

## Evaluation PPCR

# EVALUATION ARBITRAIRE !

### DYSFONCTIONNEMENTS DANS LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉVALUATION

En raison de la situation administrative des intéressés ou de la pandémie, une part non négligeable des professeurs certifiés n'a pas pu être évaluée selon la procédure des rendez-vous de carrière : 26 par exemple dans l'académie de Rouen.

Ceux qui ont eu droit à un rendez-vous de carrière n'ont pas été mieux traités. Les TZR ou les nouveaux arrivants dans un établissement sont trop souvent sous-évalués au motif que leur hiérarchie ne les connaît pas suffisamment. Des collègues ayant obtenu un « Excellent » lors de leur deuxième rendez-vous de carrière se voient ramener à « Satisfaisant » à l'issue du troisième, sans que leur manière de servir se soit dégradée.

Les agents constatent avec amertume que les observations qu'ils ont portées sur le compte rendu ont été ignorées par l'administration. Les corrections ou les modifications demandées par les supérieurs hiérarchiques ou les inspecteurs ne sont pas non plus prises en compte. L'outil informatique ne le permettrait pas.

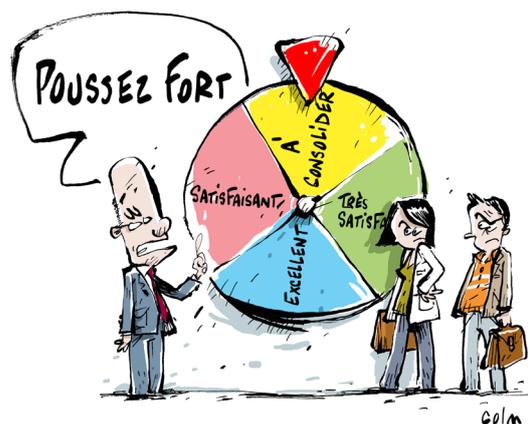
L'administration accepte en revanche de couvrir des incohérences manifestes : ici entre le niveau d'expertise des différentes compétences et l'appréciation littérale d'un même évaluateur, là entre les regards portés par l'IPR et par le chef d'établissement, ailleurs entre les avis de ces évaluateurs primaires et celui du recteur. Pire, elle considère comme non contestables et non modifiables des mentions discriminatoires (référence à un temps partiel par exemple), au motif que le seul élément pouvant être débattu en CAP serait l'appréciation finale.

### INÉGALITÉ DANS LE TRAITEMENT DES RECOURS

Perdant confiance dans l'institution, écœurés par le mépris qu'elle leur témoigne, beaucoup renoncent à formuler des recours préalables : 41 à Versailles contre 65 en 2020, 6 contre 8 à Nancy-Metz, 36 à Toulouse contre 81, 12 à Strasbourg contre 42 l'an dernier. ... Le traitement des demandes fait apparaître de grandes disparités d'une académie à l'autre : 55% des recours préalables ont obtenu satisfaction à Toulouse, 41 % à Strasbourg, 34% à Rennes, 28 % à Reims, 22% à Aix Marseille et Rouen, 12% à Bordeaux, ou 0% à Poitiers.

Une partie des collègues non satisfaits a tout de même saisi les CAPA. L'examen des dossiers, en « visioconférence », a souvent fait apparaître les qualités professionnelles, le fort engagement au service des élèves de la plupart des requérants.

Mais sous prétexte que le nombre d'« Excellent » devait être contingenté et que le plafond aurait été atteint, les rectorats ont débouté la grande majorité des recours. A l'issue des commissions paritaires, l'administration n'a modifié aucune appréciation finale à Reims ou à Poitiers, 1 seule à Dijon, à Strasbourg, ou à Toulouse, 2 à Bordeaux ou à Nancy-Metz, 4 à Rennes, 18 à Aix-Marseille...



### EVALUATION VICIÉE DANS SES PRINCIPES

L'évaluation PPCR confond évaluation et promotion. Comme 30% de collègues seulement peuvent bénéficier d'une bonification d'ancienneté pour l'avancement au 7<sup>ème</sup> et au 9<sup>ème</sup> échelon, l'administration entend limiter artificiellement l'attribution de l'appréciation finale « Excellent » à 30% des personnels évalués. C'est pourquoi, contre toute logique, des professeurs certifiés ayant obtenu une écrasante majorité d'items évalués à « Excellent » doivent se contenter d'une appréciation finale « Très Satisfaisant » voire seulement « Satisfaisant ».

L'évaluation PPCR est profondément démobilisatrice. Contre toute justice, le travail accompli après le troisième rendez-vous de carrière n'est pas pris en compte pour l'accès à la hors-classe, l'appréciation finale obtenue au 9<sup>ème</sup> échelon ne pouvant être révisée les années suivantes. Si l'objectif de l'évaluation est d'améliorer les pratiques, pourquoi ne pas tenir compte du travail fourni après que les collègues ont plus de deux ans dans le 9<sup>ème</sup> échelon ?

Enfin, comme l'avait dénoncé le SNFOLC dès 2017, l'évaluation PPCR ouvre la voie à l'arbitraire: elle traduit moins la « valeur professionnelle » des collègues, la qualité de leur enseignement, leur engagement au service des élèves, que leur degré de proximité avec la hiérarchie et d'adhésion aux réformes. L'opacité des critères utilisés et les règles changeantes d'une année sur l'autre placent les personnels dans une insécurité et une incompréhension qui touche à la maltraitance.

Les professeurs certifiés refusent ces pratiques infantilisantes, injustes et dégradantes. A leur côté, le SNFOLC revendique

- ▶ un retour à une notation chiffrée, encadrée par des grilles nationales,
- ▶ un accès de tous les professeurs certifiés à l'indice terminal de leur corps avant le départ à la retraite, c'est-à-dire la HEA3,
- ▶ une revalorisation de 20,79% de la valeur du point d'indice afin de compenser les pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis 2000.