Propositions du SNUipp-FSU 74 pour d'autres règles de notation des personnels

La note influe beaucoup sur le barème des promotions et on peut le regretter, car les injustices liées à la notation ont des répercussions immédiates sur le déroulement de la carrière des personnels. Une première mesure à envisager serait donc la suppression de la note dans le barème des promotions et dans celui de la hors-classe. Pour le SNUipp-FSU ceci est un mandat national. Aussi le SNUipp-FSU considère que les promotions de devraient pas être liés à l'aspect pédagogique mais à l'avancement à l'ancienneté. Les questions pédagogiques doivent être traités à part et l'inspection doit être un moment de formation et non un moment souvent ressenti comme une sanction.
La note est le seul moyen dans la carrière de montrer une reconnaissance de la part de notre hiérarchie, mais quelle valeur donner quand cette note varie de 0,1 point ?
Le SNUipp-FSU travaille pour changer ce fonctionnement mais nous souhaitons faire des propositions pour limiter des injustices concernant la notation.

Injustices relatées par nos collègues :

Nos collègues nous font part de 5 injustices concernant leur notation :

- **Injustice N°1 :** trop de collègues se plaignent de ne jamais changer de colonnes (« moyen », « satisfaisant », « très satisfaisant »). La 1ère note d'inspection conditionne en effet le déroulement d'une grande partie de la carrière, que l'inspecteur juge que l'on ait progressé significativement sur le plan pédagogique ou non. Ceci est dû à l'usage qui veut que l'on considère rajouter des points à la note, indépendamment souvent du nombre d'échelons gravis depuis la dernière inspection. Ainsi, avec un maximum en général de 2 points supplémentaires, il est dans les faits quasi impossible de changer de colonne dans la grille de notation si on a en même temps progressé de 2 échelons depuis la dernière inspection, les points supplémentaires compensant juste l'augmentation du nombre d'échelons.
- **Injustice N°2 :** plus que le montant effectif de la note, la date d'inspection est l'élément primordial qui détermine une promotion ou pas. Un collègue qui a vu sa note augmenter légèrement au bon moment a plus de chance d'être promu rapidement plutôt qu'un autre qui a été inspecté quelques jours trop tard.
- **Injustice N°3 :** les départements n'appliquent pas les mêmes critères pour la notation. Il en résulte que des collègues qui arrivent d'un autre département peuvent être lésés si leur département de départ notait plus sévèrement que la Haute-Savoie, ou être avantagés dans le cas inverse. La philosophie des points supplémentaires citée plus haut se rajoute à cette injustice, en pénalisant tout au long de leur carrière des collègues venus d'ailleurs et ayant une note exagérément basse.
- **Injustice N°4 :** tous les ans, des collègues sont notés en dehors de la grille de notation, que ce soit en dessous de la grille ou au-dessus. Qu'est-ce qui peut bien justifier d'être noté au-dessus de la grille de notation, ou en dessous ?
- **Injustice N°5 :** la notation au 5ème de point près à partir de 18 et au 10ème de point près à partir de 19 apparaît souvent comme ridicule pour les collègues. Comment apporter une telle précision dans l'acte d'inspection ?

Des questions qui ne sont pas nouvelles

Ces injustices ont déjà toutes été signalées lors de groupes de travail précédents depuis une quinzaine d'années.
Force est de constater que ces problèmes demeurent.

L'injustice N°4 (notation en dehors de la grille) dépend de la bonne volonté de l'institution.

L'injustice 5 (notation aux 5ème et 10ème de points près) relève d'un souci du détail qui nous échappe.

L'injustice N°2 (problème de la date d'inspection) n'a pas fait l'objet de propositions concrètes, car elle semble liée de façon intrinsèque au système de notation/mérite/promotion, celui-ci ayant pour corollaire de prendre en compte la note à une date donnée dans le barème.

L'injustice N°3 (notes issues d'un autre département) avait fait par contre l'objet d'une réflexion et avait abouti à une solution dont l'application n'est pas encore satisfaisante : corriger ces notes issues d'un autre département par une inspection rapide sitôt arrivé dans le département, notamment si elles sont basses. Cette bonne intention se heurte toutefois à la culture de l'attribution de points supplémentaires. Une note basse à laquelle on rajoute un maximum de 2 points reste basse pour peu que le collègue a gagné quelques échelons depuis sa dernière inspection.

Enfin, **la persistance de l'injustice N°1 (attribution de points supplémentaires qui empêche un changement d'appréciation) doit par contre nous interroger plus fortement**. Depuis les 15 dernières années, lors de 2 groupes de travail précédents, il avait été précisé que « dorénavant, on ne donnerait plus de points supplémentaires, mais on attribuerait une note en fonction uniquement de la grille de notation ». Force est de constater que la déclaration de principe ne suffit pas. L'idée de rajouter des points à la note a la vie dure. La culture « des points supplémentaires » reste si forte auprès des inspecteurs et des enseignants, que l'idée de noter en fonction d'une grille de notation n'arrive pas à être appliquée rigoureusement et objectivement.

Sur ce dernier point, nous avons donc 2 solutions :

- Refaire une belle déclaration de principe sur la notation selon une grille de notation exclusivement. Elle aura sans doute autant de résultats que les déclarations précédentes.
- Affirmer la primauté de la grille de notation sur la culture des points supplémentaires, tout en refondant la grille indicative de notation (et notamment en la resserrant). Rajouter à cela une règle claire qui encadre l'usage des points supplémentaires, qui permette le changement de colonnes (« moyen », « satisfaisant », « très satisfaisant ») dans le cadre de la nouvelle grille indicative de notation. C'est sur ce dernier point que nous vous proposons de travailler en profondeur.

Une analyse critique de la grille de notation actuelle.

Plusieurs problèmes éthiques se posent d'ailleurs dans cette grille de notation :

- **La différence de traitement entre les enseignants en fonction du corps de rattachement.** Ainsi, à échelon égal, les instituteurs(trices) sont noté(e)s plus sévèrement que les professeurs des écoles. Cela invite à penser qu'un(e) instituteur(trice) est moins performant(e) qu'un professeur des écoles. Moralement, cela ne peut se justifier.

Les considérations qui avaient prévalues lors de la constitution de cette grille ne sauraient s’appliquer aujourd’hui, alors que le corps des instituteurs est en voie d’extinction.

D'autres problèmes lourds persistent encore quand on examine en détail la grille pour les PE ;
Voici cette grille, présentée de façon plus lisible que d'habitude :

Echelons							
PE	PE-HCL	moyens		satisfaisant		Très satisfaisant	
		Note min	Note max	Note min	Note max	Note min	Note max
3		10,5	11,5	12	12,5	13	13,5
4		11,5	12	12,5	13	13,5	14
5		12,5	13,5	14	14,5	15	15,5
6	1	13	14,5	15	15,5	16	16,5
7	2	13,5	15	15,5	16	16,5	17
8	3	14	15,5	16	17	17,5	19
9	4	14,5	16,5	17	18	18,1	19
10	5	14,5	17,5	18	18,5	18,6	20
11	6	15	18	18,1	19	19,1	20

En général, la notation se fait au 5ème de point près entre 18 et 19, et au 10ème de point près entre 19 et 20.

- **Les notes minimales et maximales**, qui varient en fonction de l'échelon et de l'appréciation (moyen, satisfaisant ou très satisfaisant) **semblent progresser entre les échelons de façon aléatoire**.
  - Dans la colonne « moyen », la note minimale progresse d'abord de 1 point par échelon (passage aux échelons 4 et 5), puis de ½ point sauf en passant à l'échelon 10 ou elle ne progresse pas. La note maximale, elle, progresse de ½ point lors du passage à l'échelon 4, puis fait un bon de 1,5 point lors du passage à l'échelon 5, gagne encore 1 point à l'échelon 6, puis ½ point à l'échelon 7 et 8, regagne 1 point à l'échelon 9 et 10, et ½ point supplémentaire à l'échelon 11.
  - Et que dire pour la note maximale de la colonne très satisfaisante : ½ point de plus lors du passage à l'échelon 4, 1,5 point lors du passage à l'échelon 5, puis 1 point à l'échelon 6, puis ½ point à l'échelon 7, puis 2 points à l'échelon 8, puis 0 point à l'échelon 9, puis 1 point au 10, puis rien de nouveau au 11. Ouf ! Y a-t-il une logique ?
- **Les écarts de notes au sein des colonnes** nous surprennent de la même façon :
  - de 1/2 point d'écart jusqu'à l'échelon 7 pour les colonnes « satisfaisant » et « très satisfaisant » à 3 points d'écarts pour la colonne « moyen » à l'échelon 10 et 11 !
  - Et là aussi, ces variations d'écarts ne sont pas linéaires : pour la colonne « moyen », 1 point d'écart à l'échelon 3 ; puis ½ point à l'échelon 4 ; puis 1 point à l'échelon 5…
  - pour la colonne satisfaisant : ½ point d'écart jusqu'à l'échelon 7 ; puis 1 point d'écart pour les échelons 8 et 9 ; à nouveau ½ point d'écart pour l'échelon 10 ; et enfin 0,9 point d'écart à l'échelon 11.
  - pour la colonne « très satisfaisant », ½ point d'écart jusqu'à l'échelon 7 ; puis brusquement 1,5 point d'écart à l'échelon 8 ; puis 0,9 point d'écart à l'échelon 9 ; 1,4 point d'écart à l'échelon 10 ; 0,9 point d'écart à l'échelon 11.

- Enfin, **la quantité de notes différentes attribuables au sein d'une même colonne,** à un collègue ayant un échelon donné, **varie en de grandes proportions** :

➢Colonne « moyen » : 3 notes possibles à l'échelon 3 ; 2 notes à l'échelon 4 ; 3 à l'échelon 5 ; 4 à l'échelon 6, 7, 8 ; 5 à l'échelon 9 ; 7 à l'échelon 10 et 11 !

➢Colonne « satisfaisant » : 2 notes possibles jusqu'à l'échelon 7 ; puis 3 notes à l'échelon 8 et 9 ; puis à nouveau 2 notes à l'échelon 10 ; et brusquement 5 notes à l'échelon 11.

➢Colonne « très satisfaisant » : 2 notes possibles jusqu'à l'échelon 7 ; 4 à l'échelon 8 ; 5 à l'échelon 9 ; 13 à l'échelon 10 ; 10 à l'échelon 11 !

Pour un souci de cohérence, de lisibilité et d'efficacité, il n'est plus que jamais nécessaire de revoir cette grille de fond en comble.

Une nouvelle grille : proposition du SNUipp-FSU

Echelons							
PE	PE-HCL	moyens		satisfaisant		Très satisfaisant	
		Note min	Note max	Note min	Note max	Note min	Note max
3		10,5	11	11,5	12	12,5	13
4		11	11,5	12	12,5	13	13,5
5		11,5	12	12,5	13	13,5	14
6	1	12,5	13	13,5	14	14,5	15
7	2	13,5	14	14,5	15	15,5	16
8	3	14,5	15	15,5	16	16,5	17
9	4	15,5	16	16,5	17	17,5	18
10	5	16,5	17	17,5	18	18,5	19
11	6	17,5	18	18,5	19	19,5	20

Dans cette grille :

- Il n'y a plus de distinction PE et instituteur(trice).
- Les notes minimales et maximales évoluent régulièrement : ½ point supplémentaire par échelon au 4ème et 5ème échelon, puis 1 point au-delà. La progression moins rapide en début de carrière se justifie par le fait que les échelons concernés sont franchis plus rapidement. Dans les faits, en moyenne, si la première inspection a lieu à l'échelon 3, la deuxième inspection a lieu quasi-automatiquement 2 échelons plus loin.
- Les écarts de note au sein d'une même colonne sont réguliers.
- Chaque colonne se voit attribuer 2 notes possibles par échelon.
- Il ne devrait pas y avoir d'obstacle à la mise en place de cette grille car, globalement, le rapport des notes avec l'ancienne grille a été respecté.
- Enfin et surtout, elle permet d'associer une règle simple de points supplémentaires compréhensible par tous.

Une règle des points supplémentaires

Le but de cette nouvelle grille est aussi et surtout de rendre possible l'édition d'une règle de points supplémentaires compréhensible par tous.

En appliquant cette nouvelle grille, il est facile de considérer, en gros, que :

- Si le collègue a progressé d'un échelon entre ses deux inspections : la progression de ½ point peut le faire régresser dans les colonnes, la progression de 1 point le fait rester dans sa colonne, et la progression de 2 points le fait progresser dans les colonnes.
- Si le collègue a progressé de 2 échelons entre ses deux inspections : la progression d'1 point le fait régresser dans les colonnes, la progression de 2 points le maintient dans sa colonne et la progression de 3 points le fait progresser dans les colonnes.

Ainsi, nous conjuguons la pratique des points supplémentaires en la clarifiant (pratique qui a montré depuis longtemps que nous n'arrivions pas à la faire disparaître), et la mise en place d'une grille indicative de notation.
Par là même, nous résolvons les injustices N°1 (liée à la pratique des points supplémentaire) et N°5 (liée aux notations au 5ème et 10ème de points près).
Reste à étudier les autres propositions du SNUipp-FSU.

L'injustice N°2 (problème de la date d'inspection)

Nous demandons aux inspecteurs d'être vigilants sur les conditions de carrière des enseignants et de rappeler régulièrement aux collègues, dans les circulaires de rentrée par exemple, l'importance de leur date d'inspection ainsi que la possibilité de demander une inspection en précisant l'éventualité d'une promotion prochaine.

L'injustice N°3 (notes issues d'un autre département)

Cette injustice peut se résoudre en ayant recours à des inspections rapidement auprès de collègues issus d'un autre département. Charge à l'inspecteur et aux délégués du personnel d'expliquer aux collègues la nécessité du respect de la grille de notation, notamment en cas de note trop élevée à l'entrée dans notre département. Evidemment, une certaine souplesse doit pouvoir s'appliquer, la baisse de note, assimilable à une sanction, n'étant pas possible dans ce cas précis.

L'injustice N°4 (notation en dehors de la grille)

Cette injustice ne peut être comprise par la profession, aussi bien lorsque des notes décernées sont supérieures aux notes de la grille ou en dessous. Nous demandons à ce que le DASEN se tienne au respect strict de la grille, véritable gage de traitement équitable des carrières.

Le SNUipp-FSU reste persuadé que l'application de ces mesures toutes simples permettrait de ramener plus de sérénité sur la question de la notation, et espère que vous saurez prendre en compte ces propositions.
Nous restons à votre disposition pour débattre de ces mesures.