



Déclaration préalable des élu.e.s académiques FSU (SNEP, SNES, SNESUP) 20 mars 2019

Madame la Rectrice,

Forts de la confiance que nos collègues ont placée majoritairement en nos mandats, les commissaires paritaires des syndicats de la FSU (SNES, SNEP, SNESUP) portent une attention particulière à la relecture attentive de tous les dossiers de candidature pour l'accès au corps des agrégé.e.s par liste d'aptitude ; car, même si le nombre de promotions au niveau national est extrêmement limité, depuis la mise en place de la procédure dématérialisée, le nombre de candidatures dans l'académie de Toulouse n'a cessé d'augmenter : 518 candidats en 2015, 618 en 2016, 718 en 2017, 738 en 2018 et 751 en 2019. Cette augmentation peut s'interpréter comme le marqueur d'une forte attente de revalorisation salariale et de reconnaissance institutionnelle de la part des agents de l'Etat, alors même que les conditions d'exercice pour tous les collègues du Secondaire et du Supérieur sont de plus en plus éprouvantes, pour des carrières de plus en plus longues.

Force est de constater que l'actualité récente dans l'Education nationale ne va pas dans ce sens. La tentative de bouleversement du lycée et du baccalauréat national actuellement menée dans une précipitation coupable laisse hébété.e.s les élèves qui doivent en Seconde choisir des spécialités dont ils ne connaissent ni le contenu en Terminale, ni les modalités précises d'évaluation ; elle soulève une colère grandissante parmi les professeur.e.s qui comprennent que leur service s'alourdira de plus de classes, de plus d'élèves et de plus de contraintes dans l'organisation de leur emploi du temps. La réalité éclate à rebours des propos médiatiques de M. le Ministre et les actions se multiplient, de la démission de professeurs principaux au refus d'organiser des baccalauréats blancs, pour infléchir un projet dont le but principal est de réduire le coût de l'instruction publique. Une autre école, soucieuse de l'émancipation morale et politique du plus grand nombre, est possible.

La crise politique ouverte en décembre a poussé le gouvernement à reprendre le dialogue avec des corps intermédiaires qu'il avait jusque-là méprisés. Dans quelle mesure cette considération est-elle crédible ? Le projet de loi de transformation de la Fonction publique, qui prévoit entre autres la suppression dès le 1^{er} janvier 2020 de l'examen des promotions et des mutations par les commissions paritaires, permet d'en douter : il romprait avec le mouvement de démocratisation de

la fonction publique, qui a prévalu au cours du XX^e siècle, mouvement dont le programme du CNR et les lois Le Pors de 1983-1984 sont des jalons importants. Nous affirmons ici notre opposition à une conception du fonctionnaire héritée de la culture militaire, celle chère à Michel Debré pour qui un fonctionnaire « *est un homme de silence: il sert, il travaille et il se tait* » (Michel Debré, *La mort de l'Etat républicain*, Paris, Gallimard, 1947, p. 217) : ce serait une terrible régression. Il ne peut pas y avoir, selon nous, d'autre conception que celle, héritée de la Résistance, du fonctionnaire citoyen, qui participe à l'organisation du service et à la gestion des carrières, parce qu'il est citoyen comme les autres, mais aussi parce qu'il est comptable du bon fonctionnement de l'Etat, fonctionnement qu'il connaît, sur lequel il a une analyse, un avis et des propositions pertinentes à formuler.

Ainsi, mus par cette expertise, nous déplorons que certain.e.s chef.fe.s d'établissement ne respectent pas le cadre de la circulaire en ne considérant pas l'ensemble de la carrière pour formuler leurs avis, pénalisant de fait les collègues en CAPN ; nous déplorons que les corps d'inspection pratiquent des politiques différentes dans la distribution des avis, certains (Histoire-Géographie, Lettres modernes), comme nous le souhaitons, accordant le « Très favorable » à un nombre important de collègues, d'autres (Anglais, Mathématiques) le réservant, ou presque, aux seul.e.s proposé.e.s. Nous demanderons donc des explications concernant les avis formulés. Pour la FSU, l'accès au corps des agrégé.e.s par liste d'aptitude est une procédure de recrutement : elle devrait s'établir sur la base d'un barème prenant en compte ces critères, plus objectifs et quantifiables que les avis des notateurs primaires. Par exemple titres universitaires, travaux de recherche, bi-admissibilité, carrière complète dans le corps des certifié.e.s, PLP ou PEPS, ancienneté dans le grade, passage dans l'éducation prioritaire, etc.

Même si la voie est étroite, la promotion par liste d'aptitude est un moment important de la revalorisation des carrières de nos collègues. Alors que la promotion devrait être assurée dans la majorité des disciplines en quatre ou cinq ans, une réflexion s'impose dans les propositions établies par notre académie : le mauvais résultat obtenu dans cette voie de promotion en 2018 doit nous interroger tous. A l'échelle nationale, le fait que le Ministère n'ait pas anticipé le choix qui serait fait par les collègues certifiés de privilégier la promotion à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial, et malgré la mise en place précipitée d'une liste supplémentaire, a conduit à la perte de sept possibilités de promotion. A l'échelle académique, sans doute plusieurs disciplines (Philosophie, SVT) ont-elles connu « l'année blanche » (sans promotion), récurrente et inévitable dans une promotion de corps aussi réduite ; probablement le blocage ancien d'autres disciplines (Espagnol) doit-il être résolu ; assurément des inscriptions qui favoriseraient les candidatures de proximité ou les propositions de complaisance enverraient-elles un signal négatif à la CAPN. D'autres choix peuvent être faits : beaucoup de collègues de plus de 50 ans, pourtant investi.e.s dans leur enseignement et dévoué.e.s à leurs élèves, sont insuffisamment reconnu.e.s, en particulier dans les bassins les plus périphériques.

Enfin, comme chaque année, nous tenons à souligner très sincèrement et très vivement

l'entière disponibilité des services du Rectorat dans la préparation de cette CAPA. Nous fonderons nos interventions sur les critères objectifs rappelés ci-dessus et sur les modalités définies par le groupe de travail réuni en 2011. Ce sont ces modalités seules qui permettent de mener un travail paritaire que nous voulons tou.te.s efficace. C'est avec tous ces éléments que les commissaires paritaires de la FSU se présentent à cette CAPA Liste d'aptitude au corps des agrégé.e.s qu'ils espèrent ne pas être la dernière consacrée à ce sujet.

Nous vous remercions de votre attention.