



Déclaration des élus FSU à la CAPA des agrégés

L'été sera chaud, on vous l'avait bien dit.

Nous n'allons pas revenir dans cette déclaration, nous l'avons déjà fait par ailleurs de nombreuses fois cette année, sur tous les sujets qui nous opposent aux projets ministériels et qui nous ont amené à faire grève le 17 juin pour la 1^{ère} journée du bac général et technologique et à le faire à nouveau le 1^{er} juillet pour le DNB.

Mais disons tout de même un mot de la réponse du ministre : celui-ci a-t-il cherché à apaiser la situation ? A-t-il voulu ouvrir le dialogue ?

Non, au contraire, alors même que la disposition avait été écartée par les assemblées lors du vote sur la loi dite Ecole de la Confiance, M. Blanquer a demandé au Président un décret rendant imposable 5 jours de formations sur le temps des vacances scolaires. L'actualité nous habitue à cela, lors des canicules, il se trouve toujours des individus pour mettre le feu à la garrigue et jouer au pyromane. Le dialogue social y perd sûrement et si les choses restent en l'état, le mois de septembre sera encore très chaud.

L'exercice qui nous réunit aujourd'hui va consister d'abord à attribuer les congés de formation professionnelle et les postes adaptés, et à se prononcer sur la titularisation des professeurs stagiaires. Concernant les congés de formation professionnelle et les postes adaptés, nous sommes à nouveau satisfaits de la façon d'opérer par le rectorat qui prévient les personnels après la tenue du GT préparatoire, afin qu'ils puissent profiter pleinement de ce congé ou en faire profiter d'autres en cas de refus. Nous sommes aussi satisfaits des avis portés, du temps d'attente assez court pour pouvoir obtenir un congé formation. De nombreuses 3^{èmes} demandes ont pu être satisfaites cette année.

Néanmoins, nous restons demandeurs d'un retour à un congé mobilité qui permettrait de mettre en place de manière effective la seconde carrière pour des enseignants qui parfois ne sont plus en capacité d'être en présentiel devant élèves ou qui veulent tout simplement changer de métier. Le suivi des dossiers des collègues tout au long de l'année nous montre que la souffrance au travail augmente, que les conditions d'enseignement sont de plus en plus difficiles et que les collègues ont de plus en plus de mal à terminer en pleine santé et dans de bonnes conditions leurs carrières. Et ce n'est pas l'allongement de celles-ci envisagé par le gouvernement qui va améliorer la situation.

Pour ce qui est de la titularisation des professeurs agrégés stagiaires, la FSU continue de souhaiter que ces personnels stagiaires effectuent leur période de stage sur le service du tuteur et ne soient pas utilisés en responsabilité complète dès la première année. Le métier d'enseignant est un métier qui s'apprend progressivement par la pratique et assurer de bonnes conditions d'entrée dans le métier serait aussi un moyen de rendre nos métiers plus attractifs.

Nous avons également toujours beaucoup de mal à comprendre comment des professeurs certifiés titulaires reconnus dans leur enseignement depuis de nombreuses années, lauréat d'un concours de l'agrégation interne très difficile voient leur titularisation mise en cause alors que leur valeur professionnelle a été reconnue par le passé. Nous souhaitons rappeler que les personnels déjà en poste qui s'engagent dans le passage du concours de l'agrégation, opèrent de lourds sacrifices personnels, et voient leur avancement de carrière bloqué en perdant un échelon notamment. Nous souhaitons qu'en abordant cette CAPA tous l'aient bien à l'esprit.

Concernant les propositions de mise en renouvellement de certains professeurs stagiaires, nous avons évoqué l'an dernier une organisation du calendrier des visites et des inspections qui leur permettent d'avoir une deuxième inspection : il y a alors la possibilité de montrer une évolution des pratiques et la mise en application éventuelle des conseils. Nous ne sommes pas certains que cela ait pu se mettre en place dans toutes les disciplines.

Pour ce qui est touché maintenant au tableau des propositions que l'académie fera pour les promotions à la classe exceptionnelle et qui seront arrêtées en CAPN, si globalement, nous nous félicitons du PPCR, la mise en place de cette classe exceptionnelle pose tout de même de sérieuses interrogations. Alors même que la hors-classe est devenue un débouché de carrière garanti pour tous les collègues, l'Education Nationale a voulu réintroduire une voie de promotion « au mérite » en créant cette nouvelle classe.

Pour nous, un collègue qui fait toute sa carrière au service de l'institution et des élèves qu'on lui confie, devrait pouvoir prétendre à cette excellence mais ce n'est visiblement pas l'avis de nos autorités. Cet accès au mérite a incité le Ministère à prévoir deux viviers, le premier vivier étant réservé à des collègues qui présenteraient des critères d'excellence objectivés, définis par tant d'années sur tel ou tel service et les candidats de ce premier vivier ont beaucoup plus de chance de voir leurs candidatures aboutir. Il faut donc croire que pour l'administration faire toute sa carrière dans des établissements « normaux », avec des « élèves normaux », sur des « services normaux », et même faire cela très bien, c'est tout de même être « moins excellent » qu'un collègue qui aura fait 8 ans sur des services plus particuliers.

Cette volonté à tout prix à vouloir désigner des collègues excellents, a un caractère profondément idéologique, et elle est bien incapable de prendre appui sur une réalité tangible. Aussi le premier vivier présente tous les aspects d'une usine à gaz : vous y avez fait entrer des collègues qui pouvaient justifier de 8 ans de service en BTS l'an passé mais vous ne le permettez plus aujourd'hui. Quel crédit accorder à un système qui change ses critères avec autant d'inconstance ? Vous avez validé l'an passé les services en BTS de certains collègues mais pas d'autres alors qu'il s'agissait d'erreurs manifestes et vous refusez de revenir sur ces erreurs. Cette année, vous acceptez les candidatures de collègues ayant eu des fonctions de tuteurs, mais vous validez un certain type de missions, mais pas les autres.

Au nom de quoi les unes seraient-elles un gage d'excellence et pas les autres ? Vous demandez pour opérer les vérifications, aux collègues de fournir la preuve qu'ils ont été tuteurs dans la bonne catégorie en leur demandant des fiches de paye vieilles parfois de vingt ans. Combien de collègues écarterez-vous en édictant de telles tracasseries ? Reconnaissez qu'avec toutes ces règles, l'exercice revient à chercher l'excellence et le mérite chez Kafka.

L'examen du premier vivier montre également de véritables inégalités de traitement entre les collègues : en S2I, 65% des candidats peuvent participer au V1, contre 46% toutes disciplines confondues et 35% sont au V2 contre 54% ailleurs. 20 points de différence, c'est beaucoup, c'est franchement injuste même.

Bien sûr, la situation est due à l'inscription au premier vivier l'an passé de nombreux collègues qui ont travaillé en BTS dans cette discipline et vous nous répondez que c'est la raison pour laquelle vous avez modifié les règles d'accès au premier vivier.

Il n'empêche que l'inertie de ces inscriptions au 1^{er} vivier, a créé une situation où il sera plus facile d'être promu à la classe exceptionnelle dans certaines disciplines que dans d'autres.

Enfin, il ne vous aura pas échappé que la parité à laquelle nous sommes attachés, est bien malmenée dans cet exercice puisque les femmes représentent une part des propositions moindre que leur poids dans les viviers, elles sont 42% des promouvables mais ne sont que 37% des proposées. La situation dans certaines disciplines interroge beaucoup sur les représentations de genre, même inconscientes, qui habitent certaines pratiques d'évaluation des collègues par l'institution.

Nous serons attentifs dans cet exercice à essayer de réparer au mieux certains déséquilibres mais cela nécessitera que vous acceptiez de faire bouger les arbitrages qui nous ont été proposés avant le GT.

Certains équilibres entre disciplines doivent pouvoir être revus par exemple, sinon nous ne pourrions discuter que sur des scénarios très fermés.

Plus fondamentalement, nous répéterons pour conclure notre attachement à un système d'avancement plus juste pour tous les collègues, un système d'avancement au rythme le plus favorable qui permette enfin une réelle revalorisation de nos professions.

Nous remercions les services pour toutes les réponses qui ont pu nous être fournies dans la phase préparatoire à cette CAPA