

# DECLARATION DES ELUS DE LA LISTE F.S.U

## S.N.E.S.-S.N.E.P.-S.N.E.SUP.

C.A.P.A. Liste d'aptitude agrégés du 29 MARS 2012

Nous souhaitons tout d'abord nous exprimer sur notre refus de siéger à la CAPA du 25 mars. Déjà l'année dernière, nous avons signalé dans notre déclaration, les difficultés que nous avons pour consulter dans un temps très réduit les dossiers des collègues candidats. Cette année l'ouverture de la consultation 4 jours avant la CAPA (car consultable que dans les établissements) ne nous a pas permis de préparer sérieusement cette CAPA.

Nous ne comprenons pas pourquoi cette situation est récurrente d'autant plus que les dossiers des collègues sont clos le 31 janvier.

Par ailleurs, en ce qui concerne la situation actuelle de l'éducation nationale, nous constatons que même si ce gouvernement semble vouloir rompre avec la politique malthusienne en matière de recrutement, nous demeurons inquiets. En effet, les effets néfastes de cette politique que nous connaissons (diminution des candidats au concours, découragement de la profession...), n'ont toujours pas été effacés par la création des postes manquants.

Il faudra plus que des campagnes publicitaires pour inverser la tendance. Il n'est qu'à voir le décalage existant entre postes proposés et recrutements effectivement réalisés. Il est inquiétant de constater que dans bon nombre de disciplines, le vivier des candidats est très réduit. Ce qui importe en effet, c'est moins la politique d'affichage des postes que les recrutements effectivement réalisés. De ce point de vue, les dégâts engendrés par les politiques précédentes menées au nom d'une idéologie criticable, seront longs à réparer. Dès lors nous attendons des mesures vigoureuses pour rendre plus attractif notre métier.

Pour bon nombre de nos collègues, la promotion dans le corps des agrégés représente la seule possibilité de promotion en fin de carrière ce que souligne un grand nombre de lettres de motivation.

Dans cette période marquée par le manque de reconnaissance pour la profession, à un moment où les carrières s'allongent du fait de la réforme du code des retraites et des pensions, dans un contexte où le dossier des secondes carrières est au point mort, il serait important que l'accès au corps des agrégés puisse être l'aboutissement d'une carrière. En outre, nous considérons que l'agrégation revalorisée doit être la référence pour le second degré.

La liste d'aptitude est un des éléments importants du processus d'unification et de revalorisation que nous revendiquons. Dès lors l'extension de la liste d'aptitude par l'augmentation des contingents en passant d'une promotion pour 7 titularisations à 1 pour 5, permettrait d'engager un véritable processus d'amélioration des situations et d'unification des corps.

Dans cette perspective, il serait possible de mieux reconnaître dans toutes les carrières les qualifications acquises, en recherchant de nouvelles modalités pour les valider.

C'est pourquoi il est nécessaire que des critères clairs, objectifs et transparents donc « barémés » président aux nominations, que les CAP puissent jouer leur rôle de contrôle et de propositions. De même nous revendiquons le développement de l'agrégation là où elle n'existe pas.

Pour cette CAP il y a une légère baisse du nombre de candidats par rapport à l'année dernière. Il y a plusieurs explications possibles à notre sens. Il y a d'une part des collègues qui se lassent de candidater, estimant, parfois à raison lorsque nous analysons l'attitude de certaines inspections, que les listes sont jouées d'avance et que leur chances de promotions sont quasiment nulles alors même que leur dossier est sérieux.

Sur les propositions de l'administration, nous aurons l'occasion de nous exprimer au cas par cas. Pour bon nombre de listes disciplinaires proposées, l'effet mémoire implique de fait le statu quo. C'est pour nous un signal positif vis-à-vis des collègues.

Pour les S2I, nous constatons que le changement de nomenclature amène à une proposition en moins, nous serons donc amenés à faire des propositions pour palier à cela.

Sur la parité, il y a depuis quelques années une attention plus forte à cette question du rectorat sous l'impulsion de la délégation FSU. Nous sommes à 18 propositions pour les hommes, 14 pour les femmes. Quand il y a deux ans on était à 22 pour les hommes, 11 pour les femmes. Le déséquilibre est toujours en faveur des hommes alors même que les promouvables et les candidats sont quasiment à parité.

Nous pouvons constater sur cette question qu'alors que 30% des hommes recueillent un avis très favorable des IPR, seuls 20% des femmes le recueillent, ceci explique sûrement cela.

D'ailleurs les hommes sont deux fois plus que les femmes à détenir la note de 59 ou 60 (9 femmes pour 19 hommes).

Nous regrettons que cette année l'administration ne nous ait pas fourni ces données en préalable sur l'étude de cette question comme l'année dernière.

Enfin, les avis réservés ne peuvent se justifier par la faiblesse du nombre de promotion. Si un collègue présente un dossier et une carrière de qualité, il doit pouvoir bénéficier d'un avis favorable.