



Syndicat National
des Enseignements
de Second Degré

ACADEMIE DE VERSAILLES

Déclaration du SNES (FSU) du SNEP (FSU) et du SNESup (FSU) à la CAPA de liste d'aptitude pour l'accès au grade d'agrégé du 27 Mars 2017

Cette CAPA s'ouvre alors que le procès-verbal de la CAPA 2016 ne nous a toujours pas été communiqué. Ce problème a été signalé en groupe de travail. Il est essentiel, à plus forte raison pour une opération en deux temps et qui doit se lire dans la continuité d'année en année, de s'assurer de travailler sur des bases fiables et vérifiées.

En se portant candidats à l'accès au corps des agrégés sur liste d'aptitude, les collègues recherchent une voie de revalorisation et de reconnaissance et c'est dans cette perspective que nous abordons cette CAPA : cette opération doit permettre la promotion de collègues certifiés, PLP ou PEPS ayant parcouru l'ensemble d'une carrière dans leur corps. La liste d'aptitude vise alors à reconnaître la carrière d'un enseignant, son investissement. Elle constitue une forme essentielle de reconnaissance professionnelle, seule possibilité de promotion en fin de carrière, ce que soulignent de nombreuses lettres de motivation, parfois sur le ton de la dérision quand il s'agit d'une énième et dernière demande. Les propositions de collègues au 9^{ème} échelon, dans des disciplines où les candidatures de collègues hors classe de valeur ne manquent pas, ne peuvent que susciter notre incompréhension. La légère diminution du nombre de dossiers (1261 en 2016 / 1182 cette année) n'est pas selon nous le signe d'un désintérêt des collègues pour cette modalité de promotion. Il y a au contraire une permanence des demandes des collègues, qui recherchent à la fois une reconnaissance professionnelle et une revalorisation. Beaucoup soulignent leur persévérance en mentionnant le nombre de demandes effectuées. Que certains candidats, qui demandent parfois depuis de longues années leur inscription sur la liste d'aptitude, ne renouvellent pas leur démarche, alors même qu'ils sont encore en exercice, doit seulement amener à s'interroger sur le fonctionnement même de cette opération qui suscite, successivement, espoirs et découragement.

Un début de revalorisation s'amorce cette année pour les carrières enseignantes : dégel du point d'indice, transfert d'une partie des primes en points, revalorisation indiciaire. Ces mesures ne répondent que très imparfaitement à l'urgence de la revalorisation salariale nécessaire pour reconnaître et rendre plus attractives nos professions. On est loin de la hausse de 7% au moins du point d'indice, qui serait nécessaire pour rattraper notre perte de pouvoir d'achat depuis 2010. La création de la classe exceptionnelle ouvre par ailleurs une perspective d'évolution de carrière supplémentaire pour les collègues à la hors classe ayant atteint l'échelon terminal de leur grade. Mais on est loin encore de l'accès pour tous à la classe exceptionnelle. La création de celle-ci n'entraîne pas pour autant de désaffection pour le mode de promotion que constitue l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude : la profession recherche à travers celui-ci une véritable reconnaissance professionnelle et une revalorisation tangible. L'agrégation constitue bien la référence, pour tous les corps du second degré, en termes de salaire, de temps de travail et de gestion nationale assurant l'égalité de traitement sur tout le territoire. La question de l'ORS, cruciale, est soulignée dans plusieurs lettres de motivation, parfois par des collègues à temps partiel, souvent

par souci de s'acquitter au mieux de leurs missions. La promotion par liste d'aptitude reste donc une voie privilégiée par les collègues à la recherche d'une revalorisation de leur carrière.

Même si le nombre des possibilités d'accéder au corps des agrégés par la voie de la liste d'aptitude connaît une progression de 22 possibilités par rapport à l'an dernier, il ne s'agit guère que d'un rattrapage de la situation qui prévalait en 2008 et la voie reste très étroite, justifiant une véritable discussion sur les choix qui sont opérés. Nous contestons la prépondérance des avis portés par les évaluateurs sur toute autre considération. En effet, le caractère parfois discutable de ces avis n'est plus à démontrer (absence de motivation, contradictions entre les avis, dégradations non justifiées, avis réservés avec des motivations contestables). Ainsi, alors que la note de service prévoit bien que les professeurs de lycée professionnel puissent être promus sur liste d'aptitude, nous constatons de nouveau cette année que le recrutement initial dans le corps des PLP puis l'exercice en tant que tel apparaît le plus souvent comme rédhibitoire aux yeux des corps d'inspection : en arts appliqués, les candidats PLP obtiennent au mieux un avis réservé, toujours motivé de la même manière, et qui ne rend aucunement compte de la carrière et des qualifications de ces collègues. Nous regrettons de constater de nouveau, dans certaines disciplines, que les propositions coïncident strictement avec les avis très favorables des corps d'inspection, qui semblent ainsi verrouiller toute discussion. Nous refusons l'idée selon laquelle la promotion par liste d'aptitude serait jouée d'avance et réservée à des collègues repérés par les corps d'inspection et effectuant à ce titre différentes missions qui - cela apparaît à plusieurs reprises - les accaparent au point de leur interdire même d'envisager de demander un congé pour préparer l'agrégation ! Les critères doivent demeurer selon nous la compétence disciplinaire, la carrière dans sa globalité et bien sûr l'investissement auprès des élèves, qui constitue le cœur de notre métier. Certaines propositions tendraient à faire penser le contraire ! Nous sommes résolument opposés à toute proposition portant sur un collègue exerçant dans le privé et y ayant effectué la quasi-totalité de sa carrière. Cette position nous semblait partagée par les corps d'inspection, qui se sont ouvertement exprimés sur ce point les années précédentes. Nous nous étonnons alors de constater que l'administration ait pu revenir cette année sur ce qui nous semblait être un principe dans l'académie.

Nous avons insisté, cette année encore, malgré la réforme des carrières mise en place dès le 1^{er} septembre 2017, sur les retards d'inspection qui, dans de nombreuses disciplines, peuvent constituer un frein à la promotion des collègues. Parmi les proposés eux-mêmes, les inspections remontent trop souvent à plus de cinq ans. S'il est vrai que la réforme des carrières devrait à terme mettre fin aux inégalités ainsi générées, la notation actuelle continuera, pendant quelques années au moins, à jouer un rôle primordial pour plusieurs opérations. Des mesures sont-elles envisagées pour permettre à tous les collègues en fin de carrière de bénéficier des mêmes chances de voir leur investissement récompensé par une dernière promotion ?

Sur les propositions de l'administration, nous aurons l'occasion de nous exprimer au cas par cas. La reconduction des propositions des années passées est pour nous un signal positif vis-à-vis des collègues. Nous avons eu la surprise, cette année, de constater dans plusieurs disciplines la disparition de la liste des proposés de collègues, pourtant toujours candidats et dont rien ne peut laisser penser qu'ils aient démerité. Nous demandons la réinscription automatique des collègues dans ce type de situation. Nous constatons de nouveau cette année qu'au prétexte du classement demandé aux universités, et alors même que c'est l'ensemble de la carrière qui doit être évaluée, ce qui justifie pleinement la continuité de l'inscription sur la liste, un candidat soit susceptible de voir la possibilité de promotion entrevue une année remise en question dès l'année suivante, sans qu'il ait en rien démerité, comme l'appréciation littérale le montre. Loin d'améliorer les chances des

proposés versaillais, les changements ainsi opérés nuisent à la qualité de la liste, qui perd en crédibilité. Plus généralement, nous serons particulièrement attentifs dans l'examen des candidatures à la manière dont celles-ci reflètent la structure de nos professions (équilibres hommes / femmes, second degré / supérieur) et à la manière dont celle-ci est restituée dans les propositions formulées.

Dans certaines disciplines, le choix a été fait de ne pas proposer de candidatures, au vu des faibles possibilités nationales. Nous rappelons cependant que, selon le décret n° 2016-656 du 20 mai 2016 modifiant le statut particulier des professeurs agrégés, les reliquats non utilisés dans chaque discipline s'additionnent pour entrer dans le calcul du nombre de nominations, toutes disciplines confondues, prononcées au titre de l'année pour laquelle est établie la liste d'aptitude, ce qui porte à 15 pour cette année les possibilités supplémentaires de nominations.

Les syndicats de la FSU rappellent leur demande de la construction d'un barème prenant notamment en compte les diplômes et l'admissibilité à l'agrégation pour que l'équité et la transparence soient respectées et pour que tous les éléments d'appréciation d'une candidature puissent être pris en compte. De plus nous revendiquons une extension des contingents en passant d' 1 promotion pour 7 titularisations à 1 pour 5, ce qui permettrait d'engager un véritable processus d'amélioration des situations et d'unification des corps. Nous continuons enfin à revendiquer la création d'une agrégation dans les disciplines où elle n'existe pas.