amener à confier au directeur d’école un rôle dans cette évaluation. En l’état de la réglementation, il ne s’agit pas d’en faire un second évaluateur à part entière, mais de l’impliquer dans ce processus de gestion des ressources humaines auquel il contribue aux côtés de l’IEN. Il peut lui apporter un éclairage et des éléments sur l’engagement quotidien des équipes (travail avec les parents et les partenaires, contribution aux activités péri-éducatives, liens avec les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles le cas échéant).

Recommandation n° 2 : impliquer le directeur d’école publique dans l’évaluation des enseignants au travers d’un entretien formalisé avec l’IEN, à l’issue de l’observation en classe, et portant sur les items 6 à 11 de la grille d’évaluation des professeurs des écoles.

2.2. La réforme est source d’incompréhensions et d’injustices

2.2.1. Un déficit d’information global est constaté

Les enseignants ont une perception très lacunaire de ce qui relève de leur carrière, qu’il s’agisse de leur évaluation, de leur avancement ou des possibilités d’évolution qui leur sont offertes.

Le processus du rendez-vous de carrière se révèle lui-même mal compris dans ses objectifs et mal connu dans son calendrier. Sur ce plan, les professeurs s’en remettent en toute confiance à leur autorité hiérarchique et aux corps d’inspection.

Alors que celle-ci a été nettement simplifiée par la réforme, la procédure permettant de bénéficier de promotions est jugée encore obscure. Ainsi le principe du quota de 30 % de bénéficiaires de l’accélération de carrière est davantage perçu comme une rumeur que comme un élément réglementaire. Les moyens utilisés par l’Institution pour atteindre cette cible de 30 % sont sources d’interrogations, de sorte que le déficit de connaissance sur les modalités du dispositif se double parfois d’une forme de suspicion.

Par ailleurs, cette thématique est pratiquement absente des préoccupations des INSPÉ qui ont de nombreuses autres priorités à traiter dans le cadre de la formation initiale des enseignants.

Bien que portée par une volonté de transparence, il s’avère au final que cette réforme est mal comprise par les professeurs, à la fois parce qu’elle poursuit des objectifs multiples, mais aussi sans doute à cause d’une communication mal adaptée en direction des enseignants.

Les sites académiques comme le site ministériel ([rendez-vous de carrière : mode d’emploi](#)) comportent pourtant des informations sur le dispositif. Les chefs d’établissement reçoivent les notes relatives aux campagnes annuelles d’évaluation, assorties des calendriers de gestion. Pour autant, ces vecteurs restent inadaptés ou insuffisants.

Pour y remédier, de nombreuses académies ont initié des réunions d’information. Comme cela a été mentionné (2.1.2.), dans le premier degré, il est fréquent que des IEN organisent peu après la rentrée une réunion d’information à l’attention des enseignants de la circonscription, éligibles à un RDVC pour l’année en cours.

Cela se pratique plus rarement dans le second degré.

Les témoignages recueillis ci-dessous démontrent tout l’intérêt d’une telle pratique qui survient à un moment où l’enseignant est réceptif à ces informations car directement concerné à brève échéance.

Quelques illustrations de réunions d'information :

Plusieurs IEN du 1^{er} degré rencontrés dans les académies de Versailles, de Reims, de La Réunion ou de Montpellier ont fait part de leur initiative de conduire des réunions d'information en début d'année scolaire. Organisées à l'attention des enseignants qui bénéficieront dans le courant de l'année d'un RDVC, elles sont l'occasion pour eux de rappeler la procédure, les attendus, la façon de s'y préparer (commentaire sur les documents à remplir), les conséquences (appréciations portées, avis final), ainsi que les modalités de l'avancement accéléré. Beaucoup d'enseignants disent avoir très apprécié ce moment d'échange qui leur permet de mieux connaître les modalités du rendez-vous de carrière, de faire connaissance avec la personne qui leur rendra visite, atténuant ainsi le stress suscité par cette perspective.

L'académie de Rennes organise depuis deux ans, en début d'année, quatre réunions d'information sous la forme de webinaires à l'attention des enseignants du 2nd degré éligibles au RDVC, relevant de l'enseignement public comme privé. Très suivis par les enseignants, ils sont animés conjointement par les services RH et des inspecteurs du 2nd degré. L'objectif est là aussi de présenter le RDVC dans ses aspects administratifs et de perspective de carrière en alertant par exemple sur le contingentement des avancements accélérés, sur les attendus des inspecteurs durant la séance en classe et durant l'entretien. C'est également l'occasion de recevoir des conseils sur la façon de s'y préparer. Le même constat de satisfaction des enseignants peut être fait (dédramatisation du RDVC, moins de stress, meilleure préparation) que dans l'exemple précédent.

Recommandation n° 3 : systématiser, dans le 1^{er} degré comme dans le 2nd degré, à destination des enseignants relevant de l'enseignement public comme de l'enseignement privé sous contrat, des réunions d'information en début d'année scolaire auxquelles seraient invités tous ceux qui auront leur RDVC dans l'année. Une attention sera portée à la préparation de l'analyse réflexive de la pratique professionnelle et du document de référence de l'entretien.

2.2.2. La spécificité de chacun des trois rendez-vous de carrière est peu marquée et leur calendrier n'est pas adapté au déroulement de la carrière

Outre leur cadencement inadapté, les objectifs affichés pour ces trois rendez-vous sont identiques, même si des spécificités peuvent apparaître au fil de l'avancée dans la carrière et selon les inspecteurs qui les prennent en charge.

Des témoignages

Dans toutes les académies, des cadres académiques aux professeurs, tous les acteurs considèrent que le cadencement des rendez-vous de carrière est trop ramassé : le premier rendez-vous arrive après une dizaine d'années d'exercice du métier, alors que le dernier se situe de plus en plus souvent en milieu de carrière²³, ce qui engendre une forme de frustration.

Des professeurs des écoles de l'académie de Reims trouvent que le troisième rendez-vous arrive beaucoup trop tôt dans la carrière. Bien que connaissant la possibilité de solliciter par la suite une visite conseil par l'IEN ou le CPC, ils ne conçoivent pas de faire cette démarche.

Des professeurs des écoles de l'académie de Lille considèrent que « *trois évaluations dans une carrière c'est trop peu, rien n'est prévu si l'on a "raté" un des rendez-vous de carrière et ceux-ci sont trop massés en milieu de carrière* ». Ils souhaiteraient un accompagnement plus régulier.

Dans le même esprit, les inspecteurs de cette académie trouvent que le rendez-vous du sixième échelon arrive trop tard, tout en regrettant que rien ne soit prévu après le neuvième échelon.

Les représentants du personnel expriment unanimement un point de vue conforme : « *la carrière se joue sur un ou deux rendez-vous et le troisième rendez-vous est beaucoup trop proche du deuxième* ».

Le **premier RDVC** intervient beaucoup trop tardivement après la titularisation (après environ dix ans si l'enseignant n'a pas de reprise d'ancienneté), ne permettant pas de jouer le rôle de régulation qui pourrait logiquement lui revenir.

²³ Selon l'étude faite par la mission, l'âge moyen de l'agrégé bénéficiant de son 3^e RDVC est de 43,4 ans.

Le **troisième et dernier RDVC** arrive très tôt dans la carrière, laissant place par la suite à un fort sentiment d'abandon. Tout se passe un peu comme si, à l'issue de celui-ci, la vingtaine d'années d'exercice du métier restantes n'avaient plus d'intérêt aux yeux de l'Institution. Il apparaît pourtant que les professeurs éprouvent, y compris à cette étape de leur carrière, un fort besoin de reconnaissance et d'accompagnement, qu'on semble ainsi leur refuser.

La mission a constaté qu'il est courant que le professeur ou l'inspecteur fasse part de cette remarque, non sans un certain étonnement : « *C'est la dernière fois que je vous vois...* », alors qu'il est toujours possible par la suite d'organiser des visites-conseils (ou d'accompagnement), mais cette possibilité est largement inexploitée, comme la mission le développera plus loin.

En résumé, la concentration des RDVC sur une période relativement courte prend mal en compte l'ensemble de la carrière et les étapes clés qui la jalonnent. Cette répartition, qui n'est pas optimale, se révèle mal comprise par l'ensemble des acteurs.

Lorsqu'elle est exprimée, la demande d'instaurer un quatrième RDVC, concerne plutôt la volonté de maintenir ou rétablir une forme d'accompagnement professionnel, particulièrement en fin de carrière. C'est toutefois rarement le cas, aussi bien de la part des professeurs que des inspecteurs, ces derniers considérant que cela ne serait pas compatible avec leur lourde charge de travail. La mission a en effet constaté des variations de charge de travail importante selon la discipline, le degré d'enseignement et l'académie.

Par ailleurs, ce calendrier semble peu adapté aux cas particuliers des professeurs faisant une seconde carrière pour lesquels une visite semblerait nécessaire au moment où ils découvrent le métier, alors qu'en l'état actuel certains d'entre eux n'auront bénéficié d'aucun RDVC. Ainsi, un enseignant rencontré par la mission, reclassé au-delà du 9^e échelon, fait état de sa surprise de ne bénéficier d'aucune évaluation. Il ne verra potentiellement aucun inspecteur durant sa carrière.

Recommandation n° 4 : mieux répartir les trois RDVC sur le déroulement de la carrière des enseignants, en assignant à chaque RDVC un objectif en termes de développement professionnel :

- *Rendez-vous de carrière n° 1* : positionné cinq ans après l'année de titularisation, le premier rendez-vous de carrière est destiné à faire le point sur la pratique professionnelle de l'agent, après que celui-ci a généralement bénéficié d'un accompagnement à son entrée dans le métier (T1-T2). L'occasion est ainsi donnée suffisamment tôt d'apprécier le niveau d'acquisition des compétences du référentiel et d'envisager certaines régulations. Ce dispositif devra être adapté pour les enseignants en seconde carrière, eu égard à leurs conditions de reclassement, afin que ceux-ci bénéficient d'un RDVC assez rapidement après leur titularisation.
- *Rendez-vous de carrière n° 2* : situé à l'entrée dans l'échelon 8 de la classe normale, ce RDVC permet d'évaluer la progression réalisée depuis le rendez-vous précédent, de préciser les besoins en formation et d'envisager d'éventuelles évolutions de carrière.

Placé bien avant l'éligibilité à la hors classe, il en constitue un des supports de l'avis émis pour y accéder à compter de l'échelon 9. Cela permet là encore de ne plus corrélérer immédiatement évaluation et avancement.

- *Rendez-vous de carrière n° 3* : placé à l'échelon 2 de la HC des agrégés et à l'échelon 3 de la HC des certifiés, le troisième rendez-vous de carrière, placé après une vingtaine d'années d'exercice professionnel, a vocation à reconnaître la valeur professionnelle de l'enseignant, et s'il le souhaite et s'il en a le profil, à envisager de nouvelles perspectives professionnelles.

Il constitue également un des supports de l'avis émis pour le passage à la classe exceptionnelle.

En synthèse :

Nouvelle place du RDVC	Période	Place dans la carrière	écart approximatif avec le RDVC précédent	Observations
1	Après 5 ans d'exercice ou 2 ^e année du 4 ^e échelon de la CN	Après 5 ans d'exercice	Sans objet	en comptant l'année de stage
2	Dans la première année du 8 ^e échelon de la CN	Après 14 ans d'exercice	9 ans	Bien avant que les conditions d'accès à la HC soient réunies
3	2 ^e échelon de la HC pour les agrégés	Après 21 ans d'exercice	7 ans	L'année précédant les conditions d'accès à la CI Ex
	3 ^e échelon de la HC pour les certifiés	Après 23 ans d'exercice	9 ans	L'année précédant les conditions d'accès à la CI Ex

Répartis sur une période plus longue, positionnés de telle sorte que ce temps d'évaluation ne se confonde pas avec le processus de promotion, les RDVC peuvent ainsi retrouver plus de sens, et mieux s'inscrire dans une dimension de parcours professionnel tout au long de la carrière. Cela suppose toutefois que s'y superpose une réelle dynamique d'accompagnement, depuis la prise de poste jusqu'aux dernières années de pratique professionnelle parfois synonymes d'une certaine usure.

2.2.3. L'articulation entre évaluation et avancement peut être source de démotivation

La gestion des ressources humaines, au cœur pourtant du processus des RDVC, présente plusieurs marges d'amélioration.

2.2.3.1 Les avis primaires et l'avis final sont trop souvent discordants

Au même titre que l'inspection existant avant cette réforme, les RDVC demeurent pour les personnels évalués un acte symbolique fort. Les entretiens conduits par la mission ont montré qu'il s'agit d'un moment générateur de stress, encore parfois vécu comme une évaluation sanction et non comme un temps d'accompagnement bénéfique pour la pratique professionnelle.

Dans ce contexte, les avis attribués sur les onze items d'évaluation revêtent une très grande importance. Or, si l'existence d'une échelle d'évaluation à quatre niveaux n'est pas contestée, les dénominations utilisées pour les désigner (*à consolider* / *satisfaisant* / *très satisfaisant* / *excellent*) donnent lieu de la part de l'évalué à des interprétations différentes de celles de l'évaluateur.

Si l'avis *à consolider* est rarement utilisé (0,8 % des avis émis jusqu'en 2021-2022 pour les agrégés), le niveau *satisfaisant* (15,4 % pour les agrégés), qui le précède dans la hiérarchie, est considéré comme à peine moyen. Comme le remarquent plusieurs enseignants rencontrés par la mission « *avoir satisfaisant n'est pas satisfaisant* ». De sorte que seuls *très satisfaisant* et *excellent* apparaissent comme des avis acceptables par les intéressés.

Des enseignants comparent les termes employés à leur égard à ceux qu'ils utilisent eux-mêmes lorsqu'ils évaluent les élèves, ce qui leur paraît infantilisant.

D'autres termes pourraient être utilisés pour les avis primaires, toutefois il est délicat de modifier une nomenclature qui commence à être installée dans les pratiques.

Par ailleurs, les critères utilisés pour l'attribution de ces avis font défaut. Comme mentionné précédemment, il arrive souvent que des collègues d'inspecteurs se dotent de grilles communes pour faire converger leurs pratiques, mais celles-ci sont rarement publiques, à la fois par souci de ne pas perturber la réglementation par des documents annexes sans valeur juridique et par volonté d'éviter une approche trop normative.

Faute de descripteurs clairement affichés, les enseignants peinent à associer une démarche pour être perçus comme excellents : « *On ne demande qu'à progresser, mais encore faut-il nous dire ce qu'il faut faire pour y accéder* ». Cela confirme la nécessité d'explicitier les attendus lors de chaque RDVC.

En revanche, la formulation de l'avis final, reprenant une des quatre mêmes expressions à *consolider / satisfaisant / très satisfaisant / excellent*, est jugée lapidaire, voire brutale.

Une telle formulation, qui résume en un ou deux mots la globalité du travail d'une personne, si ce n'est l'ensemble de sa carrière, peut s'avérer blessante ou décourageante. Bien entendu, cette perception négative de l'avis final se trouve renforcée lorsque celui-ci n'est pas en adéquation avec les avis primaires donnés pour les onze items de compétences. La mission remarque en effet que cet avis final est souvent en décalage avec ceux-ci pour des raisons d'adéquation avec les quotas de promotion, même si cela aurait peu de sens de se fonder, plus ou moins, sur une espèce de moyenne des onze items.

La hiérarchie selon quatre niveaux d'évaluation, utilisée pour les avis primaires, est globalement admise. En revanche, l'existence même de l'avis final pourrait être remise en question sans bouleverser le dispositif dans ses grands principes.

Ainsi, la mission a constaté de nombreuses discordances entre, d'une part, le niveau exprimé dans les onze items et l'appréciation littérale et, d'autre part, l'avis final porté par l'autorité compétente, souvent en retrait pour mettre en cohérence cet avis et la liste des enseignants éligibles à un avancement accéléré.

Une étude portant sur le corps entier des agrégés de 2018 à 2022, soit plus de 100 000 items, met en évidence les données suivantes :

- 29 % des agents font des observations en retour de l'appréciation qu'ils reçoivent ;
- 64 % des items sont « excellent », mais seulement 33 % des avis finaux le sont ;
- parmi les professeurs ayant au moins huit avis primaires « excellent » sur les onze, 39 % n'ont pas un avis final « excellent ».

Alors que dans une logique de bonne gestion des ressources humaines, les RDVC devraient être de nature à stimuler les enseignants dans leur pratique professionnelle, il en ressort qu'un grand nombre d'entre eux vivent mal les défauts du dispositif, tandis que de leur côté les évaluateurs se sentent déjugés par l'autorité finale.

Ainsi, la mission préconise de donner tout son sens à l'évaluation, en prenant appui exclusivement sur les appréciations des évaluateurs (ou de l'évaluateur dans le 1^{er} degré public). Affranchi de la phase d'harmonisation qui ne vise de fait qu'à anticiper et faciliter l'attribution d'un éventuel avancement accéléré, le compte rendu du RDVC pourrait être soumis à l'enseignant bien plus tôt, au fil de l'année scolaire, mettant fin à cette longue phase d'incertitude. Charge à l'administration de définir une date limite de retour des évaluations.

À l'issue de ce processus, l'autorité académique pourrait prendre acte de l'évaluation portée sur l'enseignant par le ou les évaluateurs. Ceci déclencherait, après notification définitive à l'agent, les délais de recours réglementaires. Cela mettrait fin aux nombreux recours portant exclusivement sur la discordance entre les avis du ou des évaluateurs primaires et l'avis final rendu actuellement.

Recommandation n° 5 : supprimer l'avis final porté par l'autorité compétente qui prendrait acte de l'évaluation portée sur l'enseignant par le ou les évaluateurs.

2.2.3.2 L'avis pérenne au 3^e RDVC est source d'incompréhension et de contestation

Lors du 3^e RDVC, la perception négative de l'avis final se trouve renforcée par le fait que cet avis, attribué en vue de la promotion à la hors classe, est pérenne. Ce choix soulève une vive désapprobation de la part des enseignants, qui n'admettent pas que l'on puisse ainsi figer de façon définitive une évaluation portée sur la qualité de leur travail, sans leur donner la possibilité de l'amender dans les années qui suivent ce 3^e RDVC. Il apparaît clairement que cette pérennité n'est pas acceptée par les personnels. Elle est souvent source de mécontentement et parfois même de démotivation.

La mission considère également que le caractère définitif de l'appréciation est préjudiciable et agit comme une mesure-couperet qui n'engage pas les enseignants à progresser. Il conviendrait d'aménager ce dispositif en permettant de compléter ce RDVC par des éléments repérés postérieurement sur la manière de servir de l'enseignant. En effet, les RDVC n° 2 et 3 (cf. recommandation n° 4) sont placés à distance du changement de grade ; cela permettra aux évaluateurs de tenir compte de toute évolution dans la façon de servir du professeur qui serait intervenue depuis le RDVC correspondant.

Recommandation n° 6 : mettre fin au principe de l'avis pérenne qui s'applique actuellement au dernier RDVC en permettant de compléter cette évaluation avec des éléments repérés postérieurement sur la manière de servir de l'enseignant.

2.2.3.3 L'articulation entre évaluation et accélération de carrière est source de tensions

Parmi les différents aspects traités par la mission, le principe de l'articulation entre l'évaluation de l'agent et son éventuelle promotion est un des points des plus sensibles, sans doute celui faisant l'objet des plus sérieuses critiques.

L'existence d'un quota de 30 % d'accélération de carrière aux échelons 6 et 8 s'explique par des contraintes budgétaires. Pour autant, la relation pouvant exister entre l'avis final du RDVC et la décision de promotion soulève de nombreuses questions.

Deux professeurs ayant le même avis final ont-ils les mêmes chances d'obtenir cette accélération ? Est-il nécessaire d'avoir un avis final « excellent » pour être promu ? Est-ce suffisant ? Quelle condition les avis primaires doivent-ils vérifier pour que l'avis final soit « excellent » ? Y-a-t-il un seuil de nombre d'avis primaires « excellent » en dessous duquel on ne peut pas être globalement qualifié d'excellent ? Y-a-t-il seulement à chaque échelon 30 % de professeurs en activité qui peuvent être qualifiés d'excellents ? Comment est décidée la répartition des professeurs promus entre les disciplines à un échelon donné ? Comment sont traitées les disciplines à faible effectif ? etc.

Il s'avère que la recherche d'une concordance entre le nombre d'avis finaux « excellent » et le taux d'avancement possible (quota de 30 %) constitue une difficulté majeure pour l'administration. Il n'est pas facile de fixer des critères appropriés permettant de répondre en toute transparence au problème posé. Comment départager entre eux les professeurs ayant un avis final « excellent », sans remettre en cause les avis portés par le ou les évaluateurs primaires, au risque de produire implicitement une note globale et de comparer entre elles des données qui ne devraient pas l'être ?

Au cours des premières campagnes de mise en œuvre, le ministère et les académies ont retenu l'idée que l'accélération de carrière devait profiter aux professeurs ayant un avis final « excellent ». Cet objectif a conduit à faire en sorte qu'exactement 30 % des professeurs concernés par un RDVC obtiennent cet avis.

Ces ajustements ont eu un effet dévastateur sur la confiance des professeurs en l'Institution, notamment lorsqu'elle remettait en question la parole de l'inspecteur qui avait formulé une appréciation encourageante, voire élogieuse, au terme de l'entretien.

Pour la campagne 2022, consciente de cette pratique mise en œuvre par les académies, la DGRH leur a donné consigne, par une note de service datée du 4 mars 2022, pour les 1^{er} et 2^e RDVC, « *de ne pas corréler les appréciations finales notifiées aux personnels à la campagne d'avancement accéléré* », demandant à maintenir jusqu'au terme de la campagne « [...] vos appréciations de la valeur professionnelle des personnels en toute cohérence avec l'évaluation effectuée, à savoir les items et l'appréciation littérale [...] ». Dans la pratique, plusieurs académies n'ont pas encore appliqué ces consignes.

Pour l'avenir, il convient que la généralisation de ces dispositions soient effectivement mises en œuvre.

La saisine de la médiatrice de l'éducation nationale et de la jeunesse et l'apparition d'un contentieux spécifique au PPCR

La lecture des rapports annuels de la médiatrice de l'éducation nationale sont riches d'enseignement et mettent en évidence les processus administratifs qui génèrent le plus d'interrogations ou de mécontentement, de la part des usagers comme de la part des personnels. Ils se tournent vers cette institution une fois épuisées les voies de recours amiables, avant d'envisager le cas échéant de contester la décision devant le juge administratif.

Mises en place en septembre 2017, les nouvelles modalités d'évaluation font l'objet de saisines dès 2018. Jusqu'alors souvent limités à des questions de déroulement de carrière ou de suspicions d'erreur de calcul lors des reclassements, les recours se multiplient depuis lors autour de la procédure elle-même, ce qui est très nouveau. Les saisines furent tellement nombreuses (et se sont poursuivies en 2020 pour atteindre 574 saisines sur ce seul sujet) que la médiatrice y a consacré un chapitre dédié dans le rapport 2019.

Le rapport 2019 fait ainsi état « *d'enseignants amers* », qui ont un fort « *sentiment d'injustice* ». On peut citer pêle-mêle la distorsion entre l'appréciation des évaluateurs primaires et l'avis recteur ou DASEN, l'incompréhension d'un avis pérenne lors du 3^e RDVC, les difficultés à produire les pièces pour justifier d'une éligibilité à la classe exceptionnelle, les agents « à la lisière du dispositif », qui ne peuvent bénéficier d'un RDVC à quelques jours près, ce qui peut être très préjudiciable lorsqu'un s'agissait du dernier RDVC. La procédure administrative n'est pas comprise, notamment les modalités de recours. Le vocabulaire retenu (« à consolider ») comme la liste limitative des fonctions pour accéder à la classe exceptionnelle au titre du vivier 1 sont également contestés.

Il faut également citer le « collectif des oubliés » qui regroupe les ex-instituteurs reclassés dans le corps des professeurs des écoles et qui juge incompréhensible que le barème d'accès à la hors-classe ne prenne pas en compte leur ancienneté en qualité d'instituteur.

Toutes les imperfections du dispositif que la mission met en exergue sont ainsi apparues très tôt, reléguant malheureusement au second plan les vertus de ces RDVC.

Même s'ils sont peu nombreux, des recours ont été portés devant les juridictions administratives. Sans viser l'exhaustivité de l'analyse, au travers de cinq décisions émanant de tribunaux administratifs différents, on peut dessiner les contours des éléments contestés et la position du juge. Les requérants sollicitaient tous l'annulation de l'avis final, seul avis susceptible de recours, en invoquant une distorsion entre, d'une part, l'évaluation portée pour chaque item ou l'appréciation littérale du ou des évaluateurs primaires et, d'autre part, l'avis final porté par le recteur ou le DASEN.

Pour chaque situation, le juge s'attache à analyser la cohérence entre ces avis et l'avis final, et le cheminement retenu pour établir l'avis final. Selon les situations d'espèce, le juge peut ainsi procéder à une forme de comptabilité, comparant par exemple le nombre d'items cochés « excellent » et ceux cochés « très satisfaisant », s'assurant que l'avis final soit porté sur le niveau qui recense le plus d'items. De même, quatre items « à consolider » et sept items « satisfaisant » ne peuvent conduire à un avis final « à consolider ». L'appréciation littérale est également prise en compte en sus des coches des onze items, et des termes tels « un professionnalisme remarquable », combinés à 7 items « excellent » et 4 items « très satisfaisant » ne peuvent conduire à un avis final « très satisfaisant ». Comme il n'est pas possible d'assortir l'avis final d'une quelconque explication de la raison pour laquelle il serait en deçà de ce que peut raisonnablement attendre l'enseignant au vu des appréciations de son évaluateur primaire, le juge est amené à l'annuler. À chaque annulation le motif invoqué par le juge est le même, l'erreur manifeste d'appréciation. C'est le cas pour quatre des décisions prises sur les cinq analysées.

Il convient d'apprécier la capacité de l'Institution à assurer des promotions qui reposeraient véritablement sur une forme de mérite. Cette exigence conduit à s'interroger sur le lien entre les rendez-vous de carrière et l'avancement.

La mission considère que le premier RDVC est destiné à s'assurer que le professeur est bien installé dans sa pratique pédagogique et son nouveau métier. Ce moment doit permettre de donner des conseils, de corriger

des pratiques qui seraient inadaptées et de tracer de premières perspectives de développement de la carrière. Les 2^e et 3^e RDVC correspondent aussi à des étapes clés de carrière et en cela, peuvent servir d'appui au changement de grade. Dans ce cadre, l'avancement accéléré d'échelon tel qu'il est actuellement défini, se justifie moins.

Toutefois, s'il devait être maintenu, cela ne se justifierait que pour le premier RDVC afin de valoriser un début de carrière méritant. La proportion de bénéficiaires de l'accélération de carrière devrait alors être significative pour avoir du sens, par exemple être portée à 50 %, afin d'avoir un effet positif sur la reconnaissance du travail.

2.2.4. D'autres aspects des rendez-vous de carrière peuvent faire l'objet d'ajustements techniques

Plusieurs aspects plus techniques soulèvent de façon récurrente des interrogations de la part des différents acteurs.

2.2.4.1 Des erreurs dans les listes d'éligibles apparaissent ponctuellement

Le traitement de certaines situations mérite une attention particulière de la part des services compétents. Des erreurs administratives ont été constatées, par exemple des professeurs ont parfois été oubliés sur les listes académiques de RDVC établies en début d'année scolaire, souvent suite à une mobilité. Des calculs d'ancienneté sont parfois erronés. Sans être fréquentes, ces erreurs peuvent avoir un impact important pour l'enseignant qui en subit les conséquences.

2.2.4.2 Des situations particulières ne sont pas prises en compte

Le cas des personnels en congé n'est pas traité de façon satisfaisante. Placé dans cette situation, un professeur ne peut donc bénéficier d'un avis *excellent*, sans pouvoir de plus contester l'avis émis. La mission note en particulier que les lignes directrices de gestion ministérielles²⁴ prévoient pour l'accès à la hors classe que « (...) Pour les agents n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité compétente porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière. L'appréciation se fonde notamment sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des chefs d'établissement ou des autorités compétentes et des corps d'inspection qui ont accès au dossier de promotion de l'agent. Les avis se déclinent en trois degrés : très satisfaisant, satisfaisant, à consolider ».

Cette situation peut être discriminante et nécessite d'être reconsidérée afin de respecter une équité de traitement entre tous les enseignants.

La mobilité des professeurs titulaires sur zone de remplacement (TZR) sur plusieurs établissements peut engendrer des difficultés d'organisation de leur RDVC.

Sur un autre plan, les professeurs qui étaient déjà au-delà de la deuxième année de l'échelon 9 lorsque la réforme a été initiée n'ont jamais pu bénéficier de RDVC. Dans la plupart des cas, ils ne recevront vraisemblablement aucune visite dans les années qui viennent, ce qui renforce leur sentiment d'être abandonnés.

2.2.4.3 La plage d'appel s'applique trop strictement

Les critères permettant d'identifier les éligibles à un RDVC s'appliquent de façon stricte. Cela est préjudiciable à certains personnels en période transitoire ou en situation de congés de toute nature. Il est possible pour les évaluateurs d'organiser les RDVC de la campagne précédente qui n'ont pu être réalisés, au mois de septembre de l'année scolaire suivante. Pour autant, cette période de « rattrapage » ne permet pas d'assurer le RDVC de tous les enseignants concernés dans la mesure où leur congé prendrait fin ultérieurement. Cet état de fait est notamment très préjudiciable aux femmes concernées par la maternité.

Recommandation n° 7 : étendre la période de « rattrapage » des RDVC non réalisés à toute l'année scolaire suivante.

²⁴ Lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports du 22 octobre 2020.

2.2.4.4 La trop longue durée des campagnes fait perdre du sens au processus d'évaluation

Le calendrier de gestion d'un RDVC est un processus administratif complexe, tant il est précis et étalé dans le temps : les services sont censés prévenir l'agent dès la fin de l'année scolaire précédente de l'occurrence d'un RDVC, la nécessaire harmonisation des évaluations implique de devoir attendre la fin de l'année avant de notifier les résultats des RDVC aux intéressés, et les différentes modalités de demande de révision²⁵ ne permettent de clore l'exercice qu'en décembre de l'année scolaire suivante, ce qui induit un cycle de près de deux ans. Ce cycle amène en conséquence à initier une nouvelle campagne d'évaluation, alors même que la précédente n'est pas close.

De très nombreux enseignants ont en effet fait état de leur incompréhension de ne recevoir le compte rendu du RDVC que de longs mois après son déroulement (« *que s'est-il passé entre le mois de novembre et le mois de juin ? C'est beaucoup trop long et on en oublie le contenu évoqué à cette occasion* »).

La frise chronologique suivante montre la longueur des campagnes :

	juin/juil. N	sept. N	oct. à déc. N	janv. N+1 à mai N+1	juin/juil. N+1	sept. N+1	oct. à déc. N+1	janv. N+1 à mai N+2
Campagne N-1	notification des comptes rendus	période de rattrapage pour les absents	avis DASEN / recteur et période des recours	CAP Recours puis opérations d'avancement accéléré				
Campagne N	information sur le RDVC à venir		déroulement des RDVC		notification des comptes rendus	période de rattrapage pour les absents	avis DASEN / recteur et période des recours	CAP Recours puis opérations d'avancement accéléré
Campagne N+1					information sur le RDVC à venir		déroulement des RDVC	

2.2.4.5 La communication consécutive au rendez-vous de carrière doit être améliorée

La possibilité donnée à la personne évaluée de réagir par écrit à propos des avis et appréciations portés dans le compte rendu du rendez-vous de carrière s'inscrit bien dans la logique de dialogue et de responsabilisation du dispositif. Toutefois, rien ne prévoyant que ce retour soit communiqué aux évaluateurs via l'application SIAE, ces derniers n'en ont en jamais connaissance, ce qui est source de malentendus et de déceptions chez les évalués qui restent dans l'attente de la poursuite du dialogue engagé ou au moins d'une réponse à leurs observations écrites.

À un autre niveau, en cas de désaccord plus profond, les modalités de recours sont jugées trop complexes et non lisibles. De nombreux enseignants, qui ne sont pas dans une logique de contestation, n'osent pas faire cette démarche, « *par loyauté vis-à-vis de leur institution* » comme beaucoup le disent. Le faible taux de recours ne doit par conséquent pas être analysé comme une adhésion à l'évaluation réalisée. Certains sollicitent un accompagnement par les représentants du personnel, d'autres font le choix de ne pas s'exposer et gardent pour eux leurs interrogations.

²⁵ À faire sous 30 jours francs à compter de la notification par courrier électronique. L'auteur de l'appréciation dispose du même délai pour répondre, une absence de réponse valant refus.

De façon générale, les réponses faites par l'Institution donnent l'impression aux enseignants d'un retour impersonnel, stéréotypé, ne prenant pas en compte leur situation particulière. Il convient toutefois de noter l'effort fait par l'administration pour répondre systématiquement aux demandes de recours, sans laisser s'écouler le délai valant refus. Confrontés à la difficulté de répondre, du fait des contingentements précités, les services ont du mal à apporter une réponse qui convienne à l'intéressé.

2.2.4.6 L'accès à la classe exceptionnelle est source d'injustices

Tout d'abord le déséquilibre entre les deux viviers de candidatures engendre visiblement des injustices. Le vivier 1 (éducation prioritaire, directeur d'école, directeur de SEGPA, maître formateur, CPAIEN, CFC, etc.), qui concerne relativement peu de personnes, bénéficie d'un nombre important de promotions (80 % pendant les cinq premières années et 70 % désormais), au contraire du vivier 2, accessible pour tous (y compris ceux du vivier 1). Ce déséquilibre empêche d'ailleurs parfois de promouvoir autant d'enseignants que le permettrait le contingent.

De plus, ce dernier point fait l'objet d'une réglementation différente dans l'enseignement privé pour la constitution des viviers.

Les récentes annonces ministérielles visant à supprimer les viviers, et donc les fonctions éligibles, pour se concentrer sur le parcours de carrière des enseignants les plus méritants est de bon augure pour mettre fin à cette dissymétrie, facteur d'incompréhension.

Le cas particulier des professeurs de CPGE ayant accédé aux chaires supérieures crée une situation troublante et anormale. Au vu de l'accès très limité de ces derniers à l'échelon spécial par les textes initiaux, ceux qui n'obtiendront pas cette dernière promotion avant leur départ en retraite en viennent à regretter de n'avoir pas été maintenus dans le corps des agrégés. Des refus de passage aux chaires supérieures commencent à se multiplier, amenant l'administration à devoir prévoir des listes complémentaires, puis à puiser dedans. L'annonce du futur abandon de l'échelon spécial et contingenté des chaires supérieures au profit d'un échelon 7 « normal » devrait résoudre le problème.

2.2.4.7 L'harmonisation au sein des disciplines et entre elles est nécessaire

L'harmonisation des opérations d'avancement entre les disciplines est un exercice difficile. La plupart des académies ont opté pour une répartition des promotions au prorata du nombre de professeurs de chaque discipline, ce qui épargne les collègues d'inspecteurs de comparaisons incertaines et de débats difficiles à trancher. Il est cependant constaté que, selon les années, dans une discipline donnée à un échelon donné, la concurrence peut être plus ou moins forte de sorte que les quotas attribués peuvent être plus ou moins pertinents et plus ou moins faciles à respecter. Cela nécessite une coordination importante au sein des collèges d'inspecteurs.

2.2.4.8 Une attention doit être portée aux disciplines à petits flux

De façon plus générale, le traitement statistique des faibles effectifs est par nature délicat et l'application stricte du quota de 30 % dans de tels cas n'est pas adaptée. Il pourrait être envisagé à l'échelle académique que les disciplines comptant un petit nombre de professeurs fassent l'objet de calculs sur plusieurs années afin de permettre un lissage dans le temps rendant plus équitable leur traitement par rapport aux autres.

2.2.4.9 Le système d'information

Outre une ergonomie peu avenante, l'application SIAE n'est pas totalement adaptée au suivi des agents. En particulier, les acteurs de l'évaluation ne disposent d'aucune vision sur les comptes rendus des RDVC précédents. Seul l'évaluateur qui a assuré l'évaluation conserve l'accès aux comptes rendus qu'il a lui-même rédigés. Cela pose la question du suivi de la carrière de chaque enseignant, l'évaluateur étant privé de toute information antérieure. Cette absence de traçabilité n'inscrit pas l'évaluation dans un continuum permettant de suivre la manière de servir de l'enseignant.

Pour remédier à cette situation, certaines académies ont conçu des outils d'historique et de suivi.

Il serait également souhaitable que l'application permette la notification systématique à chaque évaluateur primaire des avis donnés par l'autre évaluateur, ainsi que des éventuelles observations rédigées par l'agent à la suite du rendez-vous. Faute d'un tel suivi, les informations ainsi remontées ne sont pas exploitées et

l'intéressé interprète forcément l'absence d'un retour comme un désintérêt de l'Institution pour l'analyse qu'il a engagée à la suite de son évaluation.

Recommandation n° 8 : faire évoluer les outils de gestion numériques vers un véritable système d'information sur les ressources humaines (SIRH) afin d'améliorer la communication avec les agents et le suivi des professeurs par les évaluateurs.

2.3. L'accompagnement individuel et collectif est devenu lacunaire

Depuis la mise en place du PPCR, la mission a constaté que l'accompagnement professionnel des enseignants s'est restreint de façon regrettable et est devenu une variable d'ajustement dans les missions des inspecteurs.

La réforme de l'évaluation du travail et des compétences des enseignants dans le cadre du dispositif PPCR acte « le glissement historique d'une approche du métier par la qualification et le diplôme à une approche par la compétence et les parcours professionnels »²⁶. L'autrice évoque un autre glissement correspondant à l'affirmation d'une conception du métier enseignant plus dynamique en termes de développement professionnel et de carrière, caractérisé par l'item 11 de la grille d'évaluation des RDVC, à savoir « *s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel* ». Dans sa conclusion, elle s'interroge notamment sur la manière d'accompagner au mieux les enseignants.

Malgré une volonté très forte d'accompagnement des élèves et des enseignants, la mission observe sur le terrain un décalage avec ces orientations institutionnelles. Si on reprend celles de la circulaire de rentrée 2022 intitulée « *Une École engagée pour l'excellence, l'égalité et le bien-être* »²⁷, on retrouve l'accompagnement dans chacun des paragraphes, à la fois à destination des élèves, des enseignants, et des structures (école, collèges, académies).

2.3.1. L'accompagnement professionnel est souvent réduit au suivi de la difficulté professionnelle

Avant l'application de la réforme PPCR, l'inspection générale avait participé à son élaboration avec la DGRH. Ce travail, dans un premier temps centré sur l'évaluation et la nécessité d'y apporter un cadre institutionnel, a également porté sur l'accompagnement individuel et collectif. L'accompagnement professionnel était, pour l'inspection générale, l'élément fondamental de la réforme, bien que risquant de passer à l'arrière-plan. Ce passage au second plan s'est confirmé rapidement dans les faits. Le projet de *Guide de l'évaluation des personnels enseignants* était composé de trois parties : la première sur l'accompagnement, la deuxième sur l'appréciation de la valeur professionnelle – les rendez-vous de carrière – et la troisième sur le système d'information SIAE. La version finale du guide mis à disposition des enseignants évoque l'accompagnement sans en donner la réelle teneur : « *l'arrêté du 5 mai 2017 modifié relatif à la mise en œuvre du RDVC des personnels enseignants, d'éducation et psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale, comporte deux éléments complémentaires : un accompagnement des personnels enseignants, d'éducation et psychologues tout au long de leur parcours professionnel et des RDVC, moments privilégiés pour porter un regard sur une période professionnelle donnée et tracer des perspectives d'évolution professionnelle. Le présent guide à destination des évalués et des évaluateurs a vocation à accompagner les acteurs concernés dans la préparation et dans le déroulement du rendez-vous de carrière* ».²⁸ Le guide est donc exclusivement consacré au RDVC, sa préparation et son déroulement.

L'accompagnement peut prendre une forme individuelle ou une forme collective.

En ce qui concerne l'accompagnement individuel, outre le RDVC lui-même dont le nombre moyen par inspecteur est nettement moindre que le nombre d'inspections réalisées antérieurement (annexe 8), l'inspecteur peut (et avait l'habitude de) pratiquer des visites-conseils ou des visites d'accompagnement (la qualification de ces visites peut varier d'une académie à l'autre). Pour les titulaires, il était courant que l'inspecteur se rende dans la classe des entrants dans l'académie, ou inclue dans son programme d'inspections obligatoires (des stagiaires, des professeurs sans visite depuis longtemps, etc.) la visite des

²⁶ Léa Palet (2019). De la qualification à la compétence : la fausse piste du mérite ?. Revue Administration et éducation. 2019/3 N° 163, pages 129 à 137.

²⁷ Bulletin officiel n° 26 du 30 juin 2022, circulaire du 29-6-2022 (NOR: MENE2219299C).

²⁸ Guide des rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale, 12-2022

autres collègues de la discipline, présents dans l'établissement. La mission constate que cette pratique s'est fortement réduite depuis la réforme PPCR. Pourtant, dans l'accompagnement individuel, la consolidation et le développement de la professionnalité ainsi que la projection dans d'autres perspectives professionnelles (mobilité, évolution vers d'autres fonctions) mériteraient plus d'attention de la part de l'encadrement. L'accompagnement individuel en dehors des RDVC est désormais concentré sur l'accompagnement de la difficulté professionnelle. Ce sont les conseillers pédagogiques ou les chargés de mission qui prennent alors le relais de l'inspecteur.

En ce qui concerne l'accompagnement collectif, la plupart des inspecteurs avaient l'habitude de saisir l'occasion d'une visite d'un ou de plusieurs professeurs en classe pour organiser une réunion d'équipe. La visite d'équipe permettait d'échanger sur différents points (pédagogie, formation, réformes annoncées ou en cours, contexte local, etc.) et d'aborder les préoccupations de chacun. Lors des auditions des acteurs par la mission, l'accompagnement, notamment collectif, a été plébiscité par les enseignants du premier et second degré, et également par les cadres intermédiaires, que ce soient les inspecteurs ou les chefs d'établissement. Cet accompagnement des équipes est désormais beaucoup moins déployé qu'avant la réforme. D'une manière générale, les inspecteurs n'organisent plus systématiquement de réunions d'équipe lors de leur venue dans l'établissement pour un RDVC. Un professeur rencontré par la mission l'illustre en regrettant que, bien que présent dans l'établissement ce jour-là, il n'ait pas pu rencontrer l'inspecteur à l'occasion du RDVC de l'un de ses collègues.

Sur le recul des pratiques d'accompagnement, certains enseignants ont exprimé aux membres de la mission un sentiment d'abandon, voire une incompréhension, quand ils ne parlent pas d'une forme de mépris ressenti à leur égard (en référence aux autres fonctions publiques ou au secteur privé en matière de ressources humaines) qui peuvent être très démotivants. Ainsi, les enseignants en seconde carrière qui n'ont pas eu de RDVC sont particulièrement déstabilisés au regard de leur métier précédent, et ne comprennent pas que les inspecteurs ne soient pas plus disponibles auprès d'eux-mêmes et des équipes pour les accompagner dans les évolutions permanentes de leurs enseignements. Enfin, il en est de même pour cette catégorie de professeurs qui étaient à un échelon trop élevé pour entrer dans le nouveau cadre d'évaluation et qui ont fait l'objet pour l'accès à la hors classe d'un avis recteur bloqué, ressenti souvent comme arbitraire (ce groupe paraît néanmoins quasi résorbé aujourd'hui car passé finalement à la hors classe).

Alors que l'accès à la classe exceptionnelle peut arriver assez tôt (par le vivier 1), ou est un horizon incertain pour beaucoup (par le vivier 2), les professeurs éligibles ne rencontrent plus d'inspecteur. Ils sont parvenus à un niveau de carrière (après la hors classe) où il n'y a plus de RDVC. Les inspecteurs territoriaux ont rapporté à la mission que leur charge de travail était trop élevée pour ajouter des visites (en tout cas systématiquement) à leur agenda, alors même qu'ils doivent formuler un avis pour l'accès à la classe exceptionnelle. S'ils connaissent le professeur, ils ne savent pas comment il a évolué ; s'ils ne le connaissent pas, du fait par exemple d'une mobilité entrante récente dans l'académie, ils peuvent encore moins formuler un avis pertinent. Il y a pourtant ici un enjeu majeur, non seulement de promotion pour le professeur, mais d'accompagnement vers une évolution de carrière : l'inspecteur peut échanger sur des souhaits de réorientation de carrière et il peut puiser des ressources dans ce personnel chevronné. Le cadencement proposé par la recommandation n°4 devrait permettre de répondre à ce problème.

Face à cette attente forte d'accompagnement qui ne peut pas se résumer à la simple présence des cadres auprès des enseignants (elle est indispensable, mais pas suffisante), il est impératif de le redéfinir. Il est assez aisé de le caractériser quand on se réfère à sa dimension individuelle ou collective, il est bien plus difficile et stratégique pour l'Institution de l'objectiver, c'est-à-dire de lui donner des objectifs clairs ainsi qu'une méthode efficiente de mise en œuvre.

Pour ce faire, la formation des accompagnateurs est indispensable, à la fois pour bien circonscrire les intentions et pour développer une posture professionnelle appropriée²⁹.

²⁹ Vial M., Caparros-Mencacci N. (2007), L'accompagnement professionnel ? Une méthode à l'usage des praticiens exerçant une fonction éducative, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur. Et l'analyse de Didier Michel, IGÉSR, Accompagnement et PPCR, vers d'autres relations professionnelles ? Dans Diversité n° 197, 2020, L'accompagnement : nouvel horizon pour la formation.

2.3.2. L'accompagnement des enseignants doit rester une priorité

2.3.2.1 Les inspecteurs ont vu leurs missions se complexifier et se multiplier

La mission a pleinement conscience de la mobilisation des corps d'inspection territoriaux dans la mise en œuvre des réformes successives, perceptible à travers les rapports de l'inspection générale qui évoquent fréquemment leurs missions, plus spécifiquement celui de 2016³⁰, mais aussi à travers divers écrits qui attestent de leur charge et de leur réalité professionnelle³¹.

Ils ont accompagné la mise en œuvre du dispositif dans les premières années et ont pu développer des réflexions intéressantes sur le cadre de l'évaluation des compétences professionnelles des enseignants et sur l'accompagnement de leur développement professionnel. Comme il a été écrit précédemment, ils ont porté un regard plutôt positif sur les nouvelles pratiques d'évaluation, d'entretien et de suivi des enseignants.

Très mobilisés sur l'ensemble des réformes pédagogiques ces dernières années, ils ont de plus dû intégrer dans leur plan de travail l'évaluation des établissements et écoles (plusieurs par an) à laquelle ils prennent part de façon très significative. Dans le 2nd degré, la fonction de référent d'établissements s'est en parallèle développée, les mobilisant bien au-delà de leur strict champ disciplinaire.

En outre, le rapport de l'IGÉSR relatif à *l'Appropriation des évaluations nationales de CP, CE1 et de sixième dans le pilotage des circonscriptions du premier degré*³² relève que la tâche qui est la plus coûteuse en temps hors crise sanitaire pour les IEN du premier degré est avant tout la gestion des urgences liées au climat scolaire, du moins pour 36 % d'entre eux.

Enfin, tous les inspecteurs contribuent au dispositif dénommé « carré régalien », en place depuis la rentrée scolaire 2021-2022 dans chaque académie aux fins d'identifier et coordonner les actions dans quatre domaines : la protection et la promotion des valeurs de la République, la lutte contre les communautarismes, la lutte contre les violences scolaires et la lutte contre le harcèlement. Les visites dans le cadre de l'instruction à domicile ont ainsi pris une ampleur très significative.

Les recteurs et les DASEN les ont également mobilisés sur de nombreux autres dossiers académiques et départementaux, comptant sur leur expertise. La dernière illustration concerne l'instruction des projets pédagogiques déposés par les écoles et établissements dans le cadre de l'opération « *notre école, faisons la ensemble* », initiée dans le cadre du Conseil national de la refondation.

Tout cela s'est ajouté à leurs charges traditionnelles d'accompagnement des professeurs en difficulté, de suivi des stagiaires, de pilotage des examens, des concours et de la formation, de participation aux divers jurys.

2.3.2.2 L'accompagnement des enseignants est devenu secondaire dans l'agenda des inspecteurs

Pour toutes ces raisons, les inspecteurs, notamment ceux du second degré, n'ont pas pu investir comme ils l'auraient souhaité le volet accompagnement individuel et collectif. La montée en complexité des activités des inspecteurs, au fil des années, a réduit leur implication nécessaire auprès des principaux acteurs de la réussite des élèves, les professeurs.

Les postes créés sur la période, salués et fort utiles, n'ont cependant pas réussi à compenser les charges nouvelles, en particulier pour les IA-IPR.

La mission a interrogé les inspecteurs sur les conseillers pédagogiques dans le 1^{er} degré qui apportent une plus-value pour accompagner les enseignants. Ce modèle pourrait-il s'appliquer au second degré ? Les chargés de mission d'inspection dans le second degré sont très peu nombreux, et placés principalement sur des supports vacants d'inspecteurs. Les enseignants ne sont pas opposés à l'idée d'un accompagnement par un pair dont le positionnement reste à déterminer entre celui d'un enseignant expérimenté et celui de l'inspecteur responsable du développement professionnel des enseignants dont il a la charge. Cependant ce

³⁰ Rôle et positionnement des inspecteurs du second degré en académie. Rapport IGEN - IGAENR n° 2016-70, octobre 2016.

³¹ Georges Fotinos et José Mario Horenstein (2016). Le moral des inspecteurs IEN, IA-IPR : qualité de vie au travail et épuisement professionnel, Paris, Vitruvian consulting, Casden.

³² IGÉSR (2023). Appropriation des évaluations nationales de CP, CE1 et de sixième dans le pilotage des circonscriptions du premier degré. Rapport n° 21-22 081A, janvier 2023.

positionnement d'accompagnateur (voir fin du 2.3.1.) doit être circonscrit précisément, car, pour de nombreux acteurs interrogés par la mission (enseignants, inspecteurs et chef d'établissement), le chargé de mission doit être en appui à l'accompagnement par l'inspecteur, et non assurer les RDVC qui doivent rester de la stricte compétence de l'inspecteur, avec toute la solennité que les enseignants y accordent.

La lecture du rapport de l'IGÉSR n° 21-22 081A de janvier 2023, dans sa dimension pilotage des circonscriptions, éclaire le rôle attendu des inspecteurs.³³

2.3.2.3 Le pilotage académique doit affirmer la priorité de l'accompagnement des enseignants

Il apparaît ainsi indispensable d'engager un processus de rationalisation et de priorisation des missions des corps territoriaux d'inspection. Pour cela les feuilles de route RH doivent s'enrichir d'un volet accompagnement pédagogique des enseignants, en assignant aux inspecteurs des objectifs qualitatifs et quantitatifs compatibles avec leurs autres missions.

Si le ministère peut accompagner ce mouvement, les priorités à définir ne peuvent que relever des échelons académiques et départementaux, les mieux à même de définir la stratégie d'accompagnement la plus efficace en fonction de la population enseignante de chacun des territoires. Chaque recteur et DASEN doit en effet déterminer le cadre d'intervention des inspecteurs, comme des chefs d'établissement ou des directeurs d'école en appui des IEN du 1^{er} degré. Comme le souligne le point 1.3.2, la charge des RDVC de carrière s'est allégée au fil du temps. Il est impératif en conséquence de rééquilibrer les missions des inspecteurs en leur assignant des objectifs à la fois qualitatifs et quantitatifs dans le suivi des enseignants.

2.4. La réforme PPCR n'est pas articulée avec les dispositifs de GRH qui se structurent dans les académies

La mise en œuvre de la réforme PPCR ne s'inscrit pas dans la politique RH volontariste mise en œuvre dans les académies actuellement.

De l'avis de toutes les personnes auditionnées par la mission, elle a été un objet de réflexion très approfondie par les acteurs, portant notamment sur les attendus du métier. Très rapidement, c'est l'aspect organisationnel qui a pris le pas sur le sens même du dispositif : quels sont les professeurs éligibles à un RDVC, quels sont les inspecteurs concernés par les RDVC de l'année, comment organiser le calendrier des déplacements ? Cette orientation s'est faite au détriment de l'idée même de parcours et de développement professionnels, pourtant très prégnante dans les réflexions collectives des inspecteurs et des chefs d'établissement.

2.4.1.1 L'accompagnement des enseignants doit faire l'objet d'une approche plus globale

C'était l'intention de la réforme, mais dans les faits, l'accompagnement, en dehors des RDVC, est réduit trop souvent à des formes d'accompagnement de crise. L'accompagnement professionnel, hors situation de crise, indispensable du début à la fin de la carrière, est pourtant essentiel.

Les cadres de proximité pourraient être aidés dans cette mission d'accompagnement, soit par des chargés de mission (prévus dans l'engagement 4 du Grenelle de l'éducation³⁴ et dans les recommandations précédentes) soit par des personnels spécialisés au sein des établissements et/ou des services académiques (rectorats et DSDEN), particulièrement ceux affectés à la GRH de proximité.

³³ Le paragraphe intitulé « *Le pilotage pédagogique de l'inspecteur et de son équipe est à ajuster pour favoriser plus encore la réussite des élèves* » insiste sur le recentrage indispensable du métier sur le rôle pédagogique de l'IEN, à savoir « *l'accompagnement et le contrôle de la qualité des enseignements* », et préconise de doter systématiquement les inspecteurs de l'éducation nationale et les conseillers pédagogiques de lettres de mission avec des objectifs clairs en matière pédagogique sur la base des évaluations (recommandation n° 10 du rapport). Le rapport invite donc « *les autorités départementales à centrer cette lettre sur les enjeux pédagogiques, le pilotage par les évaluations, l'accompagnement des équipes dans leurs projets, la formation, le contrôle de la qualité des enseignements et la réalisation d'objectifs clairement définis. Au regard de la charge de travail des inspecteurs, ce repositionnement pédagogique doit se faire par une nouvelle hiérarchisation de leurs tâches* ».

³⁴ <https://www.education.gouv.fr/grenelle-de-l-education-12-engagements-pour-renforcer-le-service-public-de-l-education-323387>

2.4.1.2 La GRH de proximité doit être mobilisée pour accompagner la carrière de l'enseignant

La réponse attendue par les acteurs peut être mise en œuvre par les divers dispositifs RH créés ou réactivés à la suite du Grenelle de l'éducation et à l'application des feuilles de route pour les ressources humaines (FRRH) dans toutes les académies dès la rentrée scolaire 2022. Il s'agit notamment de la GRH de proximité, avec le renforcement du déploiement des conseillers RH de proximité, des écoles académiques de la formation continue (EAFC), des missions académiques de l'encadrement, mais aussi avec les évaluations des établissements dont l'origine est autre.³⁵

La lecture des feuilles de route pour les ressources humaines de toutes les académies montre que l'accompagnement des personnels est au cœur des préoccupations (dans les FRRH, en moyenne, le terme d'accompagnement est cité 23 fois), alors que le PPCR ou les RDVC apparaissent très rarement (quatre FRRH citent une fois le PPCR et quatre autres les RDVC). La FRRH de l'académie de Poitiers veut utiliser le PPCR pour déterminer les besoins en formation. L'académie de Guadeloupe veut renforcer l'articulation entre les équipes RH et les encadrants (en se fondant notamment sur les RDVC). L'académie de Versailles veut structurer la fonction RH autour du volet accompagnement du PPCR. Ces deux académies annoncent la constitution de groupes de travail sur ces questions. L'académie de Normandie veut se fonder sur les entretiens professionnels (PPCR) pour détecter des potentiels susceptibles d'entrer dans le vivier de la MAE.

2.4.1.3 Les EAFC doivent prendre appui sur les dispositifs d'évaluation pour enrichir l'offre de formation

Pour le moment, les écoles académiques de formation continue (EAFC) et la mission académique de l'encadrement (MAE) achèvent leur structuration et mettent en œuvre leurs premières orientations ; le volet accompagnement faisant suite aux évaluations des établissements reste complètement délégué aux acteurs locaux. La GRH de proximité, inscrite dans les FRRH, a pris plus d'importance et poursuit son développement, sans pour autant être la réponse aux besoins d'accompagnement des enseignants. Elle ne peut être qu'une partie de la réponse à coordonner avec les autres possibilités offertes.

Pour répondre aux besoins au plus près du terrain, à savoir ceux des personnels et ceux des établissements scolaires, chaque académie devrait repenser sa politique RH en organisant les compétences des enseignants, de leurs encadrants et des structures dont elle dispose dans une dynamique de cohérence. Chaque académie pourrait prendre appui pour cela sur le pilotage de l'encadrement, les conseillers RH de proximité, de l'EAFC, de la MAE et l'évaluation des structures (établissements et autres dispositifs d'évaluation du type labellisation).

Si les RDVC ont de fait créé un éloignement entre inspecteurs et enseignants, ils devraient permettre de disposer de données sur les visites de classe à une échelle désormais très importante, qui pourraient être mobilisées plus systématiquement. En effet, dans les comptes rendus, les besoins en formation et informations RH, les conditions et pratiques professionnelles, les intentions de mobilité fonctionnelle et géographique, et, plus globalement, les perspectives d'évolution professionnelle devraient être exploités pour mettre en œuvre la politique sociale et de RH au niveau de l'établissement, des réseaux d'établissements, de la circonscription, du département et de l'académie. Pour y parvenir, il est nécessaire de se pencher à nouveau collectivement sur le protocole afin d'en reprendre les intentions, notamment dans l'écriture des comptes rendus et dans son articulation avec les autres dispositifs permettant un meilleur accompagnement des personnels.

Recommandations n° 9 à 12 :

Intégrer dans les feuilles de route RH académiques les modalités d'accompagnement pédagogique individuel et collectif et de développement professionnel des enseignants.

Intégrer la mission d'accompagnement professionnel des enseignants dans les lettres de mission des inspecteurs rédigées par les Recteurs et les DASEN, et plus largement dans le plan de travail annuel des corps d'inspection.

³⁵ La loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, qui crée le Conseil d'évaluation de l'École et donc la mise en œuvre des évaluations des établissements scolaires.

Créer des postes de chargés de mission dans le 2nd degré pour développer l'accompagnement professionnel des enseignants.

Exploiter les comptes rendus des RDVC afin de décliner des actions en termes d'accompagnement professionnel adaptées (formation, d'évolution professionnelle, de compétences professionnelles à renforcer notamment).

Conclusion

Le ministère de l'éducation nationale se trouve confronté à un défi majeur, adapter les modalités d'évaluation et d'accompagnement des enseignants à la fois à leur spécificité d'exercice, et au volume très important qui les caractérise en regard du nombre d'évaluateurs.

Même revêtu de nombreuses imperfections, il n'en demeure pas moins que les dispositions mises en place lors du PPCR vont dans le bon sens. Les recommandations formulées tout au long du rapport sont à même de gommer l'essentiel des défauts de la procédure actuelle, trop perçue sous un prisme administratif complexe, et non comprise. Remettre au cœur du dispositif l'évaluation même, l'assortir tout au long de la carrière d'un accompagnement pédagogique, articulé avec l'ensemble des dispositifs de ressources humaines existants, est susceptible de redonner confiance aux enseignants dans l'Institution, en s'inscrivant dans la logique à laquelle aspirait le PPCR.

Pour la mission,

Fabienne KEROULAS

Pascal MISERY

Annexes

Annexe 1 :	Lettre de saisine	37
Annexe 2 :	Liste des personnes rencontrées.....	38
Annexe 3 :	Nombre de personnel éligible aux RDVC depuis 2017.....	48
Annexe 4 :	Gains individuels et coût global de la mise en œuvre de la réforme PPCR.....	49
Annexe 5 :	Liste des fonctions retenues pour l'accès à la classe exceptionnelle	50
Annexe 6 :	Document de référence de l'entretien	54
Annexe 7 :	Compte rendu d'un RDVC (modèle 1).....	56
Annexe 8 :	Nombre moyen de RDVC par inspecteur, campagne 2021-2022	58



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Lettre de saisine

Annexe 1

IGÉSR INSPECTION GÉNÉRALE
DE L'ÉDUCATION, DU SPORT
ET DE LA RECHERCHE

Section des rapports

N° 22-23 008

Affaire suivie par :
Manuèle Richard

Tél : 01 55 55 30 88

Mél : section.rapports@igesr.gouv.fr

Site Descartes
110 rue de Grenelle
75357 Paris SP 07

Paris, le 30 septembre 2022

La cheffe de l'inspection générale de l'éducation,
du sport et de la recherche

à

Monsieur le directeur de cabinet
du ministre de l'éducation nationale
et de la jeunesse

Objet : Désignation des membres d'une mission inscrite au programme de travail annuel de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche 2022-2023.

Dans le cadre de son programme annuel, l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche assure une mission intitulée :

Le protocole Parcours professionnel, carrière et rémunération pour les enseignants : place et rôle des RDVC dans l'évolution et la progression de carrière

Je vous informe que la mission sera pilotée par Mme Fabienne Kéroulas et M. Pascal Misery, et composée de M. Dominique Catoir, M. Bruno Jeauffroy, Mme Paula La Marne et M. Xavier Sorbe, inspecteurs généraux de l'éducation, du sport et de la recherche.

Caroline PASCAL

CPI :

Mme Fabienne Kéroulas

M. Pascal Misery

M. Dominique Catoir

M. Bruno Jeauffroy

Mme Paula La Marne

M. Xavier Sorbe

M. Olivier Sidokpohou, responsable du collège EDP

M. Guy Waïss, responsable du collège EAE

Liste des personnes rencontrées

Services centraux du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

- DGRH :
 - Boris Melmoux-Eude, DGRH
 - Vincent Soetemont, DGRH
 - Marc Estournet, chef du service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire
 - Cécile Bourlier, sous-directrice de la gestion des carrières des personnels enseignants de l'enseignement scolaire
 - Dominique Vialle, adjoint à la sous directrice de la gestion des carrières des personnels enseignants de l'enseignement scolaire
 - Valérie Saigne, sous-directrice de la gestion prévisionnelle, de la formation et des affaires statutaires et réglementaires
 - Patricia Bartholy, cheffe du bureau de gestion des carrières des personnels du 2nd degré
 - Claire Engel, adjointe à la cheffe de bureau en charge de la gestion des carrières du 2nd degré
 - Nathalie Hazera, chargée d'études, DGRH B2-3
- DAF :
 - Marine Camiade, DAF
 - Marjorie Soufflet-Carpentier, sous-directrice de l'expertise statutaire, de la masse salariale, des emplois et des rémunérations
 - Clément Boisnaud, chef de service de la sous-direction de l'enseignement privé
 - Carine de Kergrohen, cheffe du bureau des personnels enseignants des établissements privés sous contrat
 - Fabienne Couterot, adjointe à la cheffe de bureau des personnels enseignants des établissements privés sous contrat

Visites en académies

• Académie de Lille

Rectorat de l'académie

- Valérie Cabuil, rectrice de région académique, rectrice de l'académie de Lille
- Paul-Éric Pierre, secrétaire général d'académie
- Christelle Derache, secrétaire générale d'académie adjointe, directrice des ressources humaines
- Sébastien Vautherot, secrétaire général d'académie adjoint

Inspections territoriales

- Albin Cattiaux, doyen des IA-IPR
- Pierre Leducq, doyen des IEN ET-EG-IO
- Olivier Wantiez IA-IPR de mathématiques
- Christophe Lasson, IA-IPR de STI et vice-doyen
- Derek Gallagher, IA-IPR d'anglais
- Béatrice Mecqinon, IA-IPR d'espagnol
- Christophe Bourgeois, IA-IPR d'économie gestion

- Laurent Raymond, IA-IPR d'éducation musicale et chant choral
- David Campagne, IA-IPR de SVT et CAST
- Virginie Hallosserie, IA-IPR d'histoire géographie
- Frédéric Jiquel, IEN de lettres-histoire géographie, vice-doyen du collège des IEN ET-EG-IO

Département de l'enseignement du privé sous contrat

- Sylvie Dufrechou, cheffe du département de l'enseignement privé
- Axel Delahaye, adjoint à la cheffe du département de l'enseignement privé

Département des personnels enseignants

- Nathalie Saysset, cheffe du département des personnels enseignants
- Frédéric Hoarau, chef du bureau des actes collectifs du DPE

DSDEN du Nord et de la DSDEN du Pas-de-Calais

- DSDEN du Pas-de-Calais :
 - Joël Sürig, DASEN
 - Abdelkader Khelifi, adjoint au DASEN
 - Dominique Cuvillon, cheffe de la division des personnels (DP)
 - Arnaud Pavone, adjointe de la cheffe de la DP
- DSDEN du Nord :
 - Jean-Yves Bessol, DASEN
- École Lucie Aubrac à Croix
 - Amélie Droulez, directrice
 - Enseignants
- École Michelet, Tourcoing
 - Jérôme Duee, directeur
 - Conseillère pédagogique
 - Enseignantes
- Groupement scolaire Saint-Paul, Lille
 - Robin Deridder, directeur
 - Laurence Debarge, directrice de l'école
 - Jean-François Demon, directeur académique du collège
 - Audrey Février et Audrey Hiroux, enseignantes au collège
 - Aurélia Dromby et Kévin Colin, enseignants au lycée
 - Mmes Straka et Cockelbergh, enseignantes à l'école
- Collège Aubrac, Tourcoing
 - Jean-Baptiste Granado, principal

Les enseignants :

- Joly Julie, professeure de lettres modernes
- Fanny Gilardeau (Cauet), professeure de lettres modernes
- Mohamed Djelassi, professeur de physique-chimie
- Angéline Mortier, professeure d'histoire-géographie
- Kelly Lalande, professeure d'anglais
- Amile Reguaigui, professeure d'anglais
- Linda Messaoui, professeure de physique-chimie

- Mathieu Vilain, professeure de SVT
- Lycée Colbert, Tourcoing
 - Hicham Bouhya, professeur STI
 - Atcha Azhari, professeur maths-sciences
 - Coralie Cacheux, professeure math
 - Alain Wuillot, professeur STI
 - Philippe Crépin professeure STI
 - Christine Desmullier, professeure SVT
 - Mah-Forian Ketres, professeur STI
 - Clément Debleu, professeur physique-chimie
- Lycée Alfred Mongy, Marcq en Baroeul
 - Alain Olenjniazak, proviseur
 - Juliette Keraudy, proviseure adjointe
 - Anthony Bécourt, DDFPT
 - Maxime Delemme, Yahya Sebbache, Arnaud Rosier, Michel Tison, Karim Choukhi, Hamed Beghennou, Teddy Deheegher, Franck Lyoen, Destuynder Antoine

- **Académie de Reims**

- Rectorat de l'académie
 - Olivier Brandouy, recteur
 - Sandrine Connan, secrétaire générale académique
 - Cyrille Bourgery, secrétaire général adjoint, DRH
- Doyens et représentants des inspecteurs
 - Cécile Laloux, doyenne IA-IPR (EVS)
 - Benoît Cenci, doyen IEN ET-EG-IO (STI)
- Services de gestion
 - Sylvie Hofmann, DPE
 - Sonia Bourset, division de l'enseignement privé
- DSDEN de la Marne
 - Bruno Claval, DASEN
 - Florent Rochedix, DAASEN
 - Cécile Fouquet A-DASEN
 - Isabelle Delorme, IEN
 - Yann Bastien, IEN
 - Éric Pouchin, division des personnels enseignants et division de l'enseignement privé
- École privée Notre-Dame, Reims
 - Sophie Muzerelle, directrice
 - Les enseignants :
 - Nadia Corneilliez
 - Stéphanie Gibeau
 - Karinn Moreaux
 - Corinne Ponsart
 - Christel Colas

- École primaire Jules Ferry, Suippes
 - Isabelle Nicaise, directrice
 - Marjorie Duquesnois, CPC de la circonscription
 - Guérin Alexandre, CPC de la circonscription
 - Les enseignants :
 - Anne-Laure Hallier
 - Elvira Davina
 - Fleur Gratiot
 - Sophie Falcou
- École Terme Hilaire, Mourmelon-le-Grand
 - Nadège Leboucher, directrice
 - Les enseignants :
 - Anne-Line Garet, Verneau Audrey, Guillemot Isabelle
- Collège Jean Moulin, Saint-Memmie
 - Émilie Magnaval, principale adjointe
 - Les enseignants :
 - Emmanuelle Dauvergne-Maireaux, Sandrine Labois, Brigitte Maréchal, Christiane Muller-Rouffignac, Juliette Michel
- Lycée polyvalent Jean Talon, Châlons
 - Marie-Hélène Pauly, proviseure
 - Christelle Secondé, proviseure adjointe
 - Les enseignants :
 - Valérie Jodelet, économie et gestion ; Sandrine Roux, économie et gestion ; Karine Ruffin, lettres modernes ; Aurélie Delaigue, lettre-histoire-géographie ; Simon De Lisle, professeur documentaliste

- **Académie de Versailles**

- Rectorat de l'académie
 - Benoit Veschaeve, secrétaire général de l'académie
 - Mickaël Chaussard, adjoint au secrétaire général de l'académie-DRH
 - Lawson Nathalie, adjointe au DRH
- Inspecteurs territoriaux
 - Rachel Le Lamer Pavard, vice-doyenne des IA IPR (en visio)
 - Valérie Legallier, vice-doyenne des IEN 2D
 - Fatima Hagour, coordonnatrice du groupe des IEN SBSSA
 - Jean-Michel Braud, coordonnateur du groupe des IEN STI
 - Catherine Huet, IA-IPR de mathématiques
 - Myriam Mautouchet, IA-IPR de physique-chimie
- Services de gestion
 - Division des personnels enseignants :
 - Mme Boussaud, adjointe au chef de DPE, M. Vogel, adjoint au chef de DPE, Mme Meyza, M. Poujade
 - Division de l'enseignement privé
 - Mme Piguet, adjointe à la cheffe de la DEEP

- **DSDEN de l'Essonne**

- Jérôme Bourne Branchu, DASEN
- Pierre Delmas, DAASEN
- Muriel Bonnet, secrétaire générale
- Éric Javoy, A-DASEN pour le 1^{er} degré
- Nathalie Divaret, IEN de la circonscription de Massy
- Astou Bailliet, IEN de la circonscription de Morangis
- Rose-Elle Guilloux-Laffitte, IEN instruction en famille, et écoles privées - innovations pédagogiques
- Sophie Mendiboure, cheffe de division
- Vanessa Bouak, gestionnaire
- Collège Charles Peguy, Chesnay
 - Alex Berasategui, principal
 - Thibaud Donnadieu, principal adjoint
 - Les enseignants :*
 - Élisabeth Rizet-Laigneau, lettres modernes ; Fanny Gunthef, mathématiques, Claude-Amélie Willemot, mathématiques, Karine Morier, Lettres modernes, Laurine Ruet, anglais ; Laure Merand, histoire-géographie, Marie-Laure Errera, histoire-géographie
 - Hamza Bekri, conseiller principal d'éducation
- École, collège, lycée Blanche de Castille, Chesnay
 - Jean Christian Dhavernas, directeur du lycée
 - Cécile Jourdain, directrice du collège
 - Sophie Tissier, directrice de l'école
 - Les enseignants :*
 - Roman Julie, sciences physiques ; Julia El Fakhar, espagnol ; Nunia Mandon, histoire-géographie ; Emmanuelle Bouteiller, lettres modernes ; Catherine Grange, mathématiques ; Anne Laure Laparra, lettres modernes ; Anne Marie Piano, lettres modernes ; Élodie Froger, EPS
 - Ghislaine Clochon, documentaliste
- École Anatole France, Chaville
 - Mme Ory, directrice
 - Mme Sylvie Spera, professeure des écoles
 - Anne Laurent, professeure des écoles et référente numérique
- École maternelle Petit-bois, Versailles
 - Mme Gomez, professeure des écoles et directrice de l'école
 - Les enseignants :*
 - Mme Courtiade, Mme Darc
- Lycée Jules Ferry, Versailles
 - Éric Alliès de Gavini, proviseur
 - Dominique Rooney Dominique, proviseure adjointe (LP)
 - Éric Leroi, proviseur adjoint
 - Les enseignants :*
 - Nadège Legris, lettre histoire ; Florence Charbord, anglais ; Cécile Jumentier, mathématiques ; François Pallot, chimie CPGE ; Sylvère Nurit physique-chimie, CPGE

- **Académie de Rennes :**
 - Rectorat de l'académie
 - Emmanuel Ethis, recteur de la région Bretagne, recteur de l'académie de Rennes
 - Marine Lamotte D'Incamps, secrétaire générale de l'académie
 - Anne-Sophie Rault, SGAA-DRH
 - Les services de gestion :
 - Rayon Desmare, chef de la DPE
 - Marc Godefroid, adjoint DPE
 - M. Guegan, chef de la division de l'enseignement privé
 - Laurence Brionne, adjointe chef de la division de l'enseignement privé
 - Les inspecteurs territoriaux :
 - M. Degoulet, doyen des IA-IPR
 - Mme Lechat, vice doyenne
 - Mme Altray Legras, doyenne des IEN ET-EG
- **DSDEN d'Ille et Vilaine**
 - Marc Teulier, DASEN
 - Frédéric Bodin, DAASEN
 - Sylvie Leborgne, cheffe de la division du 1^{er} degré
 - Nadège Hervé-Schutters, IEN CCPD
 - Pierre Monneger, IEN ASH
 - Stéphane Voschers, IEN CCPD
 - Lycée Descartes, Rennes
 - Jacques Piron, proviseur
 - Les enseignants :*
Mme Boidron, M Chapelin, Mme Vallaud, M. Modène, Mme Legal, Mme Chahira, M Taurignier, DDFPT
 - École Andrée Chedid, Rennes
 - Y Legoff, directeur
 - Les enseignants :*
Olivier marchand, Mme Lamasse, Mme Gauvin
 - Groupe Saint Vincent la Providence, Rennes
 - Direction : M. Roulleaux-Dugage et Mme Lecoq
 - Les enseignant : Anne Gru, Aurélien Leveque, Anna Sophie Carriou, Sophie Brouet
- **Académie de Montpellier**
 - Rectorat de l'académie :
 - Sophie Béjean, rectrice de la région Occitanie, rectrice de l'académie de Montpellier
 - Isabelle Chazal, secrétaire générale de l'académie
 - Alma Lopez, secrétaire générale adjoint de l'académie, DRH
 - Inspecteurs territoriaux :
 - Thierry Duclerc, responsable du pôle valeurs académiques, IA IPR histoire-géographie, doyen
 - Béatrice Cheutin, IEN lettres HG, doyenne
 - Valérie Bouchet, IA IPR lettres, directrice de l'EAFC

- Damien Delwarde, IA-IPR mathématiques
- Sophie Orwat, IA-IPR économie et gestion
- Yoann Tomaszower, IA-IPR éducation physique et sportive
- Mathieu Ruffenach, IA-IPR sciences physique-chimie
- Hélène Micoud, IEN mathématiques sciences
- Hélène Linas, IEN STI
- Christian Sarboni, IEN économie-gestion
- Agnès Rina, IA-IPR lettres
- Services de gestion :
 - Arribat Olivier, adjoint DPE
 - Mme Rouveyrol, chef de bureau, enseignement privé
- **DSDEN de l'Hérault**
 - Christophe Mauny, DASEN
 - Véronique Gerones-Troadec, David Raymond, DAASEN
 - Nathalie Masneuf, secrétaire générale de la DSDEN
 - Olivier Bost, A-DASEN
 - Florence Boucard, cheffe de la DIPER
 - Mme DUBEL, IEN de la circonscription de Montpellier sud
 - Mme Bournazel, IEN de la circonscription de Montpellier nord
 - Mme Gavignet, IEN de la circonscription de Lodève
 - M. Lapegue, IEN de la circonscription de Bédarieux
 - École élémentaire Akira Kurosawa, Montpellier
 - Richard Cibray, directeur
 - Jordane Cabrol, conseillère pédagogique de circonscription
 - Les enseignants : Mmes Scribano, Ollier, Lamuchi Duperan Portès
 - École primaire Chengdu, Montpellier
 - Véronique Salat, directrice
 - Les enseignants : Mmes Bocqué Zambranno, Barbot Métreau
 - Lycée Jules Guesde, Montpellier
 - Frédéric Pagneux, proviseur
 - Audrey Garemi, proviseure adjointe
 - Lydie Branjon, DDFPT
 - Les enseignants :*
 - Cécile Chéné, histoire-géographie
 - Delpy Brice, sciences économiques et sociales
 - Delphine Lécureuil, histoire-géographie
 - Abdelali Nejari, Arabe
 - Claude Vaufreydas, éducation physique et sportive
 - Isabelle Cassou, mathématiques
 - Smail El Abbadi, mathématiques
 - Lalama El Gata, économie-gestion
 - Mélanie Marco, économie-gestion
 - François Prévost, lettres modernes

- Karine Torres, économie-gestion lycée professionnel

- **Académie de la Réunion**

- Rectorat de l'académie :

- Maryvonne Clément, SGA-DRH
- Philippe Eugene, DAASEN
- Michel Houdu, IA-DAASEN EC (écoles et collèges), IA-IPR économie-gestion
- Sandrine Ingremeau, IA-DAASEN LS (lycée et supérieur), IA-IPR de mathématiques
- Mickael Tsang-Ching-Sang, IEN Saint-Louis, doyen des IEN 1D
- Catherine Amourdom-Mariaye, IEN Bras-Panon
- Jean-Paul Burkic IEN Le Port
- Pascal Schrapffer, doyen IA-IPR, physique-chimie
- Sylvie Milius-Taillefer, IEN ET économie-gestion
- Dominique Deleau, IEN ET-STI
- Anouk Martaud-Robert, IA-IPR lettres
- Éric Laffargue, lettres, référent REP
- Emmanuel Menard, IPR SVT

Services de gestion :

- Valérie Decouty cheffe de division DPEP (1^{er} degré)
- David Dell'aquila, chef de division DPES (2nd degré)
- Carole Morin-Legros, cheffe de service DPES1 (certifiés et agrégés)

- Cité scolaire privée sous contrat Saint Charles, Saint Pierre

- Jacky Lepicier, directeur

Les enseignants :

- Patrick Jean dit Gautier, EPS
- Carole Roberjot, lettres
- Muriel Law Kuang, lettres
- Matthieu Perret, physique-chimie
- Dominique Bouissière, physique-chimie
- Bruno Lebon, physique-chimie en CPGE

- École élémentaire Champ Fleury, Saint-Denis

- Nathalie Eches, directrice
- Élisabeth Launay, conseillère pédagogique de circonscription (CPC)
- Housseine Abdou El Wahidi, CPC
- Claire BLOT, coordonnatrice REP+

Les enseignants :

- Lionel Maillot
- Christine Panechou
- Vincent Mussard

- Lycée Roland Garros, Le Tampon

- Jimmy Legros, proviseur
- Anne-Marie Biaisset, proviseure adjointe
- Mireille Faurigny, proviseure adjointe

Les enseignants :

- Caroline Hoarau-Donnat
- Indiana Darderes
- David Garaïos

- **Organisations syndicales représentatives des enseignants**

- Enseignement privé sous contrat
 - SPELC : Catherine Blandin, secrétaire générale ; Hervé Bétard, responsable du 1^{er} degré
 - FEP - CFDT Laurent Lamberdière ; Carole Berlemont
 - CGT-EP : Alexandre Rebuchon ; Rachid Lahlou
 - SNEC-CFTC : Anne Cabaret ; Emmanuel Iltis
- Enseignement public
 - SNALC : Toufic Kayal, vice-président ; Sébastien Vieille, secrétaire national à la pédagogie ; Christophe Gruson, secrétaire national au 1^{er} degré
 - FNEC FO : Christophe Lalande
 - FSU : Axel Benoist ; Benoit Chaizy ; Ariane Deboise ; André Hazebroucq ; Éric Nicollet ; Laurent Tramoni
 - CGT Éduc’action : Jean-François Petit, secrétaire national élu CAPN ; Jérôme Sinot, secrétaire national 1^{er} degré
 - UNSA : Élisabeth Allain-Moreno ; Élise Capéran
 - Sud-Éducation : Brenan Chabannes ; Maud Valegéas

- **Organisations syndicales représentatives des inspecteurs territoriaux**

- UNSA Éducation : Thierry Brunet ; Christian Chapendal ; Sébastien Collet ; Jean-François Gaboret ; Patrick Roumagnac
- SUI-FSU : Antonello Lambertucci ; Éric Nicollet

- **Organisations syndicales représentatives des personnels de direction**

- SGEN-CFDT : Sylvie Perron, Laurent Kaufmann
- ID-FO : Florian de Trogoff, Dodinet Marianne, Stéphane Burgun
- UNSA-SNPDEN : Bruno Bobkiewicz, Éric Gallo

- **Autres interlocuteurs auditionnés**

- Association des secrétaires généraux en académie : Benoit Verschaeve, académie de Versailles ; Claudine Macresy-Duport, académie de Strasbourg ; Thomas Rambaud, académie de Nice ; Paul-Eric Pierre, académie de Lille
- Conseil d’évaluation de l’école : Didier Vin-Datiche ; Christophe Rehel ; Bertrand Richet
- Conférence des DASEN : Patricia Galleazi, DASEN de la Loire atlantique ; Bruno Bénazech, DASEN de Haute Corse
- Institut des hautes études de l’éducation et de la formation : Charles Torossian, directeur ; Pierre Emmanuel Raffi, directeur adjoint en charge de la formation des personnels de direction ; Corinne Jadart, responsable cycle de formation des IEN 1^{er} degré
- Secrétariat général de l’enseignement catholique : Yann Diraison, adjoint au secrétaire général ; Christophe Armanet, chargé de mission
- Réseau des INSPÉ : Nathalie Castellani, directrice d’INSPÉ ; Mario Cottron, secrétaire général du réseau des INSPÉ ; Thierry Philippot, directeur d’INSPÉ
- Médiatrice de l’Éducation nationale : Catherine Bizot, médiatrice ; Colette Damio-Marcou, chargée de mission à la médiation ; Charlotte Avril, adjointe à la médiatrice

- Association des vice-présidents RH des universités : Bruno Bureau, Élisabeth Demont
- Association de l'enseignement de l'EPS : Laure Julien, co-présidente AE-EPS, Jérémie Gibon, co-président
- Association des professeurs d'histoire et géographie : Elena Pavel, Philippe Prudent
- Association des professeurs documentalistes : Florian Reynaud, M. Lahbairi

Nombre de personnel éligible aux RDVC depuis 2017 (source : DGRH)

	RDVC	Pro. des écoles	Agrégés	Certifiés	PLP	PEPS	CPE	PsyEn	Total
2017-2018	1 ^{er}	10 011	1 391	6 661	1 493	603	320	63	20 542
	2 ^{ème}	15 139	2 103	8 270	2 042	1 230	399	247	29 430
	3 ^{ème}	15 642	2 051	7 102	2 045	1 001	436	266	28 543
	Total	40 792	5 545	22 033	5 580	2 834	1 155	576	78 515
2018-2019	1 ^{er}	9 232	2 056	7 670	2 052	1 009	515	123	22 657
	2 ^{ème}	13 114	1 969	6 984	1 793	879	289	188	25 216
	3 ^{ème}	26 845	3 236	11 792	3 411	1 787	724	377	48 172
	Total	49 191	7 261	26 446	7 256	3 675	1 528	688	96 045
2019-2020	1 ^{er}	7 764	1 047	5 256	1 303	748	319	107	16 544
	2 ^{ème}	13 088	1 948	6 882	1 738	711	252	184	24 803
	3 ^{ème}	15 396	2 229	8 378	2 178	1 260	430	230	30 101
	Total	36 248	5 224	20 516	5 219	2 719	1 001	521	71 448
2020-2021	1 ^{er}	10 821	1 203	7 601	1 424	1 057	406	135	22 647
	2 ^{ème}	12 347	1 805	6 250	1 737	501	248	131	23 019
	3 ^{ème}	13 998	2 160	7 520	1 893	1 086	338	228	27 223
	Total	37 200	5 168	21 371	5 054	2 644	992	494	72 923
2021-2022 (données provisaires)	1 ^{er}	8 290	1 127	5 145	1 027	783	267	89	16 728
	2 ^{ème}	13 285	1 870	6 330	1 837	443	342	115	24 222
	3 ^{ème}	12 824	2 054	6 720	1 678	824	247	190	24 537
	Total	34 399	5 051	18 195	4 542	2 050	856	394	65 487

Gains individuels et coût global de la mise en œuvre de la réforme PPCR (source : DAF C1)

Les gains individuels sont significatifs

La montée en charge de la revalorisation des grilles pour les corps enseignants achevée en 2021 a permis, à échelon identique, une revalorisation indiciaire moyenne de 924 € bruts annuels. Par exemple :

- Pour un professeur stagiaire, les gains exclusivement liés à la revalorisation de grilles et au déroulement de carrière PPCR, hors régime indemnitaire, sont les suivants : + 1 000 € bruts annuels pour un stagiaire recruté en 2020 par rapport à un stagiaire recruté en 2016.
- Pour un professeur des écoles ou un professeur certifié en milieu de carrière, ces gains sont de + 1 250 € bruts annuels entre 2016 et 2020.
- Pour un professeur certifié en milieu de carrière réalisant deux heures supplémentaires annuelles, le gain est de + 1 400 € bruts annuels depuis 2016.

Coût de la mise en œuvre du protocole PPCR

Sur la période 2017-2023, pour l'ensemble des personnels du ministère chargé de l'éducation nationale, le coût de la mise en œuvre du PPCR s'élèvera à environ 1 Md €, dont 17,1 M€ en 2022 et 17 M€ en 2023.

Le nombre de bénéficiaires pour l'ensemble du protocole est de 1 000 000 d'agents. Les crédits sont imputés sur les cinq programmes de la mission enseignement scolaire : 139, 140, 141, 214 et 230.

Cet investissement d'un milliard d'euros donne lieu à une augmentation des rémunérations des agents et à une modernisation des parcours de carrière au travers de leviers et pour les montants suivants :

- une revalorisation globale des grilles indiciaires : à échelon identique, les rémunérations sont supérieures. Le coût total de 2017 à 2022 de ce volet du PPCR s'élève à 681,9 M€ charges comprises hors CAS ;
- une amélioration des perspectives de carrières : un avancement plus régulier avec des durées d'échelon fixes et connues de tous, un déroulement de carrière sur au moins deux grades (classe normale et hors classe) pour une carrière complète. Pour les corps enseignants, le taux d'accès au grade de la hors classe pour les professeurs des écoles a été progressivement aligné sur celui des enseignants du second degré. La création d'un troisième grade, celui de la classe exceptionnelle, coûtera 113,9 M€ ;
- pour tous les personnels, la revalorisation des grilles indiciaires et la création d'un troisième grade a conduit à une augmentation du taux des indemnités liées au traitement indiciaire et des heures supplémentaires pour un coût de 129,6 M€ chargés hors CAS.

Liste des fonctions retenues pour l'accès à la classe exceptionnelle

Extraits de la note de service n°2019-194 du 30-12-2019

(...)

2. Conditions d'inscription aux tableaux d'avancement

Les agents peuvent être promus à la classe exceptionnelle de leur corps, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, sous certaines conditions.

Peuvent accéder à la classe exceptionnelle tous les agents, en activité, en position de détachement ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration, et remplissant les conditions énoncées au 2.1 ou au 2.2.

Ils peuvent également être dans certaines positions de disponibilité [1] s'ils ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État.

Les agents en situation particulière (congé de longue maladie, etc.) qui remplissent les conditions énoncées sont promouvables.

Les agents en congé parental à la date d'observation (31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi) ne sont pas promouvables au titre de cette campagne [2].

Les agents qui consacrent, depuis au moins six mois au cours de l'année scolaire, la totalité de leur service, ou une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70 % d'un service à temps plein, à une activité syndicale au titre d'une décharge ou d'une mise à disposition, et qui remplissent par ailleurs les conditions énoncées au 2.1 ou au 2.2 sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement au titre du vivier 1 ou du vivier 2, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans leur grade égale ou supérieure à l'ancienneté moyenne des agents ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie (vivier 1 ou vivier 2) au grade de la classe exceptionnelle de leur corps, conformément à l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée relative aux droits et obligations des fonctionnaires.

Les agents dans cette situation doivent par conséquent figurer dans vos propositions.

Deux viviers distincts, pour lesquels les conditions requises sont différentes, sont identifiés pour l'accès à la classe exceptionnelle.

2.1 Au titre du premier vivier

Le premier vivier est constitué des agents qui ont atteint au moins le troisième échelon de la hors-classe et justifient de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières, telles qu'elles sont définies par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale et du ministre chargé de la fonction publique en date du 10 mai 2017 modifié.

Les conditions requises s'apprécient au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, soit au 31 août 2020 pour une nomination au 1er septembre 2020.

Les fonctions éligibles doivent avoir été exercées en position d'activité ou de détachement dans les corps enseignants des premier et second degrés, d'éducation ou de PsyEN, aux ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. L'exercice de ces fonctions s'apprécie sur toute la durée de la carrière, quels que soient le ou les corps concernés.

Les fonctions ou missions concernées sont les suivantes :

- **Exercice ou affectation dans une école ou un établissement**

a) relevant des programmes Réseau d'éducation prioritaire renforcé et Réseau d'éducation prioritaire figurant sur l'une des listes prévues aux articles 1er, 6, 11 et au II de l'article 18 du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 ;

b) figurant sur une des listes prévues à l'article 3 du décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 et au 2° de l'article 1^{er} du décret n° 95-313 du 21 mars 1995 ;

c) figurant sur une liste, publiée au Bulletin officiel de l'éducation nationale, d'écoles et d'établissements ayant relevé d'un dispositif d'éducation prioritaire, pour les périodes mentionnées dans cette liste ;

Ces diverses situations concernent l'exercice dans le cadre d'un dispositif d'éducation prioritaire mis en place par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (a) et (c) ou dans le cadre des dispositifs interministériels visés par les décrets du 15 janvier 1993 et du 21 mars 1995 précités (b) : dispositifs Sensible et Violence.

La liste d'écoles et d'établissements scolaires prévue au c) concerne exclusivement le classement éventuel au titre d'un dispositif d'éducation prioritaire de l'éducation nationale (Zep82, Rep98, RAR, Zep, Clair, RRS ou Éclair) entre les années scolaires 1982-1983 et 2014-2015.

Les services accomplis pour partie dans une école ou un établissement relevant d'un des dispositifs de l'éducation prioritaire énumérés aux a), b) et c) sont comptabilisés comme des services à temps plein s'ils correspondent à au moins 50 % de l'obligation réglementaire de service de l'agent.

Un agent affecté dans une école ou un établissement relevant d'un dispositif d'éducation prioritaire, par exemple en qualité de titulaire sur zone de remplacement, doit y avoir exercé effectivement ses fonctions pour que cet exercice puisse être pris en considération.

Il est précisé que, s'agissant de l'exercice de fonctions dans une école ou un établissement relevant d'un dispositif d'éducation prioritaire visé par l'arrêté du 10 mai 2017 modifié, déclassé au moment de la refondation de l'éducation prioritaire opérée en 2014 ou en 2015, seules les années d'exercice effectuées avant le déclassement de l'école ou de l'établissement seront comptabilisées au titre de l'éducation prioritaire.

Toutefois, pour les personnels dont le lycée d'exercice, relevant d'un des dispositifs d'éducation prioritaire éligibles, n'est pas inscrit sur la liste des établissements relevant du programme Réseau d'éducation prioritaire en 2015, et qui ont continué d'y exercer leurs fonctions, les services seront comptabilisés pour la durée accomplie au-delà de la date à laquelle le lycée a été déclassé, dans la limite de cinq ans, conformément aux dispositions de l'article 18 II du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 modifié précité.

- **Affectation dans un établissement de l'enseignement supérieur ou exercice dans une classe préparatoire aux grandes écoles**

Il s'agit strictement des affectations sur un poste du premier ou du second degré dans un établissement de l'enseignement supérieur, et des affectations en classe préparatoire aux grandes écoles dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat d'association avec l'État. Les fonctions doivent avoir été exercées sur l'intégralité du service.

Les affectations en classe préparant au diplôme de comptabilité et de gestion, au diplôme supérieur d'arts appliqués ou au diplôme des métiers d'art, ou les affectations dans une section de techniciens supérieurs ne sont plus prises en compte depuis la campagne 2019.

Toutefois, les agents reconnus éligibles à un avancement à la classe exceptionnelle au titre de la campagne 2017 ou 2018 le demeurent, conformément aux dispositions de l'arrêté du 10 mai 2017 modifié : dans ce cadre, les années d'affectation dans ces classes, validées au cours des campagnes 2017 et 2018, ne sont pas remises en cause dès lors que la candidature de l'agent a été jugée recevable lors de ces campagnes.

- **fonctions de directeur d'école et de chargé d'école** conformément à l'article 20 du décret n° 76-1301 du 28 décembre 1976 et au décret n° 89-122 du 24 février 1989.

Il s'agit des directeurs d'école ordinaire nommés en application des articles 1 à 10 du décret du 24 février 1989, des directeurs d'école spécialisée nommés par liste d'aptitude, au sens du décret n° 74-388 du 8 mai 1974, ainsi que des enseignants affectés dans une école maternelle ou élémentaire à classe unique ;

- **fonctions de directeur de centre d'information et d'orientation ;**

- **fonctions de directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) ;**

- **fonctions de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques** conformément au deuxième alinéa de l'article 4 des décrets n° 72-580 et n° 72-581 du 4 juillet 1972 et à l'article 3 du décret du 6 novembre 1992 susvisés ;

- **fonctions de directeur ou de directeur adjoint de service départemental ou régional de l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) ;**

- **fonctions de conseiller pédagogique auprès des inspecteurs de l'éducation nationale chargés du premier degré** conformément au décret n° 91-1229 du 6 décembre 1991 et au décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 ;

- **fonctions de maître formateur**, conformément au décret n° 85-88 du 22 janvier 1985 et au décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 ;

- **fonctions de formateur académique**, détenteur du certificat d'aptitude à la fonction de formateur académique ou ayant exercé, conformément à une décision du recteur d'académie, la fonction de formateur académique auprès d'une école de formation d'enseignants (IUFM ou Espé) antérieurement à l'entrée en vigueur du décret n° 2015-885 du 20 juillet 2015 ;

Les services accomplis en qualité de formateur académique sont pris en compte quelle que soit la quotité de service consacrée à cette fonction.

- **fonctions de référent auprès des élèves en situation de handicap** dans les conditions et selon les modalités fixées aux articles D. 351-12 à D. 351-15 du code de l'éducation ;

- **fonctions de tuteur des personnels stagiaires enseignants, d'éducation et PsyEN :**

a) au sens de l'article 2 du décret n° 2014-1016 du 8 septembre 2014 portant attribution d'une indemnité de fonctions aux personnels enseignants du premier degré exerçant des fonctions de maître formateur ou chargés du tutorat des enseignants stagiaires ou de l'article 1 du décret n° 2014-1017 du 8 septembre 2014 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des conseillers principaux d'éducation stagiaires ;

b) au sens de l'article 1-1 du décret n° 2001-811 du 7 septembre 2001 dans sa version antérieure au décret n° 2014-1016 du 8 septembre 2014 ;

c) au sens de l'article 1^{er} du décret 2010-951 du 24 août 2010 dans sa version antérieure au décret n° 2014-1017 du 8 septembre 2014 instituant une indemnité allouée aux personnels enseignants du

second degré et aux personnels d'éducation chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré et des conseillers principaux d'éducation stagiaires ;

d) au sens de l'article 1^{er} du décret 92-216 du 9 mars 1992 dans sa version antérieure au décret n° 2010-951 du 24 août 2010.

Dans le cas de cumul de plusieurs fonctions ou missions éligibles sur la même période, la durée d'exercice ne peut être comptabilisée qu'une seule fois, au titre d'une seule fonction. Ainsi, pour une même année scolaire, si l'agent a cumulé des fonctions et des conditions d'exercice éligibles, par exemple directeur de Segpa dans un établissement classé en éducation prioritaire, cette année compte pour une année seulement.

La durée de huit ans d'exercice dans une fonction au cours de la carrière peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue.

La durée accomplie dans des fonctions éligibles est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

Les services accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte.

Les services à prendre en compte doivent avoir été accomplis en qualité de titulaire. Les fonctions accomplies au cours d'années de stage ne sont prises en considération que dans le cas où un agent titulaire de l'un des corps enseignants des premier ou second degré, d'éducation ou de psychologue relevant du ministre de l'éducation nationale est détaché de plein droit en qualité de stagiaire dans un des corps considérés (par exemple un professeur de lycée professionnel détaché en qualité de professeur certifié stagiaire et exerçant en service complet dans un établissement d'éducation prioritaire).

2.2 Au titre du second vivier

Le second vivier est constitué des agents qui ont atteint le sixième échelon de la hors-classe.

Les conditions requises s'apprécient au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, soit au 31 août 2020 pour une nomination au 1er septembre 2020.

(...)

Document de référence de l'entretien

GUIDE DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS,
D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE**ANNEXE 4 : LE DOCUMENT DE RÉFÉRENCE DE L'ENTRETIEN****Aide à la préparation du rendez-vous de carrière****Corps enseignants****Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale**

Le rendez-vous de carrière est l'occasion pour l'agent de conduire une analyse réflexive et contextualisée de ses activités et de sa pratique en identifiant les évolutions les plus caractéristiques de son parcours jusqu'au premier rendez-vous de carrière ou depuis le précédent rendez-vous de carrière. Il peut notamment s'appuyer sur le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation, le référentiel de connaissances et de compétences des psychologues de l'éducation nationale (arrêté du 1^{er} juillet 2013- BO n° 30 du 25 juillet 2013 et arrêté du 26 avril 2017 - BO n° 18 du 4 mai 2017) ainsi que sur le document « compte rendu du rendez-vous de carrière » (cf. annexe 3).

Le document de référence de l'entretien a pour objectif de servir de conducteur pour le ou les entretiens professionnels. S'il le souhaite, l'agent a la possibilité de le renseigner et, le cas échéant, de le remettre avant ou lors du ou des entretiens. En ce cas, le nombre de ligne maximum est indiqué pour les items concernés.

Dans le cadre de l'entretien avec l'inspecteur, l'observation effectuée pourra contribuer à nourrir les échanges.

I - Le parcours professionnel

- ▶ Postes occupés avant l'accès au corps : (données disponibles dans I-Prof) ;
- ▶ Postes occupés depuis l'accès au corps : (données disponibles dans I-Prof) ;
- ▶ Fonctions et missions particulières exercées.

Dans chacun des items ci-dessus, il précise les éléments de contexte jugés significatifs sur les postes occupés.

II - Compétences mises en œuvre dans le cadre de son parcours professionnel

1 - L'agent dans son environnement professionnel propre (la classe, le CDI, la vie scolaire, le CIO) : compétences liées à la maîtrise des enseignements, compétences scientifiques, didactiques, pédagogiques, éducatives et techniques

L'agent expose les réalisations et les démarches qui lui paraissent déterminantes pour caractériser la mise en œuvre de ses compétences et leur contribution aux progrès et au développement de tous les élèves (20 lignes maximum).

2 - L'agent inscrit dans une dimension collective

L'agent s'appuie sur quelques exemples concrets et contextualisés pour analyser sa participation au suivi des élèves, à la vie de l'école/l'établissement et son implication dans les relations avec les partenaires et l'environnement (20 lignes maximum).

3 - L'agent et son engagement dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

L'agent décrit les démarches accomplies pour développer cette compétence telle qu'explicitée dans le référentiel et formule ses besoins d'accompagnement (10 lignes maximum).

III - Souhait(s) d'évolution professionnelle, de diversification des fonctions

L'agent qui le souhaite formule ses souhaits d'évolution professionnelle et de diversification des fonctions : tuteur, coordonnateur, formateur, formateur académique, mobilité vers d'autres types d'établissement scolaires, vers d'autres publics (établissement en EP, élèves à besoins éducatifs particuliers, collège, lycée, post bac, enseignement à l'étranger,...), vers d'autres métiers de l'enseignement, vers les corps d'encadrement, vers d'autres corps de la fonction publique, etc.(20 lignes maximum).

[Téléchargez le document pour le renseigner](#)

Compte rendu du RDVC (modèle 1)

Modèle 1 : Compte-rendu du rendez-vous de carrière des enseignants				
Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

À compléter par l'inspecteur

À compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par le chef d'établissement dans le 2^d degréÀ compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2nd degré

Appréciation générale des évaluateurs

Dans le 2nd degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

1/ Appréciation littérale de l'inspecteur (10 lignes) :

2/ Appréciation littérale du chef d'établissement (pour le 2nd degré) (10 lignes) :

Observations de l'agent

10 lignes maximum

Appréciation finale de l'autorité académique

À renseigner par l'autorité académique

À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

L'ensemble des éléments précédents est communiqué à l'agent

.....

Nombre moyen de RDVC par inspecteur, campagne 2021-22 (source : DGRH B2)

1/ Périmètre : 2nd degré public – enseignants

corps	nombre de RDVC	nombre d'inspecteurs	nombre moyen de RDVC/inspecteur	nombre min de RDVC réalisé par inspecteur	nombre max de RDVC réalisés par inspecteur
agrégés	4 009	985	4	1	36
certifiés	15 237	1 148	13	1	66
PLP	3 991	588	7	1	27
PEPS	1 703	96	18	1	38

2/ Périmètre : 1^{er} degré

Département (numéro)	Nombre d'évaluateurs	Nombre RDVC1	Nombre RDVC2	Nombre RDVC3	Total RDVC	RDVC par évaluateurs
1	14	96	132	122	350	25
2	16	75	113	104	292	18,25
3	8	38	60	73	171	21,38
4	5	25	27	38	90	18
5	5	14	28	34	76	15,20
6	20	119	193	228	540	27
7	9	26	57	66	149	16,56
8	9	23	54	67	144	16
9	4	14	35	29	78	19,50
10	7	33	54	58	145	20,71
11	10	41	69	78	188	18,80
12	6	17	45	44	106	17,67
13	42	255	372	396	1 023	24,36
14	15	64	151	167	382	25,47
15	6	10	34	29	73	12,17
16	7	25	61	62	148	21,14
17	15	47	119	105	271	18,07
18	8	32	64	47	143	17,88
19	6	16	40	51	107	17,83

21	14	80	120	113	313	22,36
22	14	42	72	83	197	14,07
23	4	10	20	21	51	12,75
24	9	20	66	73	159	17,67
25	13	82	124	109	315	24,23
26	13	57	110	98	265	20,38
27	14	92	151	115	358	25,57
28	11	63	104	90	257	23,36
29	21	64	117	111	292	13,90
30	15	85	130	127	342	22,80
31	30	157	267	291	715	23,83
32	4	11	17	29	57	14,25
33	30	166	324	336	826	27,53
34	34	178	233	231	642	18,88
35	22	89	195	151	435	19,77
36	6	12	34	37	83	13,83
37	13	59	116	101	276	21,23
38	26	144	298	275	717	27,58
39	8	27	53	54	134	16,75
40	10	33	72	78	183	18,30
41	8	32	68	64	164	20,50
42	17	91	138	129	358	21,06
43	6	12	40	33	85	14,17
44	26	192	242	230	664	25,54
45	15	111	167	135	413	27,53
46	4	5	26	24	55	13,75
47	7	28	56	57	141	20,14
48	3	9	17	21	47	15,67
49	18	53	102	143	298	16,56
50	13	41	81	80	202	15,54
51	13	80	115	121	316	24,31
52	6	6	36	39	81	13,50
53	7	27	53	56	136	19,43

54	16	81	148	151	380	23,75
55	6	20	45	43	108	18,00
56	16	35	85	89	209	13,06
57	26	78	272	192	542	20,85
58	6	20	29	37	86	14,33
59	64	329	613	522	1464	22,88
60	22	74	216	165	455	20,68
61	7	38	43	43	124	17,71
62	39	170	307	308	785	20,13
63	15	71	120	119	310	20,67
64	17	45	107	123	275	16,18
65	6	18	44	42	104	17,33
66	10	52	100	94	246	24,60
67	23	120	261	229	610	26,52
68	18	85	124	143	352	19,56
69	45	335	416	394	1145	25,44
70	6	20	42	42	104	17,33
71	13	71	113	107	291	22,38
72	13	62	129	110	301	23,15
73	10	48	90	78	216	21,60
74	19	98	171	152	421	22,16
75	41	223	279	274	776	18,93
76	29	141	263	227	631	21,76
77	33	207	317	330	854	25,88
78	35	214	304	277	795	22,71
79	10	32	73	71	176	17,60
80	12	99	161	137	397	33,08
81	9	31	73	61	165	18,33
82	6	33	50	48	131	21,83
83	20	111	166	176	453	22,65
84	16	69	92	99	260	16,25
85	13	38	72	75	185	14,23
86	11	56	94	97	247	22,45

87	9	38	70	79	187	20,78
88	9	29	81	72	182	20,22
89	9	39	73	76	188	20,89
90	5	13	33	24	70	14
91	28	244	303	241	788	28,14
92	30	185	283	228	696	23,20
93	41	481	295	347	1 123	27,39
94	37	220	229	282	731	19,76
95	31	238	300	255	793	25,58
971	16	75	115	112	302	18,88
972	14	27	97	85	209	14,93
973	17	93	111	92	296	17,41
974	26	174	244	307	725	27,88
976	14	104	37	7	148	10,57
983		1	1		2	
984			3	3	6	
987	15				0	0
02A	5	12	27	27	66	13,20
02B	5	13	20	26	59	11,80
NC		8	11	19	38	
Total général	1 609	8 246	13 224	12 790	34 260	21,29