



Déclaration de la FSU (SNES, SNEP, Snesup) à la CAPA d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude (2017)

Cette année encore, près d'un millier de collègues souhaite accéder au corps des agrégés par liste d'aptitude (978 candidatures). La stabilisation pour la 3ème année consécutive du nombre de demandes masque que 254 d'entre elles sont en réalité des nouvelles demandes. De l'aveu même du ministère, ces chiffres « témoignent de l'intérêt porté par les enseignants à l'évolution de leur carrière ». Ils 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. La revalorisation des carrières et des rémunérations n'est malgré tout pas à la hauteur des attentes des enseignants. Elle ne compense pas la dévalorisation salariale subie depuis plusieurs années 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 (337 nationalement cette année contre 315). Leur nombre reste encore plus de 15 % 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. Notons que la modification de la modalité d'utilisation des reliquats en CAPN permet 15 possibilités de nominations supplémentaires, notamment dans les disciplines à faible capacité de promotions, par rapport à l'utilisation stricte du ratio de 1 possibilité de promotion pour 7 titularisations l'année précédente. Nous espérons que ces possibilités permettront de réduire les inégalités entre disciplines.

Seuls 14 candidats de l'académie de Bordeaux, dont exceptionnellement deux enseignants dans le supérieur, ont été promus à l'issue de la CAPN. En considérant le poids de l'académie de Bordeaux parmi les proposés en CAPN, nous pouvions espérer 17 promotions. Tous les promus étaient dans les derniers échelons de la hors classe. Leur moyenne d'âge est de plus de 57 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 dernière possibilité de promotion. Nous défendrons comme toujours la continuité des dossiers par rapport aux années précédentes.

Nous remarquons en ouverture de CAPA qu'une attention particulière est portée pour que les propositions soient représentatives des candidatures. La proportion de candidates reste élevée (54 %) et globalement les propositions rectorales respectent pour l'instant cette répartition. En revanche, les propositions pour le supérieur sont très masculines. Les candidats représentent 68 % des demandeurs au 6 ou 7 ème échelon de la hors classe et 83 % des proposés. Il est intéressant de noter que les candidates proposées l'an dernier l'ont été avec des chances d'être promues. Elles sont 10 sur les 14 enseignants du secondaire et du supérieur de l'académie à avoir accédé au corps des agrégés à la rentrée 2016.

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 de 258 des 996 candidats de l'an dernier.

Les retards d'inspection sont un handicap pour les collègues qui candidatent à la liste d'aptitude. Certes, comme nous l'avions demandé lors des précédentes commissions, certains retards ont été rattrapés, mais il en reste encore. Nous avons pu relever que 205 collègues habitués pour certains à candidater depuis plusieurs années n'ont pas été inspectés depuis 2009. Remarquons que les proposés ont bénéficié généralement d'inspection beaucoup plus récente que les autres, ce qui prouve l'importance excessive attribuée à l'avis des corps d'inspection. 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. 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 n'est pas toujours 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 déplorons 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. La note de service précise 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.

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