



**CAPN des professeurs agrégés
29,30 juin et 1^{er} et 2 juillet 2020**

Déclaration liminaire des élus nationaux SNES – SNEP –SNESUP- FSU

Nous sommes réunis ce jour pour examiner les demandes d'intégration dans le corps des agrégés par liste d'aptitude.

Nous ne pouvons cependant ignorer que cette CAPN s'ouvre dans un contexte social et sanitaire d'une grande gravité.

La crise sanitaire que nous avons traversée et qui est loin d'être terminée rend urgent un changement profond d'orientation politique pour l'École.

Faire vivre le service public au quotidien n'a pas été simple pour les personnels de l'Éducation nationale qui ont eu à essuyer une gestion calamiteuse de la crise sanitaire et un plan de retour en classe des plus acrobatiques : alourdissement des tâches, informations parcellaires et contradictoires qui empêchent un travail efficace, cohérent et en disent long sur le mépris des conditions de travail des enseignants.

Pourtant, que de louanges sur l'engagement des professeurs n'a-t-on entendues pendant le confinement : soucieux de préserver le lien des élèves avec l'école, utilisant leur propre matériel, ne ménageant ni peine ni temps... Le ministre, il y a peu, remerciait les personnels pour leur investissement, se félicitait d'un service public d'Éducation français plus performant et réactif que d'autres. Portés aux nues, les enseignants se voient maintenant voués aux gémonies, vilipendés, accusés de désertion. Le ministre de l'Éducation, aujourd'hui, loin de condamner une campagne scandaleuse de dénigrement, rejoint la cabale, brandit la menace de sanctions pour les supposés « décrocheurs », ne lève pas les ambiguïtés sur le nombre annoncé d'enseignants invisibles pendant le confinement, oublie de préciser que ce nombre inclut les congés maladie. Ce déchaînement médiatique serait-il instrumentalisé pour détourner l'attention : défaillances du ministère, ordres et contre-ordres, retard dans les décisions... ? S'agit-il de disqualifier à l'avance les demandes d'une reprise rapide de discussions sur un plan pluriannuel de revalorisation de l'ensemble des personnels alors que le gouvernement entend juste s'en tenir à quelques primes différenciées ? Quelle que soit la raison de ce dénigrement, le ministre se doit désormais d'y mettre fin et d'ouvrir des concertations sur la préparation de la rentrée en septembre et sur une véritable revalorisation des personnels. Loués un jour, brocardés le lendemain, les professeurs constatent que la confiance tant vantée par le ministre ne règne décidément pas !

La liste d'aptitude est, avec le concours, une voie statutaire naturelle et logique d'accès à notre corps.

Les élus des syndicats de la FSU se réjouissent du retour en présentiel pour cette CAPN, la dernière du genre si la loi Dussopt n'est pas revue. Les expériences de CAPN par visio conférence n'ont pas été concluantes et nous envisageons avec quelques inquiétudes les 3 jours et demi de visio couplés aux CAPN de classe exceptionnelle et de hors classe. Les élus des syndicats de la FSU se réjouissent que la procédure de consultation dématérialisée des dossiers ait été reconduite. Cela a facilité la consultation des quelques 1423 dossiers remontés au ministère.

Les problèmes dans les académies sont certes moins nombreux mais le principal point de blocage reste la sous utilisation par les notateurs primaires des avis TF qui empêche de réelles discussions pour l'inscription des collègues. Des confusions entre la notation annuelle et l'évaluation du dossier de candidature par les IPR et chefs d'établissement, avis « très favorable » des IA-IPR limités à une poignée de collègues...) demeurent.

Les possibilités de nominations, avec 323 possibilités, connaissent une très forte baisse alors que le nombre de dossiers examinés a tendance à stagner. Nous serons particulièrement vigilants et exigeants quant aux propositions de l'inspection générale dans ce contexte. Néanmoins, en regard de l'attente, le nombre de places reste faible. Pour les syndicats de la FSU, nous souhaitons voir le corps des agrégés devenir la référence en matière d'emplois du second degré. Dans cette optique, nous revendiquons le passage d'une nomination pour 5 titularisations prononcées l'année précédente (au lieu de 7 actuellement) permettrait de rendre cette voie de promotion moins étroite pour les collègues.

La promotion par liste d'aptitude est un moment important de la revalorisation des carrières de nos collègues. Dans l'esprit de nombreux collègues, cette promotion a, cependant, perdu beaucoup de crédit tant elle souffre de candidatures de proximité, de propositions imposées et de promotions de complaisance. Cette année encore des propositions illustrent trop ces pratiques condamnables. Les collègues ne sont pas dupes. Nous continuons à observer combien la perspective de devenir IPR occupe une place croissante dans les motivations des candidats les plus jeunes. Cette tendance se confirme ainsi que celle de les voir systématiquement proposés au détriment d'autres candidatures de valeur. Cela pose de vrais problèmes pour faire reconnaître des qualités autres que celles d'être dans la proximité de l'inspection. Ces jeunes collègues, brillants nous n'en doutons pas, n'ont pour la plupart jamais tenté de passer le concours de l'agrégation ni en externe ni en interne. Face à ce profil, nous constatons que tous les autres éléments du CV ne pèsent pas bien lourd, notamment les titres universitaires, les admissibilités aux concours de l'agrégation, les activités diverses faites au service des élèves... Les syndicats de la FSU pensent que le rééquilibrage des propositions passe par la prise en compte de tous ces éléments sous la forme d'un barème, comme il en existait un par le passé. Seul ce dernier pourrait remettre un peu d'égalité de traitement dans l'étude des dossiers et d'objectivité sous peine de voir la CAPN se transformer rapidement en commission de pré-recrutement de futurs IPR ! C'est peut-être pour cela que l'administration ne veut pas d'un barème.

L'analyse des propositions initiales de l'administration montre que les dérives constatées les années précédentes perdurent un âge moyen stabilisé autour de 54 ans, des candidatures nouvelles qui, pour certaines, aboutissent immédiatement. Dans certaines disciplines, nous constatons la montée en puissance des nominations de collègues n'ayant pas terminé leur carrière en classe normale. Cela ne nous paraît pas raisonnable, dans un corps désormais à trois grades, que ces collègues soient proposés à une nomination dans le corps des agrégés.

Cette année, comme l'an passé, nous devons gérer en plus les listes complémentaires établies pour pallier le choix de collègues de renoncer à leur promotion dans le corps des agrégés et d'opter pour un déroulé de carrière en classe exceptionnelle des certifiés. Certains collègues déjà en CL Exc des certifiés sont proposés par l'administration. Là encore, cela peut poser des problèmes importants pour ces collègues. En effet, le reclassement dans le corps des agrégés se fera en classe normale, avec maintien à titre personnel de l'indice de rémunération. Or pour certains collègues, leur déroulé de carrière ne leur permettra pas nécessairement d'atteindre la hors classe des agrégés et, dans la hors classe des agrégés, l'échelon 4 correspondant aux échelles lettres A dont ils bénéficient déjà dans le corps des certifiés. Cela risque d'impacter le calcul de leur pension. Nous pensons qu'il serait opportun de ne pas nommer les collègues proches d'un départ à la retraite ayant atteint le 4^{ème} échelon de la classe exceptionnelle dans leur corps d'origine. En tout état de cause nous demandons que l'administration informe pleinement les collègues concernés des bénéfices des deux reclassements afin qu'ils puissent faire un choix éclairé! Cela démontre en tout cas, contre l'expression de certaines organisations syndicales que le PPCR se traduit bien par une revalorisation des carrières de l'ensemble des collègues.

Il y aura donc, disciplines par disciplines, à dresser un état des lieux des listes et à proposer des listes complémentaires suffisantes pour pallier ces éventuels choix de carrière.

Nous avons aujourd'hui encore, grâce aux CAP, les moyens de faire respecter les garanties données par la mise en place des nouvelles carrières. Mais, demain, la loi Dussopt sur la réforme de la Fonction publique prévoit de laisser chacun face à l'arbitraire de l'administration faisant du fonctionnaire citoyen, acteur de sa carrière, un agent désormais aux ordres. Les collègues ayant reçu leur résultat de mutation intra académique sans aucune justification restent dubitatifs et s'interrogent sur la transparence tant vantée par le ministre. Nous sommes inquiets lorsque nous constatons les orientations qui se dessinent. La FSU n'en a pas fini d'exiger le retour à un paritarisme plein et entier.

Lors de cette CAPN, comme c'est le cas pour nos élu-e-s en CAPA, nous serons attentifs à chacun des dossiers composés des deux seules pièces statutaires qui doivent fonder les avis (le CV et la lettre de motivation) et nous ne manquerons pas de faire des propositions afin d'améliorer le projet de l'administration.