



CAPA de refus de titularisation et de congés formation Déclaration des élu.es FSU lundi 30 juin 2025

Nous ne pouvons ouvrir cette CAPA consacrée à l'examen des refus de titularisation sans déplorer une nouvelle fois la crise d'attractivité qui touche nos métiers. Les inscriptions en Master MEEF ont baissé de 26 % entre 2016 et 2023 et les diplômé·es se détournent de plus en plus des concours de la Fonction publique, notamment dans l'enseignement, selon une note de France stratégie de décembre 2024. La note d'analyse du haut-commissariat à la stratégie et au plan, publiée le 18 juin 2025, intitulée « Enseigner : une vocation à reconstruire, un équilibre à restaurer », décrypte les raisons de cette crise qui perdure et en dresse un constat lucide qui rejoint les analyses des syndicats de la FSU. Cette note souligne le « caractère devenu structurel de la crise d'attractivité » et ses principaux facteurs : « image, reconnaissance, rémunérations, conditions de travail ».

Loin des crises de recrutement « sporadiques et rapidement résorbées » du XXe siècle, le haut-commissariat reconnaît que la crise d'attractivité est désormais « un phénomène d'une autre ampleur et d'une autre nature ». On constate ainsi la division par trois du nombre de candidat·es présent·es aux concours externes du second degré public entre 2000 et 2024, passant d'un taux de sélectivité de 7 candidat·es par poste offert à 3, ce qui signifie que les candidatures ne permettent plus aujourd'hui de couvrir les besoins. Il n'y a plus que 2,2 candidat·es par poste en moyenne au CAPES (et « seulement 1,5 en mathématiques et en lettres modernes »).

Le haut-commissariat va plus loin : « même certaines disciplines de l'agrégation connaissent depuis quelques années – et c'est nouveau – une désaffection relative ». C'est donc bien l'ensemble du recrutement enseignant qui s'engage sur la voie de la désaffection : « la perte d'attractivité des concours n'en est pas moins une "tendance lourde" qui ne paraît pas, selon des indices concordants, susceptible de s'inverser à court terme ». La note pointe la « dynamique des viviers universitaires » qui est « préoccupante » avec une décroissance sensible de la part d'étudiant·es qui choisissent des formations conduisant prioritairement vers les métiers de l'enseignement.

La note constate que le métier d'enseignant en France est « peu prestigieux socialement », que les viviers associent les enseignant·es « à la classe moyenne, voire à la "petite classe moyenne", et positionnent leur métier non parmi les cadres ou catégories intellectuelles supérieures mais comme équivalent à des professions intermédiaires, "de l'animation" ou "du social" pour la plupart moins diplômées ». Ces constats rejoignent les analyses des syndicats de la FSU quant à la paupérisation de nos métiers qui participe largement à la perte d'attractivité.

À ces considérations s'ajoute « l'insatisfaction salariale », particulièrement élevée chez les enseignant·es, confirmée par la réalité des chiffres. La note précise que « les comparaisons avec les enseignant·es des autres pays, avec les salarié·es de même niveau de qualification [...], avec les cadres et notamment les cadres A de la fonction publique sont toutes défavorables ». L'enquête qualitative note que les enseignant·es « expriment des attentes en des termes réalistes » estimant tout simplement « légitime d'être rémunéré·es "comme des cadres A" ».

La note insiste également sur des conditions de travail dégradées avec une exposition aux contraintes physiques, risques psychosociaux et à une « intensité émotionnelle » plus élevée que pour les autres cadres de la fonction publique. Cela s'ajoute à « la diminution des moyens matériels [...], mais aussi à l'augmentation de la charge de travail, au stress, à la complexification et l'alourdissement des tâches

pédagogiques et administratives, à l'enchaînement des réformes à un rythme élevé qui nécessite de modifier en continu ses méthodes de travail ». Ainsi, « plus d'un·e enseignant·e sur deux déclare ne pas être en mesure de conserver son travail jusqu'à la retraite », ce qui place le métier parmi ceux avec la situation la plus défavorable « loin de la grande majorité des autres métiers qualifiés ».

La note conclut que le regain d'attractivité est « indissociable d'une revalorisation concrète du métier et d'une reconnaissance institutionnelle renouvelée, qui garantisse soutien et légitimité face aux difficultés quotidiennes et associe davantage les enseignant·es à la définition des politiques éducatives et aux réformes qui les concernent. ». Les syndicats de la FSU partagent cette analyse qui va à rebours des politiques menées depuis plusieurs années. C'est l'avenir de l'école publique dont il est question et seule la revalorisation de nos métiers dans tous ses aspects permettra de mettre fin à la pénurie de candidat·es aux concours.

Or, qu'en est-il dans les faits ?

Une académie « audacieuse et engagée », c'est ainsi que se qualifie l'académie de Dijon (il a sans doute fallu des heures de brainstorming pour arriver à cette « marque employeur ») a eu la bonne idée, dernièrement, de proposer une attestation « enseigner le français » pour les professeur·es d'une autre discipline, déjà en poste, non spécialistes de la discipline, mais qui montreraient un intérêt pour le français. Il suffirait donc d'avoir lu Victor Hugo (pourquoi pas OUI-OUI ?) pour s'improviser professeur·e de lettres, pourquoi pas d'avoir un beau potager pour s'improviser professeur·e de SVT ou d'aimer la paella pour devenir professeur·e d'espagnol ? Quel mépris pour nos métiers mais aussi pour les élèves et leurs familles !

Mais ce n'est pas la première mauvaise idée de l'Éducation nationale face à la crise de recrutement. Job-dating, remplacements en visio, petites annonces sur les réseaux sociaux, appels aux bonnes volontés (« si vous connaissez quelqu'un qui a une licence de maths et un peu de temps libre »...), parents qui s'improvisent professeur·es, une députée qui se propose pour faire un remplacement, ou appel à des retraité·es... Toutes ces mesures ont un point commun : elles laissent croire qu'enseigner est un métier qui peut s'improviser, sans formation de qualité.

Le gouvernement prétend résoudre cette crise systémique par une réforme de la formation initiale (hors agrégation), mise en œuvre à la rentrée prochaine. Les CAPES/CAPET/CPE seront positionnés en L3 (donc à bac +2,5), avec des exigences historiquement basses au vu des sujets zéros et alors que le volume des contenus de formation à l'Université a été considérablement diminué, notamment en Licence, au fil des réformes successives. Les lauréat·es intégreront ensuite le master M2E, la première année comme élève fonctionnaire, la seconde comme fonctionnaire stagiaire, avec un engagement quadriennal.

Pour les syndicats de la FSU, une autre réforme est possible, rémunérant les étudiant·es en prérecrutement tout en maintenant le concours à un haut niveau de qualification. Mais dans un contexte de dévalorisation des métiers et de déclassement salarial, le choix a été fait de baisser la qualification disciplinaire des certifié·es, les futur·es professeur·es et CPE étant perçu·es comme des exécutant·es de « bonnes pratiques ». Pour un service public d'Éducation permettant aux élèves d'accéder à la culture et au savoir, les syndicats de la FSU défendent une autre conception du second degré avec des professeur·es maîtrisant leur discipline, initié·es à la recherche, concepteurs et conceptrices de leur métier, le tout avec la rémunération et la carrière correspondantes.

Avec le concours en L3, il ne sera plus envisageable pour les lauréat·es sans master de demander un report de stage pour présenter l'agrégation, ce qui n'est possible qu'en détenant le master au moment de la publication de l'admissibilité. Un·e étudiant·e qui souhaite passer l'agrégation a donc intérêt à fuir le master M2E. Le risque est grand d'un décrochage entre certifié·es et agrégé·es alors que l'agrégation demeure le corps de référence pour les professeur·es, CPE, Psy-ÉN EDO, et gage de maintien de nos

corps dans la catégorie A de la Fonction publique, celle des postes de conception.

Les syndicats de la FSU veilleront à ce que les certifié-es puissent accéder au corps des agrégé-es, demandent plus de postes à l'agrégation interne et plus de facilités pour la préparer. Les possibilités d'accès par liste d'aptitude doivent également être étendues. Nous continuons d'exiger : un début de carrière à hauteur de 2 fois le SMIC, la reconstruction des grilles salariales (à l'heure où il y a une remise en cause des maigres avancées promises), la révision de l'indemnité de résidence pour qu'elle prenne en compte la réalité du marché locatif, à terme, la mise en extinction du corps des certifié-es et CPE et leur intégration dans le corps des agrégé-es, l'agrégation revalorisée devenant l'unique niveau de recrutement, le pré-recrutement dès la L2 sous statut d'élève-fonctionnaire et une entrée progressive dans le métier, un plan pluriannuel de recrutement pour stabiliser les viviers, des mesures sociales d'accompagnement des candidat-es durant leurs études.

Concernant les congés formations, le volume octroyé par le ministère reste très insuffisant au regard des nombreuses demandes. Pour les certifié-es, le nombre de demandes pour la préparation de l'agrégation reste écrasant, montrant en cela que les congés de formation sont devenus pour la profession un outil de promotion permettant d'augmenter ses chances d'obtenir ce concours. Les possibilités de mobiliser les comptes personnels de formation sont elles aussi insuffisantes et manquent de lisibilité envers celles et ceux qui sollicitent leur CPF et se voient signifier un refus. Nous ne pouvons également que regretter que les résultats de promotions tant à la hors-classe qu'à la classe exceptionnelle soient désormais publiés en fin d'année scolaire ainsi que le manque d'informations tant vers les organisations syndicales que vers la profession, suite à la loi TFP, rendant les opérations de carrière toujours plus opaques. Les syndicats de la FSU ont encouragé les promouvables à la classe exceptionnelle, en particulier celles et ceux les plus proches de la retraite, à contacter leurs évaluateurs pour attirer l'attention sur leur situation et les invitent à formuler un recours gracieux auprès de Madame la Rectrice pour contester les avis posés, ou l'un d'entre eux. Ils dénoncent une nouvelle fois les modalités d'accès à la classe exceptionnelle, et notamment l'arbitraire qui pèse autour de la détermination des avis selon les évaluateurs, ce grade doit être un débouché de carrière accessible à toutes et à tous, et non un système de promotion discrétionnaire et opaque voulu par le ministère. Les syndicats de la FSU s'opposent par ailleurs au nouveau cadencement des rendez-vous de carrière dont le dernier qui ferait office de barrage à l'accès à la classe exceptionnelle.

En outre, comme nous l'avions pressenti, pour le mouvement intra-académique 2025, de nombreuses barres sont très élevées, le nombre relativement réduit de postes disponibles en établissement rend une nouvelle fois certains départements inaccessibles voire fermés. Aussi un nombre conséquent de collègues revenant dans notre académie, parfois avec une ancienneté très importante, ont obtenu une ZR, la phase d'ajustement est pour elles et eux un enjeu majeur. Plus que jamais un retour au paritarisme et au GT d'affectation est nécessaire pour apporter à chaque participant-e les informations auxquelles elle et il ont droit ainsi que pour garantir par le contrôle des élu-es l'équité et la transparence des opérations effectuées par l'administration.

L'année scolaire écoulée a vu de nouveau nos syndicats jouer à plein leur rôle d'information et d'accompagnement des personnels tant individuellement que collectivement dans les établissements, les vies scolaires et les CIO. De l'Allier au Cantal, en passant par la Haute-Loire et le Puy-de-Dôme, aucun territoire n'a été épargné, partout des tensions ont pu exister, partout des droits n'ont pas été respectés dans une profession et des métiers sans cesse décriés et attaqués. Le mal-être et les difficultés s'enracinent. De nombreux personnels se retrouvent arrêtés à cause de leurs conditions de travail, se mettent en disponibilité ou quittent leurs fonctions à cause de dysfonctionnements ou de remises en cause non fondées de leur professionnalité. Nos syndicats sont et resteront très attentifs à diverses situations d'établissements dont ils soutiennent les demandes et accompagnent les luttes.