



Monsieur le Recteur,

Monsieur le Directeur des ressources humaines,

Mesdames et Messieurs les membres de la commission paritaire,

La CAPA des professeurs agrégés se réunit en visioconférence ce vendredi 17 avril dans le contexte exceptionnel que l'on connaît aujourd'hui.

Aussi regrettons-nous que notre demande de report n'ait pas reçu un écho favorable de vos services ; la reprise progressive annoncée à compter du 11 mai nous aurait pourtant permis de nous réunir de manière plus propice à des échanges, cela dans l'intérêt (et le respect ?) de tous les collègues ayant déposé une demande d'admission à l'agrégation par liste d'aptitude, et dans le respect de la date butoir constituée par la tenue de la CAPN fin juin. Il est vrai que vous avez peut-être anticipé le fait que la reprise du 11 mai est sûrement peu réalisable, ce sur quoi nous vous rejoignons totalement !

La CAPA d'aujourd'hui se tient dans un climat lourd et troublé : du fait de cette crise sanitaire du coronavirus et de son caractère exceptionnel bien sûr, mais qui ne nous fait pas oublier que le climat s'était auparavant considérablement dégradé par les ravages d'un autre virus, d'une autre fièvre, celle d'un pouvoir qui a clairement résolu d'opter pour le déni de la réalité démocratique et sociale et le passage en force.

- Passage en force, aveuglement et déni de réalité dans l'application de la réforme des lycées, alors que **même l'Inspection Générale**, fait assez rare pour être souligné, dresse un **constat sévère** sur sa mise en œuvre.

- Passage en force sur les E3C, avec la tenue coûte que coûte de la première session dans des **conditions inacceptables**, que ce soit pour les établissements et leurs services administratifs, pour les enseignants mais aussi pour les élèves, **répondant davantage à une obsession politique qu'à des considérations pédagogiques**.

- Passage en force sur la réforme des retraites.

- Passage en force et déni de réalité, enfin, avec la loi Dussopt, par laquelle on prétend « rénover » le dialogue social dans la Fonction Publique en commençant par **faire le vide**, par se passer d'interlocuteurs, et, dans le but d'installer une relation asymétrique entre l'Autorité administrative et les agents, par écarter tout contrôle démocratique et tout contre-pouvoir en supprimant les compétences des instances paritaires sur toutes les opérations liées à la mobilité, et en affaiblissant les CHSCT. Ces CHSCT font d'ailleurs la preuve aujourd'hui plus que jamais, en pleine crise sanitaire, de leur importance.

Nous l'avons déjà dit et le répèteront : vider les CAPA et CAPN de leur substance, c'est mettre les collègues à la merci des hiérarchies, c'est l'insécurité pour toutes et tous et c'est aussi pour vos services le risque de voir planer la **suspicion sur chacune des décisions que vous acterez**. Pourtant, les Commissions Administratives Paritaires, lieux d'échanges fructueux, font chaque année la preuve de leur efficacité. Fondées à la Libération, les CAP sont une **garantie contre l'arbitraire**. Les représentants des personnels y sont **élus au suffrage universel direct** : leurs rôles de vérification de l'équité, la garantie de transparence qui en découle dans les opérations de gestion, principalement de mutations, de promotions et d'avancement, sont connus et reconnus.

La FSU entend réaffirmer l'exigence d'une sauvegarde des droits collectifs et d'un contrôle démocratique.

Mais revenons à l'ordre du jour de cette réunion, à savoir l'examen des candidatures pour la liste d'aptitude à l'agrégation.

La promotion par liste d'aptitude est un moment important de la revalorisation des carrières de nos collègues. Pour la FSU, cette voie doit être l'aboutissement d'une carrière. Elle reste cependant trop étroite. À l'heure où les suppressions massives de postes se traduisent par une baisse conséquente des places proposées aux concours et – mécaniquement – de la promotion par liste d'aptitude, la proposition de la FSU de passer le ratio de 1/7 à 1/5 des titularisations prononcées l'année précédente devient urgente. Nous demandons par ailleurs la création d'agrégations dans toutes les disciplines.

De plus, afin d'écartier les risques, inhérents à une sélection strictement qualitative des dossiers, de voir favoriser, sur la base de critères opaques, des candidatures de proximité, la FSU revendique que soient définis un certain nombre de critères objectivement vérifiables, tels que **l'admissibilité au concours**, les **titres et diplômes**, les **qualifications acquises** en cours de carrière, critères de classement qui pourraient constituer la colonne vertébrale d'un barème, tel qu'il en a existé par le passé, ce qui remettrait un peu d'égalité de traitement dans l'étude des dossiers.

Lors du groupe de travail, pour la préparation de cette commission, nous avons pu échanger en toute intelligence et faire progresser des situations. Ainsi, nous rappelons notre attachement à l'égalité entre les femmes et les hommes, et maintenons notre analyse : c'est bien le **corps d'origine** qui doit servir de base au calcul de la proportion indicative des femmes qui seront proposées au titre de la liste d'aptitude. En effet, au sein d'un corps constitué aux deux tiers par des femmes, n'en proposer que la moitié, reviendrait, de fait, à ce que celles-ci aient deux fois moins de chances que les hommes d'accéder à la liste d'aptitude. Nous souhaiterions donc avoir connaissance de la proportion de femmes dans le vivier ayant la possibilité de demander à bénéficier de l'accès à l'agrégation par liste d'aptitude. **Nous défendrons cette position au sein de chaque commission**. Nous vous remercions aussi de nous avoir suivis dans ce sens lors du groupe de travail, preuve de l'importance **d'un dialogue préliminaire constructif**.

Nous regrettons cependant que dans certaines disciplines, l'accès à l'agrégation par liste d'aptitude soit détourné de son objet premier pour mettre en avant des fonctions toutes autres que celles d'un enseignant. Nous rappelons donc, que comme tous, notre objectif à l'issue de cette CAPA, est que le **maximum de collègues**, parmi ceux que nous avons proposés, soient **promus en CAPN**. Cela permet une meilleure rotation et donc une promotion plus étendue. Il va donc de **l'intérêt de TOUS** les collègues que nos propositions soient en phase avec la CAPN. Or le rapport national de la DGRH est très clair à ce sujet ; depuis 5 ans, le « *profil type* » promu en CAPN est âgé en moyenne de 55 à 56 ans, et a parcouru l'ensemble de sa carrière de certifié (dernier échelon de la hors classe). C'est donc en privilégiant ces profils que nous atteindrons cet objectif, commun à nous tous.

Nous tenons à rappeler également que l'effet mémoire, en ce sens qu'il répond à l'idée de valorisation d'une carrière, est un élément important de la constitution des listes. Tout collègue dont le dossier a été jugé suffisamment convaincant pour être inscrit sur la liste rectorale doit pouvoir bénéficier a priori, et sauf exception motivée - notamment dans le cas de « blocage » en CAPN - d'un report de cette inscription l'année suivante.

Enfin, avant de terminer cette déclaration, nous remercions les services de la DPE pour le travail réalisé et pour la mise à disposition des documents.

La FSU vous remercie de votre attention.

Pour le SNES,

Les commissaires paritaires :

M. Stéphane CUQ

Mme Sophie FRYSZMAN

M. Michel PUERTO

Mme Nathalie RUMBERGER