



## **Déclaration de la FSU (SNES, SNEP, Snesup) à la CAPA d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude (2016)**

Après 5 ans de forte hausse (+77 % depuis 2011, année du gel du point d'indice), le nombre des candidatures se stabilise par rapport à l'an dernier (996 cette année). Mais avec 302 nouvelles candidatures, ce nombre élevé nous interroge. Ces chiffres reflètent un besoin croissant de reconnaissance du travail et de l'investissement professionnel ainsi qu'une angoisse quant à l'évolution des conditions de travail. Depuis plusieurs années, le métier d'enseignant ne bénéficie plus d'aucune revalorisation salariale alors même que les conditions d'exercice pour tous les collègues du secondaire et du supérieur sont de plus en plus éprouvantes, pour des carrières de plus en plus longues. La lecture des lettres de motivation confirme les constats régulièrement faits par la FSU et ses syndicats. Les enseignants, souffrant des dégradations de leur métier, sont en quête d'une véritable reconnaissance de la part de l'institution. La promotion dans le corps des agrégé-e-s par liste d'aptitude représente une possibilité d'amélioration non négligeable de la rémunération et des conditions de travail pour un certain nombre de collègues.

Malheureusement, les résultats de cette CAPA feront toujours autant de déçus puisque les possibilités de nomination augmentent peu (315 nationalement cette année contre 304 l'an passé). Leur nombre reste encore plus de 20 % en dessous de celui de 2005. Alors qu'il est demandé aux enseignants de s'investir toujours plus dans le secondaire comme dans le supérieur, l'institution ne propose que peu de possibilités de promotion.

Seuls 13 candidats de l'académie de Bordeaux ont été promus à l'issue de la CAPN. Dans l'enseignement supérieur, il n'y a eu aucun promu. En considérant le poids de l'académie de Bordeaux parmi les proposés en CAPN, nous pouvions espérer 16 promotions. Tous les promus étaient à la hors classe des certifiés. Nous continuerons de privilégier, à CV équivalent, les candidatures des collègues les plus avancés dans la carrière, l'accès au corps des agrégés étant vécu comme la dernière possibilité de promotion. Nous défendrons comme toujours la continuité des dossiers par rapport aux années précédentes.

Dans notre académie, la proportion de candidates reste élevée (55 %). A l'ouverture de la CAPA, elles ne représentent plus que 48 % des propositions. Au fil des ans, nous remarquons qu'une attention particulière est portée à la recherche de la parité. Les candidates doivent continuer d'être proposées avec des chances d'être promues. Nous demandons, qu'au-delà de la parité, les propositions soient représentatives de la catégorie des certifiés, catégorie féminisée, ce qui permettrait de réduire le déséquilibre homme-femme dans la catégorie des agrégés.

Le petit nombre de promotions conjugué à des délais d'obtention très longs découragent de nombreux collègues, certains même parfois bien positionnés partent à la retraite avant d'être promus. C'est le cas d'environ 30 % des candidats de l'an dernier.

Les retards d'inspection sont un handicap pour les collègues qui candidatent à la liste d'aptitude, au cours de cette CAPA nous les relèverons. Certes, comme nous l'avons demandé lors des précédentes commissions, certains retards ont été rattrapés, mais il en reste encore. Nous avons pu relever que 243 collègues habitués pour certains à candidater depuis plusieurs années n'ont pas été inspectés depuis 2008. Remarquons que les

proposés ont bénéficié généralement d'inspection beaucoup plus récente que les autres, ce qui prouve l'importance excessive attribuée à la note. Dans un souci d'équité, pourquoi, à l'image de ce qui est fait pour les classes normales, ne pas revaloriser automatiquement les notes anciennes des collègues à la hors classe ? D'autre part, nous attirerons l'attention de la commission sur l'âge de certains proposés qui est éloigné de l'âge moyen des promus de l'an dernier. Ces candidatures ne nous semblent ni efficaces ni opportunes et elles bloquent la dernière possibilité de revalorisation pour des collègues au dernier échelon de la hors classe. Comme nous y encourage la note de service, nous insistons à nouveau sur le problème des collègues recrutés dans des disciplines sans agrégation. Que les IPR des disciplines d'accueil donnent un avis sans connaître les demandeurs pénalise forcément ces derniers. Des professeurs documentalistes, détenteurs de diplômes en histoire, ont des avis négatifs au prétexte qu'ils n'ont pas encore d'expérience d'enseignement dans la discipline visée. Rappelons que la note de service précise que les avis des IPR et des chefs d'établissements doivent être fondés exclusivement sur le CV et la lettre de motivation au regard de l'ensemble de la carrière, ce qui est rarement fait. Les services rendus à l'inspection et le zèle de certains collègues à appliquer les réformes ne devraient pas être les seuls critères déterminants pour intégrer le corps des agrégés. Dans de nombreuses disciplines, certains collègues sont écartés alors qu'ils ont toute leur place si on considère leur CV et les motivations des avis primaires. La tentation de ne donner que peu d'avis "Très favorable" réduit le vivier de candidats potentiels bien positionnés, cette stratégie nous semble préjudiciable au bon fonctionnement de cette CAPA. Nous déplorons également que des chefs d'établissement ne respectent pas le cadre de la circulaire en ne considérant pas l'ensemble de la carrière pour formuler leur avis, pénalisant de fait les collègues à la CAPN. A ce titre, nous demanderons des explications concernant les avis formulés, et notamment lorsqu'ils ont été modifiés défavorablement. La note de service précise désormais qu'une baisse d'avis doit être justifiée et expliquée.

Nous renouvelons notre demande d'un barème basé sur des critères objectifs et transparents pour tous les collègues (diplômes, bi-admissibilité, note pédagogique, travaux disciplinaires, enseignement en éducation prioritaire, etc.) qui lèverait le doute sur l'objectivité de certaines nominations et donnerait plus de visibilité aux candidats.

Nous tenons à saluer cette année la création d'une « commission Inter-Universitaire » à l'égard des enseignants de statut second degré. Nous déplorons cependant la concentration des commissions sur la même semaine, qui n'a pas permis une étude approfondie des dossiers.

Au niveau national, nous revendiquons :

- ✓ la hausse du nombre de postes au concours
- ✓ un ratio de 1/5 au lieu de 1/7 du nombre de titularisations dans le corps des agrégés pour calculer les possibilités de nominations par liste d'aptitude
- ✓ une augmentation significative du nombre de congés formation pour permettre, entre autres, aux collègues les plus jeunes de préparer dans de bonnes conditions les concours de l'agrégation
- ✓ une agrégation pour toutes les disciplines
- ✓ un barème fondé sur des éléments objectifs et transparents pour tous les collègues