



# CAPA AGREGES DU 25 MARS 2016

(LISTE D'APTITUDE, POSTES ADAPTES, CONGES DE FORMATION PROFESSIONNELLE,  
ET AUTRES QUESTIONS)

## DECLARATION LIMINAIRE

Avant d'aborder les points à l'ordre du jour, **le contexte** dans lequel cette CAPA se déroule exige quelques commentaires de la part des représentants des personnels que nous sommes, même si le SNES et les syndicats de la FSU se sont déjà exprimés et continueront de le faire dans les instances adéquates.

En effet, à la mise en place contre la volonté de la grande majorité de la profession d'une **réforme régressive dans les collèges**, à **l'insuffisante revalorisation du point d'indice** de la Fonction publique enfin consentie après 6 années de gel, s'ajoutent les inacceptables atteintes aux droits des salariés de ce pays prévues dans la « Loi travail ». Dans **une société fracturée**, ébranlée jusque dans ses valeurs démocratiques et républicaines par le creusement des inégalités et par les attaques répétées de forces obscurantistes, **les coups pleuvent sur les travailleurs**, et l'inquiétude et la révolte gagnent jusqu'à notre jeunesse –inquiétude à laquelle le gouvernement a semble-t-il à ce jour choisi de répondre par la violence policière : ici encore, il se fourvoie. Nous le disons solennellement au représentant de l'État que vous êtes ici : réformes arbitraires, salaires, loi travail, **nous ne nous laisserons pas faire**, et cela commence par la **grève** intersyndicale et interprofessionnelle et les **manifestations** auxquelles nos organisations appellent pour le jeudi 31 mars prochain.

**La suite de notre déclaration liminaire sera consacrée au point le plus lourd de l'ordre du jour, à savoir la liste d'aptitude pour l'accès au corps des agrégés.** Nous commenterons les autres points à l'ordre du jour lorsqu'ils seront abordés.

Ce sont cette année **315 postes** qui seront pourvus par la ministre parmi plus de 1300 propositions rectorales –pour environ 155 000 ayant-droit. L'amélioration observée depuis trois ans se confirme, mais les volumes concernés restent évidemment trop modestes. Avec **une quarantaine de possibilités pour 510 candidats** dans notre académie (sur un nombre total de promovables qui avoisine les 6000 agents !), la marge de manœuvre est étroite, d'autant que 32 propositions datant de 2015 sont déjà reconduites par « effet mémoire » (des candidats proposés en 2015 manquent néanmoins à l'appel : nous aborderons la question dans l'examen par discipline). Cela nous invite donc à la plus grande attention dans la conduite, lourde et exigeante, de cette opération...

La liste d'aptitude est pour l'État-employeur un recrutement ; elle est pour les personnels concernés une voie (étroite) de promotion, ce qui lui confère un caractère doublement sensible : d'une part, parce qu'elle repose sur l'évaluation de la valeur professionnelle des agents ; d'autre part, parce qu'après 6 années de gel du point d'indice, qui ont succédé à 30 années d'érosion de sa valeur, c'est **une véritable démonétisation** que nos professions ont connue. Pour leur rendre leur attractivité, on peut certes invoquer « la Force » dans des placards publicitaires au slogan édifiant : « Je suis ton prof ! » On peut nous semble-t-il employer plus utilement l'argent public **en revalorisant nos professions**, celles de professeurs à qui l'on demande d'édifier une « société de l'intelligence » compétitive, de raccommoier un tissu social martyrisé par les souffrances du monde, et - évidemment- de sauver la République. Belle ambition et vaste programme, ce qui explique peut-être que l'on convoque des forces supérieures... Plus prosaïquement, nous dirons que cela vaut bien une revalorisation. Pour nous, à l'heure où **la montagne PPCR est sur le point d'accoucher d'une souris salariale** (et tout particulièrement pour la catégorie que nous représentons ici !), il est urgent de mettre en œuvre :

- **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 !

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 est **chiffré**. Ce sont 510 candidatures qui ont été formulées cette année, soit une proportion assez faible par rapport au nombre de promouvables, mais un record semble-t-il par rapport à ces dernières années. Un large « vivier » de candidatures est toujours préférable, néanmoins nous attirons votre attention sur l'important volume de candidatures précoces : cette année, 183 candidats sont quadragénaires, soit 36% du total... Sans doute un dialogue approfondi avec un certain nombre d'entre eux pour les sensibiliser à l'opportunité de présenter le concours interne pourrait-il s'avérer utile.

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, **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 une nouvelle fois loin du compte.**

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

Cette année encore, des candidatures n'ont pas reçu d'appréciation littérale des chefs 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.

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. Nous ne pouvons que le déplorer le caractère impersonnel de ce traitement, très mal reçu par l'ensemble des candidats.

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

Les avis formulés par les chefs d'établissement peuvent parfois nous laisser perplexes, en particulier les avis « Réservé », 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 déplorer le fait que les avis de l'inspection se limitent dans leur quasi-totalité à deux possibilités : « Très favorable » quand la candidature est retenue, « Réservé » quand elle ne l'est pas. Seules 17 candidatures dans 10 disciplines (généralement à petits effectifs) dérogent à cet usage.

Monsieur le Recteur, la note de service ministérielle du 24 décembre dernier s'adresse à vous formellement : « afin d'établir votre classement des dossiers de candidature, vous recueillerez les avis des corps d'inspection et des chefs d'établissement pour les enseignants du second degré [...] : les avis se déclinent en quatre degrés : très favorable ; favorable ; réservé ; défavorable. »

**Nous vous demandons d'appliquer la circulaire ministérielle et de mettre un terme à ce mauvais usage, car**

- il blesse, voire décourage des candidats aux mérites pourtant reconnus,
- il prive les candidats de toute transparence sur la qualité reconnue ou pas à leur candidature et de toute lisibilité sur leurs chances d'aboutir,
- 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 le recteur, pourtant décisionnaire dans l'établissement des propositions de l'académie, de l'éclairage de ses experts 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** : 125 candidats du second degré (107 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. Nous vous remettrons la liste de ces personnels dont l'inspection nous semble devoir être considérée comme une des priorités dans les campagnes de notation à venir.

**Ces demandes ont été maintes fois formulées ces dernières années**, ont parfois même semblé être entendues... mais sont restées sans effet sur cette pratique dont l'académie de Nice est la seule coutumière à notre connaissance. **Nous soumettons donc au vote des représentants des personnels de la CAPA les vœux suivants :**

**Vœu numéro 1-** « Cette année encore, la quasi-totalité des avis émis par l'inspection régionale à l'intention des candidatures à la liste d'aptitude pour l'accès au corps des agrégés se sont limités à deux possibilités : « Très favorable » quand la candidature est proposée, « Réserve » quand elle ne l'est pas. Une telle pratique déroge à la note de service ministérielle du 24 décembre 2015, qui stipule que ces « avis se déclinent en quatre degrés : très favorable ; favorable ; réserve ; défavorable. » Les représentants des personnels élus à la CAPA des agrégés de Nice demandent qu'il soit mis un terme à ce mauvais usage, car :

- il blesse, voire décourage des candidats aux mérites pourtant reconnus,
- il prive de toute transparence sur la qualité reconnue ou pas à leur candidature et de toute lisibilité sur leurs chances d'aboutir,
- 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 le recteur, pourtant décisionnaire dans l'établissement des propositions de l'académie, de l'éclairage de ses experts sur la valeur réelle des candidatures.

**Vœu numéro 2-** « Cette année encore, le quart des candidats à la liste d'aptitude pour l'accès au corps des agrégés présente un retard d'inspection supérieur à toutes les préconisations ministérielles. Les représentants des personnels élus à la CAPA des agrégés de Nice estiment que la candidature répétée d'un professeur à cette liste d'aptitude doit entraîner une réactualisation de son évaluation si sa note est trop ancienne. »

NB : les deux vœux présentés par le SNES ont été adoptés à l'unanimité des représentants des personnels.