

En remarque liminaire, nous tenons à vous manifester notre mécontentement face à l'avancement de la date de la CAPA. Ce changement est survenu seulement quelques jours avant la tenue de la CAPA et a mis en difficulté :

- ✓ nos établissements qui avaient intégré dans leur organisation nos absences du lundi 25 mars 2013. Ainsi, le commissaire paritaire du SNESUP en charge d'examen n'est pas dans la possibilité de siéger aujourd'hui
- ✓ nos instances syndicales qui avaient fixé aujourd'hui d'autres réunions.
- ✓ notre travail de commissaire paritaire en réduisant au dernier moment notre temps de préparation.



Déclaration de la FSU (SNES, SNEP) à la CAPA d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude (2013)

Cette année le nombre des candidatures a encore augmenté (735 cette année, 659 en 2011 et 564 en 2010). Cela reflète un besoin croissant de reconnaissance du travail et de l'investissement professionnel ainsi qu'une angoisse quant à l'évolution des conditions de travail. À l'heure où le métier d'enseignant ne bénéficie plus d'aucune revalorisation salariale depuis plusieurs années et tandis que les conditions d'exercice sont de plus en plus éprouvantes, la promotion au 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 encore plus de déçus puisque le nombre des candidatures augmente de façon plus importante que les possibilités de nomination (285 cette année). La légère augmentation des possibilités ne compense pas les 30% de baisse subies les 5 années précédentes. Il est demandé aux enseignants de s'investir toujours plus alors que les possibilités de promotion restent rares. 80 % des collègues promus en 2012 avaient plus de 50 ans. Nous continuerons de privilégier, à CV équivalent, les candidatures des collègues les plus avancés dans la carrière, l'accès au corps des agrégés correspondant à la seule possibilité de promotion. Nous défendrons comme toujours la continuité des dossiers par rapport aux années précédentes.

Concernant la parité, nos remarques de l'an dernier se transforment en inquiétude. Si la proportion des femmes candidates dans notre académie augmente (de 53 % à 56 %), au contraire celle des femmes proposées chute sensiblement (de 47 % à 42 %). L'an dernier, au niveau national 51 % était des candidates, et bien que la proportion des femmes proposées fût inférieure, la CAPN a légèrement rectifié ce déséquilibre en promouvant davantage de femmes. Nous demandons, qu'au-delà de la parité, les propositions soient représentatives de la catégorie des certifiés et permettent de réduire les inégalités homme-femme dans la catégorie des agrégés.

Du fait du nombre de promotions trop faibles et du délai pour arriver à cette promotion, de nombreux collègues renoncent. Certains collègues quelquefois bien placés partent à la retraite avant d'être promus.

Au cours de cette CAPA, nous relèverons tous les retards d'inspection qui handicapent nos collègues pour la liste d'aptitude. Si, comme nous l'avions demandé lors des précédentes CAPA, certains retards ont été rattrapés, il en reste encore et notamment parmi des collègues de plus de 50 ans. Remarquons que les proposés ont des dates d'inspection beaucoup plus récentes que les autres. D'autre part, proposer des collègues éloignés de la retraite dans des disciplines où il y a peu de promotions bloquera la dernière possibilité de revalorisation pour des collègues au dernier échelon de la hors classe. 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. 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 en considérant l'ensemble de la carrière. Le critère de services rendus à l'inspection, même s'il n'est pas négligeable, ne devrait pas être une priorité absolue. Nous regrettons que le zèle de certains collègues à appliquer les réformes constitue encore un critère déterminant 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. Nous demanderons, quand ce sera nécessaire, des explications concernant les avis formulés.

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 lèvera le doute sur l'objectivité de certaines nominations.

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