

Académie de Strasbourg
CAPA d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude
du 19 mars 2015



Déclaration liminaire de la FSU

La CAPA réunie ce jour doit examiner 407 dossiers de candidature à la liste d'aptitude d'intégration au corps des agrégés. Avant d'en faire une brève analyse, permettez-nous, Madame la Secrétaire Générale, de vous souhaiter la bienvenue dans notre académie. Si nous saluons votre présence, nous déplorons néanmoins que depuis son arrivée moins récente à Strasbourg, Monsieur le Recteur n'ait jamais trouvé le temps de présider une Commission paritaire des agrégés, ce à quoi ne nous avaient pas habitué ses prédécesseurs.

L'année a certes connu le recrutement de plus d'enseignants et donc l'arrivée de stagiaires plus nombreux dans notre académie, mais elle est loin d'avoir répondu à tous les espoirs de la profession: effectifs de classe inchangés voire alourdis, fortes inquiétudes quant à la réforme du collège, crise de recrutement liée indéniablement à la dépréciation salariale des quinze dernières années, projet de circulaire d'application du décret sur les ORS (Obligations Réglementaires de Service) inquiétant car renforçant la charge de travail des enseignants. Il n'est pas exagéré de dire que beaucoup de collègues éprouvent une lassitude, voire un certain dépit, sentiment renforcé par la distorsion entre les grands discours qui leur attribuent un rôle de pointe dans la défense des valeurs de la République et la très maigre reconnaissance qu'ils reçoivent au quotidien.

L'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude nous impose un exercice de « sélection » d'autant plus difficile qu'il nous laisse souvent, faute de barème, une impression d'arbitraire. La FSU demande qu'un **barème** fondé sur des critères objectifs, clairs et précis soit établi. La promotion par liste d'aptitude peut perdre, en effet, beaucoup de crédit quand elle souffre de candidatures et de propositions de proximité. Rappelons que ce barème a existé dans le passé et durant de nombreuses années dans notre académie: un barème qui par certains aspects était insatisfaisant mais que l'on aurait pu refondre dans le dialogue plutôt que de l'abolir de façon autoritaire.

Cette année, ce sont 304 **possibilités de promotion** qui sont offertes au niveau national, un léger mieux par rapport à la catastrophique année 2014, mais tout de même un net recul par

rapport aux années 2000-2007 qui voyaient environ 400 possibilités annuelles, soit un tiers de promotions supplémentaires. La réduction drastique des recrutements a entraîné cette situation qui n'a guère été compensée dans les faits depuis deux ans, malgré les promesses électorales de l'année 2012. Non seulement la FSU réitère sa demande d'un contingent de promotions d'1/5 des titularisations de l'année précédente au lieu d'1/7 actuellement, mais elle dénonce le trop faible effort de créations de postes et de recrutement dans le second degré et le supérieur.

Examinons maintenant globalement **les candidatures et les propositions de l'administration.**

- 213 hommes se sont portés candidats pour 194 femmes, l'écart paraît faible mais il faut tenir compte de la composition du « vivier » de promouvables, de plus en plus féminisé. Il est donc indéniable que les femmes s'auto-censurent, ce que nous déplorons, surtout lorsque l'on constate que l'an dernier elles ont constitué 61% des promus.
- l'âge des candidats se répartit ainsi: 62% ont 50 ans ou plus, 38% sont dans la quarantaine. Or, si certaines candidatures de « jeunes » collègues sont intéressantes et ont peut-être pour but de se signaler à notre CAPA sans espérer faire l'objet d'une proposition, il faut quand même souligner que l'âge moyen des promus, au plan national, au final, est de 56 ans et que tous les promus de l'an dernier, à l'exception d'un seul, étaient hors-classe. Nous sommes favorables à ce que **l'avancement dans la carrière** soit un critère mieux pris en compte. Et ceci dans un souci d'efficacité car l'intérêt de tous, autour de cette table, n'est-il pas que plus de candidats proposés par Strasbourg soient promus à l'issue de la CAPN?

Les corps d'inspection ainsi que les chefs d'établissement ont donné leur **avis** sur les candidatures. Dans ce domaine nous avons **plusieurs interrogations**:

- est-il sans intérêt pour les corps d'inspection, qu'un candidat soit bi-admissible? On peut le craindre au vu des avis TF donnés à seulement 4 candidats sur les 29 collègues bi-admissibles du second degré qui ont candidaté, soient 13%...
- est-il mal vu d'être un PLP? Ce corps ne reçoit que 27% d'avis TF des corps d'inspection alors que l'ensemble des candidats reçoit à 40% cet avis... Nous rappelons que la liste d'aptitude est ouverte aux certifiés, PEPS et PLP à égalité de traitement.
- des avis TF s'accompagnent parfois de motivations littérales minimalistes qui en réduisent la portée: ainsi nous avons lu, pour un avis TF, cette bien courte explication d'un IPR: « professeur qui donne toute satisfaction »... Il arrive aussi que des avis TF ne soient simplement pas motivés...Mais aussi que la motivation soit développée sur plus de trente lignes et relate l'enfance du candidat...il nous semblait pourtant qu'il s'agissait de considérer sa carrière... Enfin nous avons apprécié la prévoyance de ce chef d'établissement qui termine son appréciation en souhaitant que telle candidate soit: « promue à la hors-classe »...
- enfin, nous nous étonnons de disparités entre disciplines: les collègues d'économie-gestion, d'EPS, d'histoire-géographie, de sciences physiques ou de mathématiques seraient sensiblement « meilleurs », avec entre 40 et 50% d'avis TF, que ceux de lettres modernes et d'anglais qui ne recueillent de leur corps d'inspection que 25% d'avis TF...?

Nous désirons aussi rappeler ici que la note de service stipule bien que deux éléments sont à prendre en compte dans l'étude des dossiers: le CV et la lettre de motivation. A cet égard, la note pédagogique ne constitue pas pour nous un critère primordial mais simplement une indication, parmi d'autres, de la valeur professionnelle. Et ce d'autant plus qu'il n'y a pas, en CAPN, de « note magique »: si 81% des proposés de l'an dernier avaient une note supérieure ou égale à 55, seuls 56% des promus étaient dans ce cas. Prendre la note pédagogique comme critère pour départager des candidats peut nous conduire à renforcer l'inégalité notamment quand il y a **retard**

d'inspection. Dans ce domaine nous avons noté que les écarts entre les candidats, mais aussi entre les disciplines, sont grands:

- tel demandeur a été inspecté en 2001, tel autre en 2000 ou en 1999 pour la dernière fois, sans parler de ces deux « malheureux » qui, dans le second degré, ont 20 et 19 ans qui les séparent de leur dernière inspection!
- en lettres, ce sont 25% des candidats qui ont un retard d'inspection de 8 ans et plus, alors qu'aucun demandeur n'a un tel retard d'inspection en SVT. 42% des candidats de lettres modernes et 46% de ceux de S2I ont un retard de 5 ans et plus.

C'est pourquoi nous interviendrons, lors de l'examen par discipline, pour demander que certains demandeurs qui candidatent depuis plusieurs années soient assez rapidement inspectés. Ces collègues « délaissés » exercent dans des établissements aussi éloignés et inaccessibles que le lycée Rostand, le lycée Le Corbusier ou même ..le lycée Fustel de Coulanges!

Signalons aussi que, pour deux dossiers, la lettre de motivation est manquante. Ce n'est pas conforme à la note de service et nous demanderons que ces deux candidatures soient invalidées et retirées du tableau.

L'examen des propositions de l'administration n'a pas été sans nous surprendre. Non qu'elles se caractérisent par des changements profonds: la stabilité domine et seuls deux collègues proposés les années précédentes et qui sont à nouveau candidats n'ont pas été retenus: nous vous demanderons bien entendu des explications à ce sujet. Ce qui nous a surpris est la **répartition par discipline des propositions**, que nous jugeons, par certains aspects, irréaliste et contre-productive et sur laquelle nous aimerions avoir un échange avant de commencer l'examen des candidatures discipline par discipline. Il n'est pas pensable pour nous de présenter autant de propositions dans une discipline avec 33 possibilités de promotion nationale et dans une discipline avec 3, voir une seule possibilité de promotion nationale! Nous vous ferons donc des propositions de rééquilibrage des propositions par discipline.

Enfin, nous aurions aimé **que tous les corps d'inspection représentés dans l'académie soient présents à cette CAPA**, bien évidemment comme membre ou, à défaut, en qualité d'expert. Or, nous constatons que dans plusieurs disciplines à forts effectifs, avec deux IPR ou plus implantés dans l'académie, nous n'aurons pas aujourd'hui d'interlocuteur à même d'éclairer la CAPA. C'est particulièrement regrettable. L'opération que nous effectuons est un recrutement disciplinaire qui nécessite l'avis des corps d'inspection, cet avis ne peut se limiter à un simple classement et c'est le rôle de la commission paritaire que d'engager un dialogue entre les deux parties de la parité: nous ne comprendrions pas, et les collègues que nous représentons ne comprendraient pas, que nos propositions ne soient pas discutées au motif de l'absence d'IPR de certaines disciplines.

Nous terminerons en remerciant les gestionnaires pour leur travail préparatoire de grande qualité mais aussi pour la gentillesse de leur accueil et leur disponibilité sans faille.