



COMMISSION DE LA CULTURE, DE L'ÉDUCATION ET DE LA COMMUNICATION

LE MÉTIER D'ENSEIGNANT : TITRE À TROUVER

Conclusions du groupe de travail sur le métier d'enseignant
M. Max Brisson (LR - Pyrénées-Atlantiques)
et Mme Françoise Laborde (RDSE - Haute-Garonne)

En 2012, un rapport de la commission de la culture faisait le constat d'un « malaise enseignant » et d'une dégradation de leurs conditions de travail ; il préconisait en conséquence la remise à plat de leur recrutement et de leur formation.

De nombreux chantiers se sont, depuis, succédé : réforme du recrutement et de la formation initiale dans le cadre des ESPÉ nouvellement créées, révision du statut des enseignants du second degré, réformes pédagogiques (du collège et des programmes), évolutions en matière de salaires, d'évaluation et de progression de carrière dans le cadre de l'accord PPCR, etc.

À la lumière des difficultés que continue de connaître la profession, notamment en matière d'attractivité, la commission a chargé Max Brisson et Françoise Laborde de dresser une évaluation d'ensemble de la condition des professeurs. Après plus de six mois de travaux, ils présentent XX recommandations visant à mettre en place un nouveau cadre d'exercice du métier de professeur afin de répondre aux défis de notre système éducatif.

LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS DE VOS RAPPORTEURS

Recommandation n° 1 – Revoir le contenu et la place des concours de recrutement, en dissociant l'admissibilité de l'admission, respectivement en fin de L3 et en fin de M2 pour le premier degré, au cours de l'année de M2 pour le second.

Recommandation n° 2 – Faire évoluer en conséquence la formation initiale, plus professionnalisante, dispensée au sein d'ESPÉ renouvées dans lesquelles la place de l'éducation nationale serait renforcée, et qui serait continuée au cours des trois premières années d'exercice dans le cadre d'un accompagnement personnalisé à la prise de poste.

Recommandation n° 3 – Repenser les règles d'affectation afin de les rendre plus justes pour les professeurs comme pour les territoires les moins attractifs, par le calibrage académique des concours du second degré, une affectation unique à l'issue du concours, la multiplication des postes à profil et l'affectation sur « contrat de mission ».

Recommandation n° 4 – Mettre en accord le cadre statutaire avec la réalité du métier et les besoins des élèves, notamment par l'annualisation des obligations de service dans le second degré, en distinguant temps d'enseignement et missions liées.

Recommandation n° 5 – Instaurer une obligation de formation continue de cinq jours annuels, effectuée en dehors du temps d'enseignement et indemnisée ; en revoir le contenu afin qu'il réponde aux besoins des professeurs.

Recommandation n° 6 – Donner plus de responsabilités et plus de liberté aux professeurs dans des établissements plus autonomes ; associer les professeurs à la direction de l'établissement par le statut d'emploi de postes à responsabilité.

Recommandation n° 7 – Donner davantage de perspectives de mobilité et d'évolution professionnelle : permettre d'autres modalités d'exercice du métier ou des activités complémentaires, faciliter la mobilité externe, y compris définitive.

Repenser l'entrée dans le métier et la formation initiale

- **Des difficultés d'attractivité persistantes, une désertification qui menace**

Année après année, de nombreux postes demeurent vacants à l'issue des concours. Les difficultés de recrutement se concentrent, pour le premier degré, dans les académies les moins attractives et, pour le second degré, dans certaines disciplines : lettres, mathématiques, allemand et anglais.

Certains territoires, relevant de l'éducation prioritaire mais aussi des zones rurales isolées, connaissent de grandes difficultés pour attirer et conserver leurs professeurs : la promesse républicaine est mise à mal par le risque d'une « désertification enseignante ».

- **Une formation initiale à l'architecture bancale et à la qualité décevante**

Le modèle conçu en 2013 n'a pas su s'imposer : alors que le master MEEF était conçu comme le parcours de formation standard, il ne concerne qu'un peu plus de la moitié des lauréats dans le premier degré, moins de la moitié dans le second.

La place du concours (en fin de M1) est particulièrement critiquée : elle a pour conséquences de vider de son caractère professionnalisant l'année de M1 et de surcharger l'année de M2, qui concentre

tout la fois à la responsabilité d'une classe à mi-temps, la scolarité au sein de l'ÉSPÉ et la rédaction d'un mémoire.

Enfin, le jugement porté sur la qualité de la formation dispensée est sévère, tant par les professeurs que par les responsables académiques ; cela est particulièrement vrai dans le premier degré, les jeunes professeurs ne sont pas suffisamment préparés à la polyvalence qu'ils doivent assurer.

- **Une entrée dans le métier qui demeure le « maillon souffrant » de la profession**

Outre qu'ils sont défavorisés par les règles d'affectation et les moindres bénéficiaires des évolutions salariales, les professeurs débutants bénéficient d'un accueil et d'un accompagnement dont la réalité et la qualité sont très variables.

L'affectation des professeurs débutants : mettre fin au « bizutage institutionnel »

Dans le second degré, les débutants sont soumis à un double mouvement : un premier pour leur année de stage, un second à l'issue de celle-ci, qui entraîne un changement d'académie pour la moitié d'entre eux. Cette situation, qui peut générer deux mobilités subies consécutives, va à l'encontre de la continuité de la formation et alimente la rotation des équipes pédagogiques dans les territoires les moins favorisés.

Les règles d'affectation désavantagent structurellement les néotitulaires, affectés sur des postes délaissés par les enseignants plus chevronnés : en éducation prioritaire ou en zone rurale isolée, sur des postes de remplacement ou sur des postes à services partagés ou fractionnés. L'institution met ainsi elle-même ses jeunes professeurs en difficulté.

Les recommandations de vos rapporteurs

- **Développer une politique ambitieuse de pré-recrutement** dès la L1 et prévoir des dispositifs de découverte et de préparation à l'enseignement dans les parcours universitaires.
- **Revoir la place et le contenu des concours** (admissibilité en L3 et admission en M2 dans le premier degré, concours en M2 dans le second degré) et, en conséquence, de la formation dispensée en ESPE, en y renforçant la place et les prérogatives de l'éducation nationale.
- **Prévoir une première affectation unique dans le second degré**, par un calibrage académique des concours de recrutement.
- **Prolonger, pendant les trois premières années d'exercice, la formation initiale par un accompagnement personnalisé**, et introduire un rendez-vous de carrière la troisième année.

Un cadre d'exercice à actualiser au regard des évolutions du métier

- **L'occasion manquée de la révision du statut des professeurs du second degré**

La révision des décrets de 1950 relatifs au service des professeurs du second degré inscrit dans le statut les missions liées à l'enseignement (préparation des cours, évaluation des élèves, travail collectif, etc.) et reconnaît les missions complémentaires effectuées au sein des établissements.

La portée de cette évolution demeure limitée : le service d'enseignement demeure fixé sur une base hebdomadaire, empêchant toute modulation sur l'année

scolaire et entraînant la perte de nombreuses heures de cours, et, à la différence du premier degré, les missions liées ne font l'objet d'aucune traduction dans les obligations de service. Ces rigidités font obstacle à l'adaptation de l'enseignement aux besoins des élèves.

Le temps de travail effectif des enseignants n'est pas mesuré ni reconnu par l'institution : les seules données proviennent d'enquêtes anciennes et sur une base déclarative.

- **La formation continue en quête d'un nouveau souffle**

La formation continue se caractérise par une faible participation et un absentéisme élevé de la part des professeurs. Malgré un coût global élevé, elle souffre d'un rationnement des crédits, qui reflète le fait qu'elle n'a longtemps pas été considérée comme une priorité.

La formation continue est détournée de ses finalités : ses objectifs d'amélioration des compétences professionnelles et le développement personnel ont été laissés de

côté au profit du seul accompagnement des réformes.

La formation continue s'effectuant sur le temps d'enseignement, elle est tributaire des moyens de remplacement. Elle ne constitue une obligation statutaire que dans le premier degré.

Les professeurs font part de leur déception quant aux contenus proposés, peu en adéquation avec leurs besoins, et de la qualité insuffisante des formations.

- **Faire de l'amélioration de la condition enseignante une priorité**

Après une période d'érosion, les rémunérations des professeurs ont été revalorisées : création de l'ISAE, révision des grilles et des progressions de carrière par l'accord PPCR. Ce dernier se concentre toutefois sur la fin de carrière au détriment des premières années, où la faiblesse de la rémunération nuit à l'attractivité du métier.

Les enseignants, surtout les plus jeunes, sont confrontés à des difficultés en matière de logement et de transport, peu prises en compte par l'institution.

Les conditions matérielles de travail des professeurs ne sont pas à la hauteur de leur investissement, notamment en matière informatique et d'espaces de travail.

Les recommandations de vos rapporteurs

- **Revoir les obligations de service dans le second degré** : annualiser le service d'enseignement et prévoir un forfait annualisé pour l'exercice des missions liées ; porter à deux le nombre d'heures supplémentaires annuelles pouvant être exigées.

- **Instaurer une obligation de formation continue effective de cinq jours annuels, hors du temps d'enseignement** ; investir dans la qualité des formations, en partant des besoins exprimés par les professeurs et en privilégiant des formations de proximité.

- **Accroître l'autonomie pédagogique des établissements**, les évaluer et y confier davantage de responsabilités aux professeurs, donner un statut d'emploi à certaines fonctions.

- **Concentrer les futurs efforts de revalorisation du traitement sur le début de carrière**, créer des dispositifs d'aide au logement et au transport dans les zones tendues ou isolées, doter les professeurs de matériel informatique.

Rénover la gestion des enseignants

- **Mettre le mouvement des enseignants au service de l'équité territoriale**

Le mouvement vise à pourvoir l'ensemble des postes vacants tout en donnant satisfaction au plus grand nombre : il repose sur le principe d'indifférenciation des postes et favorise l'ancienneté.

Injuste pour les jeunes professeurs et les territoires les moins attractifs, qui connaissent une forte rotation voire une pénurie d'enseignants, il ne permet pas d'adapter les affectations aux besoins des établissements et des élèves. Sa complexité et son illisibilité sont un frein à la mobilité, favorisent le contournement de ses règles et participent de la perte d'attractivité de la profession.

Vos rapporteurs proposent en conséquence :

- de **permettre au recteur de définir des territoires à besoins éducatifs particuliers**, en faveur desquels il pourrait décider de mesures spécifiques ;
- de **développer le recrutement sur profil** et de **redéployer les agrégés au lycée** ;
- de **permettre l'affectation par contrat de mission** : un engagement réciproque entre le professeur et le rectorat pour une affectation à durée déterminée, avec garantie de retrouver son poste à l'issue ;
- d'**introduire une obligation de mobilité**, fonctionnelle ou géographique.

Réintroduire le mérite dans l'avancement des professeurs

L'évaluation des professeurs a été profondément rénovée : la notation disparaît au profit d'une évaluation des compétences professionnelles, à l'occasion de trois rendez-vous de carrière. Menée par l'inspecteur et le chef d'établissement, elle a lieu sur le fondement d'une grille comprenant onze éléments issus du référentiel de compétences.

La nouvelle progression de carrière consiste en un avancement globalement indifférencié, dont le critère est l'ancienneté et où la valeur professionnelle est peu prise en compte. Le système éducatif ne peut reposer de manière durable sur le dévouement mal récompensé de ses professeurs ; vos rapporteurs souhaitent en conséquence une prise en compte plus importante de la valeur professionnelle dans l'avancement.

- **Passer d'une gestion de masse à une gestion individualisée et de proximité**

La gestion uniforme et distante des enseignants ne répond pas à leurs attentes ni à l'impératif de valoriser la formidable richesse que constituent les professeurs de notre pays. **La gestion des ressources humaines doit être en conséquence fortement déconcentrée et rapprochée des besoins.**

Il convient de **donner davantage de perspectives de mobilité et d'évolution professionnelle aux professeurs**, en permettant et en encourageant d'autres modalités d'exercice du métier (bivalence, décroisement entre le premier et le second degrés) ainsi qu'en facilitant la mobilité externe, y compris définitive.

	Commission de la culture, de l'éducation et de la communication http://www.senat.fr/commission/cult/ index.html Téléphone : 01.42.34.23.23 - secretariat-afcult@senat.fr		<u>Présidente :</u> Catherine Morin-Desailly (Union centriste - Seine-Maritime)	
QR code	<u>Rapporteur :</u> Max Brisson (Les Républicains – Pyrénées- Atlantiques)		<u>Rapporteuse :</u> Françoise Laborde (RDSE – Haute- Garonne)	