

# Inspection / Notation

\*\*\*\*\*

## Plan de cette rubrique :

- ETABLIR UNE RELATION DE CONFIANCE ENTRE ADULTES RESPONSABLES
- INDEXER LA NOTE SUR L'AGS, C'EST REDUIRE LES INJUSTICES ET PERMETTRE A L'INSPECTION DE REMPLIR SA MISSION.
- POUR TOUT SAVOIR SUR L'EXPERIENCE DES HAUTES-ALPES
- Aperçu de la répartition de 488 notes "pédagogiques"
- LES CHOSES COMME ELLES SONT
- NOS REVENDICATIONS

\*\*\*\*\*

## **ETABLIR UNE RELATION DE CONFIANCE ENTRE ADULTES RESPONSABLES**

S'il y a bien un sujet qui fait problème tout au long de notre carrière, c'est bien l'inspection dans ses modalités actuelles avec la note qui en découle. Cette note, dont la caractère aléatoire ne peut être sérieusement contesté par personne, qui pèse au point d'influer sur le déroulement des carrières et donc sur les rémunérations ... Il s'agit là d'une sorte de pouvoir exorbitant aux mains des personnels d'inspection ; un pouvoir que rien ne justifie.

L'inspection traditionnelle avec la note comme corollaire sert encore souvent à asseoir le pouvoir hiérarchique alors que l'on sait bien que la confiance ne s'impose pas, elle se gagne !

On se doute bien que mener un travail de proximité avec ses équipes d'écoles (et non pas ses subordonnés), d'être reconnu plutôt que craint, est une tâche difficile pour l'IEN. Il est évident que des contacts peu fréquents et avec toujours à la clé une note à venir rendent difficiles les échanges constructifs.

Pour être efficace, toute évaluation formative basée sur un échange des pratiques et débouchant sur des actions de formation ne peut fonctionner que dissociée de la note.

La question est donc de changer profondément les mentalités pour aller vers la mise en place d'un vrai système d'évaluation-formation plutôt qu'un contrôle, de faire progresser plutôt que sanctionner.

Il serait temps, nous semble-t-il, de sortir de la notion de « mérite individuel » qui replace sans cesse chaque enseignant seul devant sa classe. Comment dans ce système véritablement valoriser le travail en équipe ?

Enfermer la communauté enseignante dans une notion trop duale du mérite, de type « les bons ont une bonne note, les autres sont sanctionnés et considérés en échec » ne peut permettre d'évoluer vers une prise en compte différente de l'enfant et de ses difficultés d'apprentissage.

L'école, la pédagogie, le métier d'enseigner ont évolué depuis les dernières décennies. Les principes d'inspection devront forcément en faire autant.

Tous les rapports officiels commandés par les différents ministres vont dans ce sens.



<b>GRILLE ACTUELLE DE NOTATION</b>						
<b>INSTITUTEURS ET PROFESSEURS DES ÉCOLES DU T &amp; G</b>						
Échelon	Insuffisant grave	Insuffisant	moyen	satisfaisant	excellent	exceptionnel
3	<8	8-9,5	10-11	11,5-12,5	13-13,5	-
4 et 5	<8	8-10	10,5-11,5	12-13	13,5-14	14,5
6 et 7	<9	9-10,5	11-12,5	13-14	15-16	16,5
8	<10	10-11	11,5-13	13,5-14,5	15,5-16,5	17
9	<10	10,5-11,5	12-13,5	14-15,5	16-17	17,5
10	<10	10-12,5	13-14,5	15-16,5	17-18	18,5
11 (- 4 a 6 m)	<10	10-13	13,5-15,5	16-17,5	18-19	19,5
11 (+ 4 a 6 m)	<10	10-13,5	14-16,5	17-18,5	19-20	20

Cette grille existe parce que le SNUipp 82 avait démontré l'inégalité de notation selon les circonscriptions ; de ce point de vue, les disparités anciennes, fortement pénalisantes pour certains collègues ( en particulier de Montauban 1 ), n'ont pas été gommées et leur déroulement de carrière en est encore affecté. L'administration a alors élaboré cette grille, sans que les élus du personnel soient consultés.

Disons-le sans ambages : cette grille est mauvaise. Elle comporte 6 jugements de valeur dont les écarts vont jusqu'à 10 points. Ailleurs il en va différemment ; en Charente Maritime par exemple, la grille ne comporte que 3 jugement et l'écart entre la note la plus basse et la note la plus haute dans un même échelon est de 3 points. La grille du 82 laisse donc une énorme latitude au caractère aléatoire de la note. Elle témoigne d'une conception dépassée de l'inspection.

Mais la question de fond est celle-ci : une "bonne" grille peut- elle exister dans la mesure où la note découle d'un jugement personnel pratiquement sans recours ?

Nous ne le pensons pas. C'est pourquoi nous proposons autre chose (voir ci-dessous).

### INDEXER LA NOTE SUR L'AGS, C'EST REDUIRE LES INJUSTICES ET PERMETTRE A L'INSPECTION DE REMPLIR SA MISSION

Pour la 8ème année consécutive, voici l'état quantitatif des notes « pédagogiques » relevées lors des promotions 2004. Cet état porte sur 488 notes (130 notes d'instits et 358 notes de PE). Il s'agit donc d'un échantillon qui donne un bon aperçu de l'éventail des notes à l'intérieur d'un même échelon. Le nombre de notes examinées cette année est inférieur au nombre habituel en raison de la suppression de la note dans le calcul du barème du Mouvement. Cette suppression constitue un premier progrès qui tient compte de nos propositions.

L'écart entre la note la plus faible et la note la plus forte dans un même échelon a très légèrement diminué tout en restant néanmoins trop élevé (jusqu'à 4.5 points). Cet écart résulte d'une grille de notation si large qu'elle laisse à la subjectivité de la notation toute latitude pour s'exercer. Or, il suffit souvent d'un écart minime permanent (quelques dixièmes de point) pour que la carrière des uns ou des autres suivent des trajectoires très différentes. Pour certains, ce sera le passage au choix quasi régulier, tandis que pour d'autres le passage à l'ancienneté sera l'ordinaire de la carrière.

Les incidences financières qui en découlent sont importantes. Les différences apparaissent à partir du 5ème échelon, au bout de 4 ans de carrière, et ne cessent de se creuser en fonction des gains mensuels d'échelon de plus en plus conséquents. Faisons un petit calcul approximatif, à raison d'une moyenne de 135 € nets par gain d'échelon. La différence entre une carrière plutôt au choix et une carrière plutôt à l'ancienneté s'établit ainsi ( calcul fait sur 20 ans de service actif et 20 ans de retraite ) :

$$(135 \text{ €} \times 12 \text{ mois} \times 20) + (160 \text{ €} \times \frac{3}{4} \times 12 \times 20) = 61200 \text{ €} !!!$$

Tout cela à qualification égale, à ancienneté égale, pour le même métier.

En se référant à la grille actuelle de notation commune, instits-profs d'école du Tarn et Garonne, 129 notes (26,4 %) ne "respectent " pas la note plafond prévue pour chaque échelon. En effet, à partir du 8ème échelon de prof des écoles, 68 à 85 % des notes relevées chez les instits intégrés par liste d'aptitude (à partir du 11ème échelon) ou par concours interne dépassent le niveau dit « exceptionnel ». Mais cette constatation est évidemment à relier avec l'ancienneté importante de ces collègues qui ont été pénalisés par de longues

années d'attente avant leur intégration.

Les autres instits intégrés avec des notes basses, et qui ont dû attendre plus longtemps encore en raison de leur note, sont les seuls à "respecter" cette grille qui les bloque. Ainsi, la simple référence à la grille permet aux inspecteurs de leur maintenir la note ou de très peu l'augmenter. Ce qui les pénalise à nouveau pour la suite de la carrière !

Prenons des exemples concrets :

- Au 8ème échelon PE, pour une moyenne des notes relevées qui s'établit à 17,73 , la minorité d'instits intégrés qui respecte la grille ne peut dépasser la note plafond de 17.
- De même : au 9ème échelon PE, pour une moyenne à 18,5, la note plafond de la grille est à 17,5.
- Au 10ème échelon PE, pour une moyenne à 19.25, la note plafond est à 18.5.

Cette situation commence à pénaliser aussi les premiers professeurs des écoles formés à l'IUFM qui arrivent au 8ème échelon de leur cursus normal. D'une manière générale, il faut donc une grille qui permette une évolution continue de la note pour tous les collègues, quelle que soit leur situation. Pour cela, un seul critère, le plus juste, celui de l'ancienneté.

La note doit être fonction de l'A.G.S.

C'est le cas dans les Hautes-Alpes ; voici leur grille :

AGS	NOTE
1 à 3 ans	12
3 à 6 ans	13
6 à 9 ans	13,5
9 à 12 ans	14
12 à 16 ans	15
16 à 20 ans	15,5
20 à 25 ans	16,5
25 à 30 ans	17,5
30 à 35 ans	18
Plus de 35 ans	19

## **POUR TOUT SAVOIR SUR L'EXPERIENCE DES HAUTES-ALPES**

A la suite d'une réflexion menée à l'initiative du SNUipp des Hautes-Alpes et avec le concours de l'administration, les modalités de l'Inspection ont été profondément modifiées et la note indexée sur l'AGS. Pour en savoir plus 2 sites à consulter :

- celui du Snuipp 05 [http:// 05.snuipp.fr/](http://05.snuipp.fr/)
- Celui de l'inspection académique [www.ia05.ac-aix-marseille.f](http://www.ia05.ac-aix-marseille.f)

## **Aperçu de la répartition de 488 notes "pédagogiques"**

INSTITUTEURS				
NOTES	ECHELONS			
	7	8	9	10
11.5	1			
12	1			
12.5	4	1		
13	5			
13,25				1
13.5	2	1		
13,75	1			
14	3	6	1	
14,25	1	1		
14.5	2	7	3	
14,75			1	
15	1	11	1	1
15,25		1		

15.5		3	8	1
16	1	8	13	2
16.5		4	7	6
17			9	2
17.25			1	1
17.5				2
17.75				1
18				3
<b>MOYENNE</b>	<b>13,43</b>	<b>14,69</b>	<b>16,02</b>	<b>16,63</b>
<b>ÉCART</b>	<b>4,5</b>	<b>4</b>	<b>01/03/ 25</b>	<b>3</b>

PROFESSEURS DES ECOLES							
NOTES	ECHELONS						
	4	5	6	7	8	9	10
10	2	1					
10.5	2						
11	2						
11.5	3	1	1				
12	11	7	3				
12,75		1					
13	8	16	11				
13,25				1			
13.5	4	10	12				
14	2	11	11	4			
14.25		3	1				
14.5			12	5			
15			8	4	1		
15,25			1				
15.5			4	1	3		
15,75				1			
16				4	3	1	
16,25					1		
16.5				2	1	1	
17					9	1	
17.25						3	
17.5				1	3	7	
17.75					1	2	
18					17	13	1
18.25					3	5	1
18.5					5	14	4
18.75					1	2	
19					7	22	2
19,10						1	
19.25					1	4	
19.5					2	9	6
19.75						1	1
20						1	5
<b>MOYENNE</b>	<b>12,30</b>	<b>13,10</b>	<b>13,90</b>	<b>15</b>	<b>17,73</b>	<b>18,50</b>	<b>19,25</b>
<b>ECART</b>	<b>4</b>	<b>4,25</b>	<b>4</b>	<b>4,25</b>	<b>4,5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

**Note de service ministérielle du 13 décembre 1983**

Le rapport d'inspection est adressé à l'enseignant dans le délai d'un mois. Il peut donner lieu à des observations de l'intéressé qui bénéficie d'un droit de réponse. Ces observations sont intégrées au dossier d'inspection. ( En Tarn et Garonne, le dossier est transmis à l'Inspecteur d'Académie qui arrête la note ). La note est ensuite arrêtée et communiquée à l'enseignant dans le trimestre qui suit, dans toute la mesure du possible.

## 🟢 Décret du 6 janvier 1994

Pour certains corps de fonctionnaires, une procédure d'avancement au rythme le plus rapide pour tous existe de façon déconnectée de la note. Autrement dit, la note n'intervient pas dans leur système de promotion d'échelon.

Parmi ces corps, il y a le corps des I.E.N. Nous revendiquons la même chose !

## 🟢 La preuve par l'absurde

Peut-on inspecter un enseignant absent ? OUI a répondu la cour d'appel du tribunal administratif de Nancy ! Une preuve de plus qu'on peut déconnecter la note et l'inspection.

## LES CHOSES COMME ELLES SONT

En 1999, le rapport Monteil explique que « la richesse et la complexité de l'acte d'enseigner ne sauraient être rendues à travers une leçon en temps limité ». Le même rapport parle encore « d'inspection traditionnelle comme uniquement sommative, infantilissante et assez faiblement productive ».

En février 2003, le Haut Conseil de l'Evaluation de l'Ecole rendait public un rapport sur l'évaluation des enseignants. Le rapport juge que le dispositif actuel est plus un dispositif d'inspection et de notation que d'évaluation ". Il considère l'inspection actuelle comme "peu équitable car tous les personnels ne sont pas traités de la même manière". Il précise que " ces différences se traduisent par des injustices avec des conséquences sur la carrière et les rémunérations". Le HCEE qualifie le dispositif actuel de "peu efficace car de peu d'effet sur les pratiques individuelles et collectives ". Si l'inspection est suivie d'un échange ( réel ?), le rapport final ne fait pas l'objet d'une discussion avec le collègue inspecté et "entraîne malaise et parfois souffrance chez les évalués et les évaluateurs ".

La conduite de classe n'est pas un spectacle. Pourtant l'inspection traditionnelle conduit la plupart du temps à montrer des situations artificielles. Tout incite les enseignants à montrer ce qu'ils savent bien faire, dans un registre démonstratif. Le travail de fond de la relation pédagogique n'est pas visible et sans doute pas évaluable en une heure ou deux.

### 1. Ce fonctionnement ne garantit pas la qualité de l'école.

Les IEN sont garants de la qualité de l'enseignement. Pour toutes les raisons évoquées plus haut, le système actuel d'inspection traditionnelle centré sur l'attribution d'une note ne peut pas jouer ce rôle. Le HCEE juge que " la validité de la notation est discutable et non évaluée ".

### 2. Ce fonctionnement ne considère jamais la qualification professionnelle comme acquise.

Pourquoi se justifier toute sa carrière par rapport à un référentiel de formation initiale ? Que signifie ce référentiel après 20 ans de pratique ?

Ce système d'inspection ne semble pas pouvoir prendre en compte l'acquisition d'une compétence professionnelle, sauf à la lier à l'ancienneté, chose que nous préconisons pour l'attribution de la note.

### 3. Faire progresser les idées sur l'inspection.

L'évaluation de la qualité d'un travail pédagogique (qui lui-même est éminemment basé sur de « l'humain ») semble tellement subjective ! L'IEN a, en fait, peu de moyens d'évaluer un vrai travail, de l'aider et de le valoriser. D'autant qu'il y a des modes, des courants, des « chapelles ». Il peut donc y avoir des différences de vues avec l'IEN qui peuvent influencer sur la note, mais qui ne témoignent en rien de la qualité du travail, de l'investissement du collègue et surtout de son efficacité.

Il faut ne pas perdre de vue que la base, pour chaque collègue, c'est d'accomplir sa mission honnêtement, jour après jour ( pendant..... 40 ans !) en respectant le cadre des instructions et des textes.

#### 4. Une idée fausse : « le manque de travail ».

Il n'y a que très peu de cas problématiques. Ce sont souvent des situations personnelles difficiles. Il s'agit presque chaque fois de collègues en échec professionnel ou personnel. On sait bien, par ailleurs, que la « note sanction » n'a jamais débloqué ni un enfant ni un adulte en difficulté. Elle aurait plutôt tendance à user toute motivation.

Malgré l'absence de reconnaissance, malgré les difficultés croissantes d'exercice du métier, malgré l'image d'une profession dévalorisée, remise en cause, sans le plus souvent trouver de soutien dans sa hiérarchie, la très grande majorité des enseignants donnent beaucoup d'eux-mêmes et combrent en permanence les insuffisances de l'administration.

---

### NOS REVENDICATIONS

#### 1. LA NOTE DANS LE BAREME DEPARTEMENTAL DES PROMOTIONS :

- Dans l'immédiat, diminuer son poids en abaissant son coefficient de 2 à 1.

#### 2. DANS LA PERSPECTIVE D'UNE REMISE A PLAT DE L'INSPECTION / NOTATION :

- Indexer la note sur l'AGS
- La note étant indexée sur l'AGS, l'inspection pourra enfin jouer son rôle premier qui est celui du Conseil et de la Formation pédagogiques. Les modalités et les objectifs en seront donc modifiés.

#### 3. PROMOTIONS et CARRIÈRE :

- A terme, suppression de la note dans tous les barèmes.
- Avancement d'échelon selon un seul rythme (trois actuellement qui introduisent une sorte de salaire au "mérite" ). Ce rythme unique doit correspondre au rythme actuel le plus rapide, celui du grand choix.
- Relèvement indiciaire des premiers échelons avec répercussion sur tous les autres.
- Déblocage de l'engorgement à partir du 8ème échelon.
- Une seule classe à 11 échelons pour tous. avec un indice terminal de 782 au lieu de 657 actuellement. L'indice 782 correspond à l'échelon terminal de la Hors-classe. Nous revendiquons la suppression de la Hors-classe par son intégration dans cette classe unique à 11 échelons. Ainsi nos salaires seront réellement revalorisés.

Ces revendications ont été approuvées au dernier Congrès national du SNUipp. Maintenant, c'est à chacune de s'en saisir pour faire bouger les choses.