

## Académie de Dijon

### CAPA d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude du 14 Mai 2020

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

Madame la Rectrice,

Cette CAPA se tient dans une période de tensions liées à de multiples facteurs, selon un mode d'emploi inédit, la visioconférence. Même si nous ne voulons pas minimiser les problèmes engendrés par la pandémie que nous vivons actuellement, nous persistons à penser qu'il s'agit là d'un énième avatar d'affaiblissement du paritarisme, dont la destruction est programmée par la loi Dussopt dite de transformation de la fonction publique votée en août 2019, laquelle a mis fin aux opérations de mouvement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, et mettra fin aux opérations de carrière à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Nous pensons également qu'il s'agit là d'un mauvais signal envoyé à la profession, au moment où l'on demande aux PE d'être devant leurs élèves, que de ne pouvoir tenir une réunion de 20 personnes au rectorat.

Pour la FSU, la réouverture des lieux scolaires aux élèves ne peut avoir lieu la semaine du 11 mai, la FSU se prononce donc clairement pour son report après le 11 mai et tant que les conditions sanitaires ne seront pas réunies et n'auront pas été vérifiées. En tout état de cause, la FSU demande un temps suffisant pour que les équipes puissent organiser la réouverture. Nous ne transigerons pas avec la sécurité. Si toutes les conditions sanitaires n'étaient pas réunies, nous appellerions nos collègues à refuser de reprendre l'enseignement en présentiel. Nous demandons que l'organisation prévue par chaque école et chaque établissement soit présentée dans les instances élues (conseils d'école et conseils d'administration) et donne lieu à des échanges et à une concertation dans le respect du débat démocratique.

Le manque de clarté et d'anticipation de l'administration a accru fortement les inquiétudes des personnels sur la capacité de l'institution à assurer leur sécurité. La confiance est fortement ébranlée et il faudra à l'avenir travailler à retisser ce lien indispensable au fonctionnement de l'institution. Dans l'immédiat nous demandons que la plus grande bienveillance soit appliquée aux demandes des personnels qui ne voudraient pas reprendre en présentiel, quelle qu'en soit la raison. L'expérience du dispositif d'accueil des enfants de soignants et de l'activité à distance montre qu'il n'est pas besoin de faire pression sur les agents pour assurer leurs missions.

Restaurer la confiance entre les personnels et l'institution, entre les familles et l'école après une telle épreuve est un objectif que nous pourrions partager. Cela suppose de la part de l'éducation nationale et du gouvernement des décisions et des actes forts, à commencer par le retour sur la loi de transformation de la fonction publique et peut-être l'arrêt, ou a minima la réduction, des communications intempestives et contradictoires du ministre (la dernière étant son objectif fixé dimanche du retour de chaque élève avant la fin du mois de mai alors même que sa circulaire précisait que le choix des familles se faisait jusqu'au 2 juin).

La pandémie et son pilotage approximatif en ce qui concerne l'éducation nationale ne nous fait pas oublier les désastreuses réformes imposées aux personnels, alors qu'elles ont été rejetées au sein des instances (CTMEN, CSE...) à la fois par les représentants des personnels et des parents d'élèves : réforme du lycée et du baccalauréat, réforme des retraites, réforme régressive, faite pour diminuer les pensions de toutes et tous, même si les personnels enseignants seraient les grands perdants de cette réforme. Certes, elle est gelée, mais nous craignons que pour ce gouvernement le monde d'après soit le même que le monde d'avant.

D'une manière générale, nous assistons depuis des mois à une dégradation du dialogue social entre l'administration de notre ministère et les représentants des personnels. Cette absence de dialogue et

d'échanges est préjudiciable aux personnels dont les droits régressent et à un fonctionnement fluide de l'institution. Quel contrôle paritaire possible si on ne donne pas aux élus des personnels toutes les informations pour exercer leur mandat ?

En ce qui concerne la CAPA de ce jour, la liste d'aptitude demeure un élément de revalorisation et de reconnaissance ; il y a une permanence des demandes de nos collègues, lesquels sont à la recherche d'une reconnaissance professionnelle ainsi que d'une revalorisation salariale.

C'est donc dans cette perspective que nous abordons ces instances : revalorisation et reconnaissance. En ce qui concerne, la liste d'aptitude, cette opération doit permettre la promotion des collègues certifiés, PLP et PEPS ayant fait toute leur carrière dans leur corps : elle vise à reconnaître la carrière d'un/une enseignant.e, son investissement et constitue une forme essentielle de reconnaissance professionnelle.

En effet, pour nombre de nos collègues certifiés, PLP et PEPS, la promotion dans le corps des agrégés représente la seule possibilité de promotion en fin de carrière.

Cette année, le nombre des possibilités d'accéder au corps des agrégés par la voie de la liste d'aptitude connaît une forte diminution, avec seulement 311 possibilités. La voie de la promotion reste donc très étroite. Les syndicats de la FSU rappellent qu'ils demandent l'établissement d'un barème 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'une promotion pour sept titularisations à une pour cinq, ce qui permettrait d'engager un véritable processus d'amélioration des situations et d'unification des corps. De même, nous revendiquons le développement de l'agrégation dans les disciplines où elle n'existe pas. Quoi qu'il en soit, la liste d'aptitude est pour nous la 3<sup>e</sup> voie de recrutement, après le concours externe et le concours interne : c'est pourquoi nous revendiquons le maintien des CAPA et des CAPN au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Avec 8 promotions pour 2019 (12 promotions en 2018) pour l'académie de Dijon, nous sommes à peu près dans ce que pèse l'académie de Dijon dans les éligibles. 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 dans le projet du rectorat 22 propositions sur 34 sont féminines ce qui est beaucoup plus à l'image du corps des promouvables que ce que proposait l'académie de Dijon il y a quelques années. 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 et devrait à notre sens faire l'objet d'une discussion avec les services du rectorat.

Les candidatures remontent significativement cette année (340) mais n'arrivent pas à remonter au niveau de 2017 (402). 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.

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.

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...