



CAPA AGRÉGÉS DU 24 MARS 2015

(LISTE D'APTITUDE, POSTES ADAPTÉS, CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE)

DÉCLARATION LIMINAIRE

Le SNES et les syndicats de la FSU se sont déjà exprimés et continueront de le faire dans les instances adéquates sur :

- les projets de circulaires d'application des décrets sur les obligations réglementaires de service (ORS) et sur les indemnités pour missions particulières (IMP), totalement inacceptables pour l'heure,
- le grand bond vers le passé que nous promet le projet de réforme du collège,
- les effets destructeurs de la politique d'austérité, que nous dénoncerons dans le cadre de la grève interprofessionnelle du 9 avril prochain.

Nous ne nous attarderons donc pas sur ces aspects. **Notre déclaration liminaire portera sur le point le plus lourd de l'ordre du jour, à savoir la liste d'aptitude pour l'accès au corps des agrégés.** Nous nous exprimerons plus précisément sur les congés de formation professionnelle et sur les postes adaptés au moment où ces questions seront abordées.

Néanmoins, avant cela, nous ne pouvons passer sous silence le fait que cette instance se déroule **le surlendemain d'un scrutin** lors duquel une partie importante de nos concitoyens s'est abstenue, et une partie importante de nos concitoyens a exprimé sa colère par **un vote que nous qualifierons de non-républicain** -tout particulièrement dans les départements de notre académie. Parce que nous sommes attachés, comme fonctionnaires d'État, comme enseignants, comme militants et représentants élus de nos pairs aux **valeurs de la République et du Service public**, nous tenons à rappeler **notre engagement** auprès de la jeunesse pour œuvrer à la réussite de tous et à la cohésion de notre société, ainsi que **notre fierté** de siéger ici, dans **une instance paritaire** qui réunit autour de la même table, à parité, représentants de l'État-employeur et représentants des personnels. Nous espérons que le travail que nous effectuerons ensemble aujourd'hui sera **à la hauteur du contrat républicain** passé entre l'État et la nation au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, et qu'il nous faut aujourd'hui défendre.

Avec 261 possibilités de promotion pour 154 000 promouvables en 2014, la faiblesse statistique des chances d'accès au corps des agrégés atteignait son plus bas niveau historique, au moins depuis 2000. Nous enregistrons avec satisfaction cette année **une augmentation significative de ces possibilités : 304 postes**, qui seront pourvus par la ministre parmi les quelque 1300 propositions rectorales. Le contingent indicatif de notre académie s'élève à 40 propositions, et les documents préparatoires en comportent déjà 43 : cela risque de ne pas être un élément facilitateur dans les échanges que nous allons avoir.

En tout état de cause, avec **une quarantaine de possibilités pour 474 candidats** (sur un nombre total de promouvables qui doit avoisiner les 6000 agents !), la marge de manœuvre est extrêmement faible, d'autant que 31 propositions datant de 2014 sont déjà reconduites par « effet mémoire ». Cela pourrait conduire à relativiser l'intérêt même du travail considérable que représente cette opération...

Raison de plus au contraire pour intégrer pleinement le contexte salarial et les conditions de carrières dans lequel évolue notre profession : **le gel du point d'indice** depuis 2010 réduit la progression de notre pouvoir d'achat au seul GVT. Nombre d'enseignants, nombre de candidats à cette opération n'ont plus que la GIPA pour compenser partiellement leurs pertes alors même que les carrières s'allongent du fait de la réforme des retraites.

Il est plus que temps de mettre en œuvre très concrètement :

- **l'augmentation des contingents de la liste d'aptitude** en passant à 1 promotion pour 5 titularisations au lieu de 7 actuellement, avec une liste d'aptitude établie en fonction de critères clairs et barémés ;
- **l'augmentation du nombre de postes offerts aux concours** (le concours externe doit faire des agrégés le corps de référence du second degré, le concours interne doit ouvrir plus largement ses portes) ;

- à terme, **l'unification et la revalorisation des corps, prenant pour référence l'agrégation revalorisée**. Une étape importante a été franchie en recrutant désormais certifiés et agrégés à bac +5 : les personnels produisent un effort de formation supplémentaire, à l'employeur de produire l'effort salarial correspondant, c'est aussi à ce prix que nous bâtissons la « société de l'intelligence » chère à nos dirigeants !

Raison de plus également pour agir à bon escient dans la constitution de la liste académique, sans se méprendre sur les priorités.

En effet, c'est parce que nous croyons (c'est parce que nous savons !) que même dans ce contexte assez démoralisant, la liste d'aptitude pourrait jouer son rôle dans la **reconnaissance professionnelle** des enseignants et dans la **revalorisation** de leur profession, nous avons fourni un important travail de lecture des dossiers et d'analyse des documents fournis.

Le **premier constat** que nous souhaitons partager ici pour commencer est **chiffré**. Ce sont 474 candidatures (473 + 1 ajout, sur lequel nous demanderons des explications) qui ont été formulées cette année, soit un niveau assez faible par rapport au nombre de promouvables, mais parmi les plus élevés observés ces dernières années. Un large « vivier » de candidatures est toujours préférable, néanmoins nous attirons votre attention sur **l'évolution du profil des candidatures, toujours plus jeunes** : cette année, 192 candidats sont quadragénaires (la cadette n'aura 40 ans qu'au mois d'août...), soit 40% du total (37% l'an passé) : sans doute l'information diffusée à l'attention des ayant-droit pourrait-elle être plus complète, non seulement par le message rituel sur la messagerie i-prof, mais aussi dans le dialogue permanent entre les personnels enseignants et leurs hiérarchies...

Plus inquiétant, ce rajeunissement des candidatures formulées se traduit par un rajeunissement excessif des candidatures proposées. De toute évidence, quand on constate que sur 12 nouveaux proposés à une nomination pour laquelle l'âge moyen est de 56 ans, 5 sont des quadragénaires, il est évident qu'on fait fausse route.

L'effet mémoire (c'est-à-dire le maintien parmi les propositions rectorales des candidatures retenues les années précédentes jusqu'à leur aboutissement ou leur extinction), auquel nous réaffirmons notre attachement, est globalement respecté... sauf dans les cas où il ne l'a pas été. Nous nous exprimerons sur quelques situations particulières lors de l'examen des disciplines concernées.

La lecture exhaustive et attentive des dossiers à laquelle nous avons procédé révèle une forte attente et une forte implication de la plupart des candidats dans leur démarche.

À ces professeurs le plus souvent expérimentés et reconnus, qui expriment pour les uns leur enthousiasme resté intact, pour d'autres leur amertume naissante (J'aimerais intégrer le corps des agrégés par la liste d'aptitude, écrit un candidat : « j'y verrai l'intérêt que mon ministère porte à mon travail depuis plus de 22 ans »...), **l'employeur doit au moins, dans le cadre de cette CAPA, un examen attentif de leur candidature et une lisibilité de leurs perspectives**. Las, nous sommes loin du compte.

1/ du point de vue des **appréciations littérales**

Cette année encore, des candidatures n'ont pas reçu d'appréciation littérale du chef d'établissement. Du reste, quand elles figurent, il arrive que ces appréciations ne reflètent pas une connaissance très fine de l'esprit et de la nature des opérations dont il est question. Au final, cela continue de susciter de notre part une certaine perplexité quant à la réelle utilité de ces avis.

« Ma naïve motivation de l'an dernier a été glacée par un avis réservé de ma hiérarchie », lit-on dans une lettre de motivation qui aura certainement retenu votre attention

De la part de l'inspection, l'examen des appréciations littérales appelle également des observations de notre part, tant l'abus du copier-coller est criant. Peut-être à la suite de nos remarques des années précédentes, une plus grande diversité des formules, voire une ébauche de personnalisation des avis est observable. Ces progrès restent timides, et ils ne masquent pas le caractère encore massivement impersonnel de ces appréciations. Nous ne pouvons que le déplorer.

2/ du point de vue des **avis hiérarchiques**

Les avis formulés par les chefs d'établissement peuvent parfois nous laisser perplexes, nous le verrons au fil de l'examen des disciplines et nous citerons quelques « morceaux choisis », mais ils ne se prêtent pas à une étude globale.

En ce qui concerne **les avis formulés par l'inspection**, ils ne sont guère plus éclairants que leurs appréciations littérales : nous continuons de dénoncer le fait que les avis de l'inspection se limitent dans leur quasi-totalité à deux possibilités : « Très

favorable » quand la candidature est retenue, « Réserve » quand elle ne l'est pas. Seules 13 candidatures dans 7 disciplines (généralement à petits effectifs) dérogent à l'usage.

Nous rappelons ce que la note de service ministérielle et la note de service rectorale stipulent : les avis se déclinent en quatre degrés : très favorable ; favorable ; réserve ; défavorable !**Nous vous demandons de mettre un terme à cet usage**, car

- il blesse, et peut même décourager des candidats aux mérites pourtant reconnus,
- il prive la CAPA des informations auxquelles elle a droit pour exercer pleinement ses prérogatives dans le respect du principe même du paritarisme,
- il prive la personne décisionnaire, à savoir la rectrice, de l'éclairage des « avis primaires » sur la valeur réelle des candidatures.

Enfin, dans le même ordre d'idée, nous devons déplorer le problème récurrent des **dates d'inspection encore trop souvent lointaines** : 107 candidats du second degré (129 l'an dernier), soit 24% des candidats concernés, ont encore une note pédagogique remontant à plus de cinq ans, alors qu'il serait juste et logique que la candidature répétée d'un collègue entraîne une réactualisation de l'évaluation si sa note est trop ancienne.