

# Académie de Dijon

## CAPA d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude du 14 Mars 2019

### *Déclaration des élus SNES-SNEP-SNESUP-FSU*

Madame la Rectrice,

Le projet de loi modifiant le Statut général de la Fonction publique a été dévoilé courant février. Ce projet, d'une brutalité sociale inouïe, remet en cause les droits de cinq millions de salariés, fonctionnaires d'État, territoriaux ou de la Fonction publique hospitalière. Ces droits, acquis à la Libération et garantis par les grands équilibres du Statut général de 1946, réaffirmés et actualisés par les lois de 1983 et 1984 en ce qu'elles nous concernent, puis confirmés en 2010 sous la présidence de Nicolas Sarkozy seraient, si le projet était maintenu, quasiment abolis et avec eux la conception du fonctionnaire-citoyen, acteur du service public.

Pour résumer, tous les éléments qui apportent des garanties aux personnels, et donc aux usagers du service public, contre l'arbitraire et l'opacité en matière administrative sont attaqués : commissions paritaires vidées de leur substance, application aux fonctionnaires civils de modalités de gestion relatives aux personnels sous statut militaire, recours accru au contrat contre le statut, fusion d'instances en matière de santé, d'hygiène et de sécurité au travail, ...

#### **1/ Sur les Commissions Administratives Paritaires et leur rôle**

Fondées à la Libération (Statut général de 1946), les CAP sont des instances de consultation préalable permettant de lutter contre l'opacité, l'arbitraire des décisions et leur corollaire que sont les passe-droits. Les représentants des personnels qui y siègent sont élus au suffrage universel direct de la profession : leur rôle de vérification de l'équité, la garantie de transparence qui en découle dans les opérations de gestion, principalement de mutation, de promotion et d'avancement, est connu et reconnu.

Dès le 1er janvier 2020, les CAP ne seraient plus consultées ni sur les mutations, ni sur les promotions ni sur les avancements. En clair, cela signifie que l'administration opérerait seule en ces matières, sans aucun contrôle collectif, laissant chaque fonctionnaire isolé face à sa hiérarchie et sans aucune garantie du respect de règles équitables et transparentes.

#### **2/ Sur les recours**

La seule voie de recours possible serait l'utilisation de la procédure dite du recours administratif préalable obligatoire (le RAPO), déjà appliquée depuis près de 20 ans aux personnels militaires : les militaires eux-mêmes, par la voie de leurs associations professionnelles de défense, en demandent l'abrogation, qualifiant ce dispositif d'« *outil efficace de discrimination et de régression du droit* ».

#### **3/ Autres dispositions**

D'autres dispositions prévoient qu'en cas « d'externalisation » de services (en clair, cession ou attribution de services, par exemple au secteur privé), seront prononcés des détachements d'office (= d'autorité) des personnels sans aucune garantie de retour dans l'administration d'origine ni recours possible.

En matière de santé, hygiène et sécurité au travail, les comités hygiène-sécurité-conditions de travail (CHS-CT) seraient fusionnés avec les comités techniques (CT). La perte d'indépendance des CHS-CT restreindra et entravera le contrôle exercé par les représentants des personnels sur les obligations des employeurs publics en matière de santé et de sécurité au travail, décision d'autant plus grave que déjà dans l'organisation actuelle, ces CHSCT disposent de beaucoup moins de prérogatives que ceux existant dans le privé. Enfin, le projet de loi prévoit une habilitation à légiférer par ordonnances en urgence pour « *réformer et simplifier* » dans la Fonction publique la médecine du travail, la médecine de prévention, les règles concernant les maladies professionnelles...

**C'est une régression historique plaçant les droits des fonctionnaires en deçà de ce qu'ils sont depuis la Libération et le Statut de 1946 : le projet actuel doit être abandonné.**

En parallèle, la loi Blanquer pour une Ecole dite de la confiance a été adoptée le 19 février. Lancée sans aucune concertation, passant en procédure accélérée, cette loi porte pourtant des dispositions importantes, certaines inquiétantes, qui auraient mérité débat et non passage en force. L'article 1 de la loi cherche à bâillonner les personnels de terrain et en particulier les professeurs dans leur expression citoyenne et professionnelle. Les amendements adoptés laissent penser que drapeau et uniforme imposeraient un respect de l'institution au moment où l'École est privée des moyens de faire vivre les valeurs de la République et où la politique éducative ne fait qu'accroître les inégalités. L'imposition des EPSF (Établissement Public des Savoirs Fondamentaux regroupant écoles et collège) est une aberration dénoncée par l'ensemble des organisations syndicales. C'est emblématique d'un autoritarisme éducatif bien éloigné de toute confiance.

Partout, des mobilisations contre la politique éducative du gouvernement se développent. Nos syndicats appellent à leur généralisation. Ces mobilisations prennent des formes diverses : grèves reconductibles, motions de CA, adoption d'évaluations des élèves non chiffrée, « nuits des établissements », réunions avec les parents, démissions collectives de la fonction de professeur principal... Elles font écho aux rendez-vous nationaux de mobilisations à l'appel des syndicats de la FSU les 17 et 24 janvier et le 5 février. Le ministre tente bien d'en minimiser la portée, voire même de sanctionner les professeurs concernés. Les élèves de Troisième et de Seconde (et leurs parents) se posent des questions cruciales et n'obtiennent aucune réponse concrète ni définitive. Est-il par exemple admissible qu'à moins d'un an des premières épreuves communes en 1ère, aucune épreuve type et a fortiori aucun « sujet zéro » ne soient établis ?

C'en est trop de ce climat délétère et de ce mépris, la dernière illustration en est les débats sur le climat demandés par le ministre pour demain de 16h à 18h. C'est pourquoi nos syndicats appellent les personnels à entrer dans l'action, à amplifier les mobilisations, à s'organiser contre les suppressions de postes et de moyens qui rendent la préparation de la rentrée 2019 très difficile (effectifs, offre de formation), contre les réformes du lycée, du baccalauréat et de Parcoursup qui construisent un lycée injuste et inégalitaire, pour une revalorisation salariale et un moratoire sur les réformes ; avec les parents pour interpeller les élus et à préparer dans l'unité la plus grande de la profession les prochaines échéances revendicatives et en particulier la journée du 19 mars prochain.

Pour ce qui est du sujet qui nous réunit aujourd'hui

Avec 12 promotions en 2018 (plus une plus tardive) pour l'académie de Dijon, ce fut un très bon cru l'année dernière. Nous continuons de penser que la prise en compte de nos remarques sur la féminisation de la liste et des propositions de la parité syndicale joue.

Comme l'année dernière, nous sommes heureux de constater une évolution positive sur la question de la parité. En effet, pour l'instant 22 propositions sur 34 sont féminines ce qui est à l'image du corps des promouvables. Pour autant il faut noter que l'étape qui discrimine le plus les femmes est celle de la candidature, cela doit nous interroger collectivement sur ce qui amène à cette auto-censure.

Nous sommes également satisfaits de constater que moins de candidatures de collègues ayant accès depuis peu à la liste d'aptitude soient proposées dans le projet que vous nous avez fait parvenir.

Suite à la baisse d'un tiers des candidatures l'année dernière, celles-ci connaissent encore une légère baisse. Si nous savons que certains dossiers n'apparaissent plus parce que les collègues sont partis en retraite, nous nous interrogeons sur le découragement qui semble s'emparer des professeurs qui ont candidaté à plusieurs reprises et qui, lassés de ne pas avoir de retour sur leur dossier, abandonnent parfois au moment où ils pourraient obtenir cette promotion. A l'inverse nous nous étonnons de voir certains collègues non proposés alors qu'ils ou elles l'étaient l'année dernière et que nous savons qu'il faut parfois plusieurs années pour être promu.

Nous souhaitons, cette année encore, que le profil des candidats proposés reflète la variété des parcours professionnels des collègues qui postulent : il y a de multiples manières de servir brillamment l'institution et en premier lieu devant les élèves. Nous rappelons que la circulaire précise que les avis doivent être formulés à partir des éléments du curriculum vitae et de la lettre de motivation du candidat.

Avec la possible promotion de collègues certifiés, PLP, PEPS à la classe exceptionnelle de collègues déjà promus liste d'aptitude, se pose encore cette année le problème du choix des promotions, la promotion à la classe exceptionnelle pouvant s'avérer plus favorable en termes de déroulé de carrière qu'une promotion à l'agrégation (notamment pour les collègues les plus proches de la retraite). Nous sommes toujours en attente d'une évolution du décret de 1951 sur les reclassements. C'est une nécessité puisque l'année dernière, 6 promotions ont été perdues au niveau nationale (malgré une liste complémentaire non totalement vidée) suite à des décisions de collègues de refuser l'agrégation après un accès à la classe exceptionnelle dans leur corps d'origine.

En conclusion, et avant de passer à l'étude des cas individuels, nous souhaiterions qu'une attention particulière soit portée dans nos débats sur la prise en compte des critères objectifs suivants : qualification, carrière dans sa globalité, présentation voire admissibilité au concours de l'agrégation...