



## **Déclaration de la FSU (SNES, SNEP, Snesup) à la CAPA d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude (2018)**

Le nombre de collègues souhaitant accéder au corps des agrégés par liste d'aptitude augmente cette année encore, dépassant le seuil symbolique des mille candidatures. Cette hausse est d'autant plus remarquable, que le nombre de promotions est réduit, que les délais d'obtention sont très longs et que, bon nombre de collègues se découragent en renonçant à postuler alors même qu'ils peuvent être en position favorable. Cette évolution interroge. Le nombre réel de candidatures nouvelles s'élève à 320, total qui prend tout son relief à la lumière des 25% de candidats (hors nomination) qui n'ont pas renouvelés leur candidature cette année. Ces chiffres reflètent un besoin croissant de reconnaissance du travail et de l'investissement professionnel. Les mesures du PPCR, premier pas vers une revalorisation des carrières, n'étaient malgré tout pas à la hauteur des attentes des enseignants. Elles ne compensent 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. Le report de certaines mesures salariales, l'instauration de la journée de carence, l'augmentation de la CSG, les annonces de suppression d'emplois dans la fonction publique et les attaques contre les statuts particuliers sont autant d'angoisses quant à la poursuite des dégradations des conditions de travail et de rémunération. C'est pourquoi les syndicats de la FSU appellent à participer massivement à la journée de grève du jeudi 22 mars.

La lecture des lettres de motivation confirme les constats régulièrement faits par la FSU et ses syndicats. Les enseignants 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 pour un certain nombre de collègues.

Malheureusement, les résultats de cette CAPA feront toujours plus de déçus, et ce ne sont pas les quelques possibilités supplémentaires cette année (8) qui vont donner de l'espoir aux candidats toujours plus nombreux. 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. Toutefois notons que la modification de la modalité d'utilisation des reliquats en CAPN permet 11 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. Nous pouvons nous féliciter qu'un de nos collègues du supérieur, présent depuis 5 ans parmi les propositions de SII Ingénierie, a finalement été nommé. Nous espérons que ces possibilités permettront de réduire les inégalités entre disciplines.

Seuls 19 candidats de l'académie de Bordeaux, dont exceptionnellement trois enseignants dans le supérieur, ont été promus à l'issue de la CAPN. Les promus étaient dans les derniers échelons de la hors classe. L'âge moyen des nommés au niveau national est de 56 ans. Même si, deux collègues accèdent au corps des agrégés par liste d'aptitude à moins de 50 ans, nous alertons la commission sur les risques d'un rajeunissement des candidatures. Elles ne nous semblent ni efficaces ni opportunes et elles bloquent une des dernières possibilités de revalorisation pour des collègues plus proches de la retraite comme le démontrent une fois encore les résultats de la CAPN.

En mathématiques, par exemple, le nombre de nomination pour notre académie a baissé après des années de stabilisation à 3 promotions par an. Le profil des propositions non retenues, si on exclut le critère de l'âge, est cependant celui qui est généralement valorisé en CAPN. Il nous semble que l'inspection régionale de mathématiques a pris en compte ce critère dans ses nouvelles propositions. 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 une des dernières possibilités 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 en genre, des candidatures. La proportion de candidates augmente (56 %) et globalement les propositions rectorales respectent pour l'instant cette répartition pour le second degré comme pour le supérieur.

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. Nous demandons que des collègues candidatant à la liste d'aptitude et ne s'inscrivant plus dans le cadre des rendez-vous de carrière soient visités à leur demande par les corps d'inspection. 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 leurs 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, 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