



## Déclaration de la FSU (SNES, SNEP, Snesup) à la CAPA d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude (2014)

Le nombre des candidatures qui ne cesse d'augmenter (838 cette année, 735 en 2012, 659 en 2011 et 564 en 2010) affiche cette année une hausse de 14 % par rapport à l'an dernier, et depuis 2010, année du gel du point d'indice, l'augmentation s'élève à 49 %. Cette évolution 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. 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 sont de plus en plus éprouvantes pour des carrières de plus en plus longues, 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 si le nombre des candidatures augmente, les possibilités de nomination quant à elles diminuent (261 cette année contre 285 l'an dernier) accusant une baisse de l'ordre de 34 % depuis 2005. Alors qu'il est demandé aux enseignants de s'investir toujours plus dans le secondaire comme dans le supérieur, les possibilités de promotion restent rares.

Le nombre de candidats de l'académie de Bordeaux promu à l'issue de la CAPN se stabilise au fil des ans. Parmi les 14 promus, tous sont à la hors classe des certifiés et tous, sauf un, ont plus de 53 ans. 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 seule possibilité de promotion. Nous défendrons comme toujours la continuité des dossiers par rapport aux années précédentes.

Concernant la parité, nous apprécions la prise en compte de nos remarques de l'an dernier. Dans notre académie, la proportion de candidates reste élevée (54 %). En revanche, celle des promues de l'an dernier est très inférieures (43 %). Les candidates doivent être proposées avec des chances d'être promue. Nous demandons, qu'au-delà de la parité, les propositions soient représentatives de la catégorie des certifiés, catégorie féminisée, ce qui permettrait 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 bénéficié d'inspection beaucoup plus récentes que les autres, ce qui prouve l'importance de 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, 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, 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. 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.

Si nous saluons la création d'une commission consultative paritaire dans le cadre de l'Université de Bordeaux, nous déplorons qu'elle ne soit pas généralisée à l'ensemble des universités et au niveau Inter-Universitaire, ce qui éviterait d'avoir, comme cette année, des propositions concentrées surtout sur une seule discipline : l'EPS.

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