

<https://www.dijon.snes.edu/spip/spip.php?article4143>



# C.A.P.A. du 26 MARS 2012 : DECLARATION DES ELUS DE LA LISTE F.S.U

- SNES académique de Dijon - S3 - Catégories - Agrégés -



Date de mise en ligne : mardi 27 mars 2012

---

Copyright © SNES Dijon - Tous droits réservés

---

Les propositions du président-candidat annoncées à Montpellier récemment (temps de présence accru des enseignants, polyvalence des enseignants, stigmatisation du second degré présenté comme responsable de tous les maux de l'École, destruction du collège unique et orientation précoce des élèves) nient les réalités de la profession aujourd'hui et sont inacceptables. Les études sur le temps de travail des enseignants, y compris celles émanant du ministère, montrent qu'il s'élève à quarante heures hebdomadaires en moyenne. Le discours sur le temps de présence, outre qu'il constitue un marché de dupe (44% de temps de présence en plus, 25% de salaire en plus), a pour seul objet politique de jouer les parents contre les enseignants, la société contre son école.

Concernant l'évaluation des personnels, les textes de cette réforme très légèrement revus par le ministère au CTM du 8 mars, ne bougent pas sur les points essentiels. Ils tentent bien de définir désormais la place de l'Inspection mais continuent de faire du chef d'établissement le seul juge des choix pédagogiques ou professionnels des enseignants du second degré. Le ministre choisit la fuite en avant et engage la procédure obligatoire avant publication de ces projets unanimement contestés. Le SNES, le SNEP et le SNESUP ne peuvent accepter de telles pratiques et un tel mépris. D'ailleurs l'analyse de la situation dans le supérieur pour les enseignants de statut second degré confirme les risques d'une notation unique par le supérieur hiérarchique direct. C'est uniquement l'activité en dehors de la mission d'enseignement qui est évaluée et la qualité de la relation avec le chef. Les organisations syndicales ont donc unanimement refusé de siéger au CTM du 8 mars dernier.

Quant aux entretiens de carrière, nous serons très vigilants à ce que la phrase de la circulaire rectorale disant que ces entretiens se situent dans "le champ de l'évolution professionnelle et non de l'évaluation professionnelle" soit entièrement respectée.

Au sujet de l'ordre du jour :

Cette manière de recruter emprunte une voie de plus en plus étroite. En effet, l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude se fait dans le rapport de 1 pour 7 titularisations prononcées dans la discipline de recrutement au 1er septembre de l'année scolaire. Les possibilités de promotions dépendent donc directement du nombre de postes mis aux concours externes et internes. Or depuis 2005 nous assistons à une forte diminution des postes au concours et parallèlement à des évolutions contrastées selon les disciplines. Globalement toutes disciplines confondues, depuis 2003 il s'agit d'une baisse de 27%.

La réduction drastique des possibilités de promotions met de plus en plus en lumière les choix arbitraires de l'Inspection générale. Par ailleurs, certaines inspections font jouer à la note pédagogique un rôle discriminant, ce qui va à l'encontre de la recommandation de la circulaire d'examiner l'ensemble de la carrière du collègue. Nous dénonçons aussi le fait que de plus en plus de collègues jeunes soient promus, dont un certain nombre parce qu'ils vont devenir IPR, au détriment de collègues ayant davantage servi l'Institution.

En ce qui concerne la préparation de la CAPA d'aujourd'hui, nous remercions l'administration de nous avoir fait parvenir, à la demande des élus de la liste FSU, les statistiques sur les candidats.

Cependant, nous déplorons les points suivants :

- L'impossibilité de se connecter à I-Prof gestion. Cela nous a conduit à travailler dans l'urgence à partir des listings reçus tardivement, ce qui pénalise l'analyse des dossiers.
- Alors que le nombre de candidatures est équitablement réparti entre les hommes et les femmes, nous déplorons une nouvelle fois que la répartition des propositions favorise nettement les hommes (2/3, 1/3)
- Concernant la répartition géographique, nous nous étonnons du faible taux des propositions dans l'Yonne : 3 % comparé à 9 % au global.

En conclusion, nous demandons la création d'agrégations dans toutes les disciplines, l'augmentation des recrutements d'agrégés par concours, la définition de critères objectifs pour l'établissement d'un barème national

pour la liste d'aptitude et un élargissement des contingents de promotions en passant du 1/7ème des titularisations au 1/5ème.