



## CAPA de titularisation des agrégés – jeudi 6 juillet 2023

### Déclaration préalable SNES, SNEP, SNESUP-FSU, SNUEP-FSU

Cette CAPA de titularisation se tient aujourd'hui pour la première fois dans cette configuration, examinant ensemble les refus de titularisation, pour tous les corps du Second degré, même s'il s'agit principalement de la titularisation des stagiaires agrégés, le périmètre restant différent pour les corps à gestion déconcentrée.

Nous ne pouvons faire abstraction du contexte dans lequel se tient cette instance :

Au 4 juillet, déjà 1841 postes non pourvus à l'externe et au 3e concours sur 7 450 postes offerts au CAPES, au CAPET et à l'agrégation. Nous réaffirmons l'importance d'établir des listes complémentaires pour tous les concours internes et externes et d'annoncer le nombre de postes avant la clôture des période d'inscriptions. La crise du recrutement s'aggrave ; les difficultés de recrutement s'étendent bien au-delà des quelques disciplines notoirement en crise comme l'allemand, les lettres classiques, la musique... Alors que le recours à des contractuels pour des missions de titulaires se massifie, la réforme de la formation des enseignants, en alourdissant l'année de préparation pour les inscrits en master MEEF, nourrit la crise de recrutement. Aucune réponse structurelle n'est apportée pour en finir avec la précarité financière des étudiants qui se destinent aux métiers d'enseignement : ni bourse d'étude à la hauteur des besoins, ni statut permettant d'étudier en étant rémunéré afin d'encourager les étudiants à s'orienter vers nos métiers, comme c'est le cas pour les métiers dits « en tension ». Pire, le dispositif SOPA en M2 rend presque impossible le cumul avec un emploi étudiant, alors qu'il n'accorde qu'une gratification de 126 euros mensuels, parfois payée très en retard. Un nombre accru de stagiaires, plus que jamais utilisés comme moyens d'enseignement, est par ailleurs désormais à temps plein devant les élèves. **Le manque d'attractivité des métiers de l'enseignement exige une profonde refonte de la formation des enseignants.**

Alors que le Ministère annonce pour nos salaires des mesures dites « Socle », qui ne compensent en rien le déclasserement salarial, alors qu'avec le Pacte, un nouvel outil managérial redoutable est créé, individualisant encore davantage nos rémunérations et nos missions, mettant en péril nos statuts, alors que la hausse du point d'indice est sans commune mesure avec l'inflation et que notre pouvoir d'achat va encore diminuer, une politique toute autre est indispensable à l'Éducation nationale, permettant enfin la revalorisation des salaires,

dans le respect des missions et accompagnée d'une amélioration des conditions de travail. **La FSU porte haut et fort ces exigences pour le service public d'Éducation.**

Dans un tel contexte, la décision de ne pas titulariser des lauréats de concours exigeants, à l'issue de leur année de stage, est très difficilement compréhensible. Nous ne pouvons d'ailleurs que regretter que le changement de périmètre de l'instance n'ait pas été l'occasion de revoir les modalités d'examen des refus de titularisation pour les corps à gestion déconcentrée, notre demande ayant toujours été que tous les refus fassent l'objet d'un examen en CAPA. Il est incompréhensible qu'une différence de traitement subsiste entre agrégés et corps à gestion déconcentrée. Nous tenons néanmoins à remercier les services pour les documents et les statistiques mis à notre disposition, ainsi que pour les compléments apportés depuis le groupe de travail.

Nous avons développé nos arguments pour chaque situation, lors du groupe de travail, mais constatons que ceux-ci ne sont pas pris en compte, même lorsqu'ils sont partagés par l'ensemble des organisations syndicales. En effet, la proposition initiale de l'Administration n'évolue absolument jamais, la parole de l'Inspection est suivie avec une égale constance d'année en année. Pour preuve l'absence d'évolution des avis portés entre le GT et la CAPA, excepté pour une situation où seul l'avis INSPE, dont nous constatons aussi combien il compte peu, est défavorable, et alors même que les organisations syndicales sont souvent unanimes dans leurs conclusions quant à la titularisation. Nous le disions déjà l'an dernier et comme avons eu l'occasion de le dire cette année : **le point de vue des représentants des personnels doit être entendu et pris en compte dans cette instance paritaire, où les décisions, qui sont *in fine* celles de la Rectrice, ne peuvent s'appuyer exclusivement sur les avis de l'Inspection.**

Malgré la pluralité des points de vue - une richesse pour l'analyse des dossiers - les décisions sont prises unilatéralement. Cette même pluralité doit être garantie par une véritable indépendance des avis, qui nous semble d'ailleurs préconisée (Fiche 8 titularisation des agrégés stagiaires). Il est pourtant récurrent que nous ayons à en douter ; par exemple quand un chef d'établissement fonde son avis défavorable sur le fait qu'un enseignant « n'a pas su faire la preuve de l'engagement pédagogique que l'on se doit d'attendre ».

Si nous sommes une fois de plus alertés par le déséquilibre entre disciplines, qui chaque année est invariablement souligné (7 dossiers encore en mathématiques à l'issue du GT), le plus frappant reste le nombre particulièrement élevé de situations à examiner, chaque année (19 cette année à l'issue du GT), dans l'académie de Versailles dont la sévérité est notoire.

Un collègue, pourtant reçu à l'exigeant concours de l'agrégation, était déjà en renouvellement et risque donc le licenciement en CAPN. Certains rapports sont particulièrement sévères : « les activités proposées ne font pas sens » ; « Il ne parvient pas à construire et délivrer de façon autonome un enseignement formateur pour les élèves ». Ou encore, s'agissant d'un enseignant de langues vivantes : « Au vu des manques nombreux recensés au fil de ce rapport, lesquels risquent à terme de mettre en péril le service du professeur au sein de son établissement du fait d'une érosion déjà bien engagée des effectifs d'élèves ». Une telle remarque, qui consiste à faire porter aux collègues la responsabilité des effectifs est inacceptable. Bien que reçus au très exigeant concours de l'agrégation, on leur refuserait la titularisation, au motif (citations extraites des dossiers) « d'une impression d'ensemble très mitigée », et même lorsque l'inspecteur semble « convaincu » qu'un collègue est « capable d'améliorer ses pratiques pédagogiques. ». **L'académie de Versailles serait-elle dans**

**l'incapacité d'accompagner les collègues après la titularisation ? Difficile de voir comment des contractuels recrutés à la va-vite et que l'on prétend former en quelques jours répondraient mieux aux attentes de l'Institution...**

Le nombre de collègues déjà titulaires d'un autre corps, et qui ont largement fait leurs preuves, mais dont la situation est soumise à l'examen de la CAPA (7 sur les 19 !) nous alerte tout particulièrement. Des exigences pédagogiques différentes sont-elles requises pour un lauréat de l'agrégation ? Ainsi, nous pouvons lire d'un collègue qu'il est « très sérieux et engagé, au service de la réussite des élèves », « reconnu par les familles, les élèves et la communauté éducative », depuis 12 ans dans le même établissement mais que des « faiblesses pédagogiques et didactiques » ne permettraient pas sa titularisation dans le « cours [sic] des agrégés, en dépit de la réussite au concours de l'agrégation interne » (qui comporte une épreuve de didactique). Plusieurs collègues n'ont pu bénéficier que d'une seule visite, tard dans l'année scolaire, sans que leur soit donnée la possibilité de modifier leurs pratiques. **Notre demande, dès lors qu'un collègue a fait la preuve, en étant titularisé dans un corps, quel qu'il soit, de sa capacité à enseigner, est qu'il soit titularisé, quitte à bénéficier, quand c'est nécessaire, d'un accompagnement, comme cela est possible pour n'importe quel personnel titulaire.**

La réponse à notre opposition au renouvellement consiste à le présenter comme une chance donnée aux stagiaires. Nous rappelons les propos de Madame la Vice-Doyenne l'an dernier, évoquant les stagiaires pour lesquels un renouvellement est envisagé : il ne serait pas souhaitable de « jeter ces collègues à temps plein devant élèves ». C'est pourtant bien ce que fait l'Institution pour tous les lauréats de concours ayant un master MEEF, ou encore pour tous les néo-recrutés qui ne peuvent faire valoir leur réussite à un concours... Où est la cohérence ?

Le renouvellement, loin d'être anodin, retarde l'avancée dans la carrière. Il est vécu douloureusement, comme un échec, l'évaluation en vue de la titularisation en renouvellement comme un couperet. Des collègues stagiaires en renouvellement démissionnent d'ailleurs au début de leur seconde année. L'Institution peut et doit proposer autre chose aux entrants dans le métier, qui ont toutes et tous besoin de consolider leur pratique. Un accompagnement renforcé, une poursuite de la formation et un allègement de service durant les premières années en tant que titulaire, voilà ce que nous revendiquons. Quant au dispositif du mentorat, désormais mis en place, il ne nous paraît pas la réponse appropriée aux difficultés de l'entrée dans le métier. Un bilan peut-il déjà être tiré de ce dispositif ?

Nos nombreuses interventions les années passées ont fini par conduire à ce que soient communiqués les rapports intermédiaires. Pourquoi ces rapports, s'ils sont communiqués aux intéressés au cours de l'année, disparaissent-ils du dossier qui nous est soumis ? Pourquoi ne sont-ils plus consultables par les collègues eux-mêmes, qui n'en sont pourtant nullement informés ? Ces rapports sont essentiels à la compréhension de la progression des collègues, et leur sont indispensables pour évoluer.

Suite à nos remarques en groupe de travail, sur le fait que beaucoup de stagiaires n'avaient pas connaissance de leur dossier de titularisation, celui-ci leur a été directement envoyé, à l'issue du GT. Beaucoup se sont alors tournés vers nous, ayant bien des remarques et des réponses à apporter, très éclairantes sur leur évolution au cours de l'année. **Il est très regrettable que la disponibilité des dossiers ne soit pas indiquée plus clairement à tous**

**les stagiaires, quels que soient les avis les concernant, leur permettant de prendre connaissance de l'évaluation de leur pratique.** C'est essentiel à leur entrée dans le métier et à leur évolution.

Si dans plusieurs dossiers, l'accompagnement dont le stagiaire a bénéficié est souligné par l'Inspection, nous insistons sur le fait que, renforcé ou non, l'accompagnement est dû aux stagiaires et aux entrants dans le métier. Ce n'est pas un cadeau réservé à des stagiaires en difficulté. Seuls quelques-uns ont d'ailleurs effectivement bénéficié d'un accompagnement renforcé, sur lequel nous ne disposons pas nécessairement d'informations suffisantes.

**Nous rappelons notre demande insistante que les difficultés matérielles rencontrées par les stagiaires et néo-titulaires pour leur installation dans l'académie soient anticipées,** notamment avec un dispositif d'aides exceptionnelles leur permettant de trouver rapidement un logement. Les possibilités doivent correspondre aux besoins, immenses dans l'académie. Nous dénonçons le retard pris encore une fois cette année pour le versement de l'IFF, pour lequel les stagiaires ont désormais à justifier de leur situation. Cela reste à nos yeux incompréhensible. La communication doit encore être améliorée, afin d'éviter tout retard dans le versement de cette indemnité, indispensable.

Nous rappelons nos principales revendications concernant l'entrée dans le métier et en particulier les conditions d'exercice des stagiaires. Celles-ci demeurent constantes : **nous demandons l'affectation des stagiaires sur 1/3 de leur ORS, cette quotité pouvant être prise sur le service du tuteur, ainsi déchargé, plutôt qu'en soustrayant des postes au mouvement ou aux BMP disponibles pour y asseoir des TZR. Nous demandons une revalorisation de l'indemnité de tuteur, diminuée de manière conséquente et injustifiable depuis 2014.**

Nous disons une nouvelle fois l'appréciation portée par les syndicats de la FSU sur la réforme des concours et de la formation. Cette réforme réduit la formation dans son ensemble, en mettant en responsabilité avant même le concours, et en empiétant ainsi sur la formation disciplinaire et didactique. La mise en responsabilité avant le concours est ensuite le prétexte à la mise en responsabilité à temps plein pendant l'année de stage. Dans l'académie, alors que 10 à 20 jours devraient être libérés pour permettre aux stagiaires temps plein de suivre leur formation, le Rectorat de Versailles fait le choix de placer les formations le mercredi et incite les chefs d'établissement à libérer ce jour pour les stagiaires, alourdissant ainsi encore volontairement la charge de travail de nos nouveaux collègues ! Aucune leçon n'a été tirée de la réforme de 2010, et **le Rectorat porte, avec le Ministère, une très lourde responsabilité dans le déclin incontestable de l'attractivité de nos métiers et la pénurie de personnels titulaires et qualifiés, lourdes de conséquences pour la qualité de l'enseignement et la possibilité même qu'il soit assuré dans toutes les disciplines et sur tout le territoire, contribuant à l'accroissement des inégalités.** Nos élèves ont besoin d'une tout autre politique !