



Informations sur la Commission Administrative Paritaire Académique
des agrégés du 24/03/2006,
par Claire Bornais, commissaire paritaire pour le SNESup- FSU:

Liste d'aptitude pour l'accès au corps des agrégés

NB: Dans ce compte-rendu, je mets dans la partie principale les informations « objectives » que j'ai pu recueillir lors de cette commission paritaire, et dans les renvois numérotés des observations et remarques personnelles, qui -je l'espère- peuvent avoir un intérêt ou être utiles aux candidats et que vous trouverez à la fin de ce document.

Madame le Recteur n'a pas présidé cette CAPA, durant laquelle ont été installés les nouveaux élus, elle a été excusée et remplacée par la secrétaire générale du rectorat, madame Delhougne.

Des déclarations liminaires ont été faites, (vous trouverez plus loin celle pour la FSU). La demande d'un barème, afin de rendre transparente l'attribution des promotions a été formulée dans toutes les déclarations.

Pour le cas des collègues affectés dans le sup, je suis intervenue cette année encore pour demander des éclaircissements sur la façon dont étaient traitées les candidatures.

La réponse officielle qui m'a été (enfin) donnée est que les conditions pour qu'un-e candidat-e ait une chance de voir son nom figurer sur la liste des propositions du recteur sont dorénavant définies comme suit:¹

- avoir été proposé avec un **avis TRES FAVORABLE** par le président de l'université ou directeur d'IUFM dont il-elle dépend.²

ET (*très fortement recommandé, mais pas officiellement obligatoire...*)

- **avoir eu un contact direct avec un inspecteur de la discipline** (entretien informel, inspection en accord avec l'IG, rencontres dans des groupes de travail divers...etc...il n'y a pas de forme officielle), car "*cela relève du bon sens*" (*sic*) que l'inspecteur ne peut pas juger uniquement sur le dossier papier qui est constitué par l'intéressé-e lui-même.³

Les chiffres:

382 postes (398 en 2005) à pourvoir au niveau national (soit 1 pour 7 titularisations par concours de l'année précédente). La baisse des nombres de postes au concours se répercute donc aussi à ce niveau.

D'après les chiffres des 5 années précédentes, on peut en espérer **entre 20 et 25** pour l'académie. (Il y en a eu 26 en 2005).

Pour l'académie, il y avait **643** candidatures (730 en 2005, 895 en 2004), dont **119** (118 en 2005) de certifiés du supérieur, soit environ 18,5% (17,6% en 2005). L'administration proposait **96** noms, dont **14** pour le sup, soit environ 14,5%. J'ai fait remarquer l'écart, et la réponse de l'administration a été basée sur la sur-représentation du supérieur dans les candidatures par rapport au poids réel que représentent les certifiés affectés dans l'enseignement supérieur dans l'académie, ce qui n'est pas tout à fait faux.⁴ J'ai signalé que ce n'était pas un argument pour écarter des candidats du supérieur, dans la mesure où il y a appel à candidature et qu'il faut donc travailler sur les dossiers qui sont soumis et pas sur tous ceux des certifiés de l'académie. Il m'a été répondu que, naturellement, le fait d'être affecté dans l'enseignement supérieur n'avait pas été un critère pour écarter une candidature.

Ci après, un petit récapitulatif en chiffres par discipline des propositions rectorales de 2005, des résultats des promotions 2005, et des propositions de 2006.

Pour le supérieur, les promotions sont traitées à part en CAPN, sur un contingent spécifique.

Un constat: d'après les explications données par les inspecteurs lors de l'examen au cas par cas, le mérite est chose variable, il dépend, entr'autres: de la discipline, du nombre de promotions à accorder, de l'inspecteur, des autres candidats en lice de l'année... et du fait qu'on soit en CPA ou pas (pas de propositions de collègues en CPA, d'après les instructions de certains IG, pas tous!). Mais il est vrai que toutes les candidatures proposées sont des candidatures de collègues très investis (qu'ils soient dans le second degré ou le supérieur).

année nb de candidats/ discipline	2005									2006				
	n tot cand	dont sup	n prop acad	dont sup	rang prop sup	n prom	rang prom	dont sup	rg prom sup	n tot cand	dont sup	n prop acad	dont sup	rang prop sup
philo	6	3	1	0		1	1	0		8	2	2	0	
lettres CI	16	0	5	0		0				21	0	7	0	
lettres Mod	67	18,5	10	2,5	1;4;6	2	1;2	0,5	1	55	15	8	1	5
allemand	27	5	3	1	1	1	1	1	1	26	4	4	1	4
anglais	63	27	5	1	3	2	1;5	0		51	22	7	2	2;5
espagnol	8	0	3	0		1	1	0		8	0	2	0	
russe	4	0	2	0		0		0		2	0	2	0	
neerland	1	0	0	0		0				0	0	0	0	
italien	1	0	0	0		0		0		3	0	0	0	
geogr	1	0	0	0						1	0	0	0	
hist	16	0	0	0						14	0	0	0	
hist-geo	41	2	5	0		2	1;2	0		39	3	6	0	
sc.sociales	17	5	2	1	1	1	2	0		14	6	3	1	1
maths	84	9	14	1	10	4	1;2;3;4	0		84	10	10	1	6
sc.phys	35	3	9	1	3	4	1;2;4;6	0		34	4	7	1	1
SVT	27	1	6	1	4	2	1;2	0		30	0	6	0	
musique	12	2	3	0		1	1;2	0		13	3	3	0	
arts plast	9	1	3	0		0				16	1	3	0	
eps	66	16	10	5	1;2;3	1	3	1	3	57	19	12	4	2;5;8;11
genie civil										4	1	1	1	1
meca	19	3	2	1	1	1	2	0		16	1	1	0	
genie meca	49	6	4	0		1	1	0		41	6	4	1	3
genie elec	4	0	2	0		1	1	0		25	0	3	0	
bioch-genbiol	4	1	1	0		0				4	1	1	0	
eco-gestion	95	16	3	1	3	1	1	0		64	20	3	1	2
totaux	672	118,5	93	15,5		26		2,5		630	118	95	14	

La déclaration liminaire de la FSU:

Voici réunie la première CAPA des agrégés depuis les élections professionnelles de décembre 2005. Forts de la confiance des personnels renouvelée lors de celles-ci, les élus du SNES, du SNEP et du SNESup entendent faire vivre le paritarisme et la conception ambitieuse qu'ils en ont. [Une remarque sur l'absence du recteur]. Avec les personnels, nous sommes et serons vigilants pour faire respecter nos droits statutaires et les faire vivre.

La CAPA d'aujourd'hui porte sur l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude, donc sur une possibilité de promotion acquise grâce aux luttes des personnels: c'est donc un moment de travail et de contrôle paritaire exigeant pour nous tous.

Les promotions sont définies dans le cadre de nos statuts, cadre commun qui assure nos droits individuels et collectifs. Par notre action syndicale, par le travail de nos élus, nous avons toujours défendu ces garanties statutaires; nous nous sommes toujours attachés à améliorer les règles collectives et leur mise en oeuvre dans le sens d'une meilleure reconnaissance des qualifications et de la diversité des situations professionnelles. Or depuis 2002, les politiques gouvernementales réduisent les dépenses de l'Etat, cherchent à briser les solidarités et les repères communs pour individualiser et encadrer fortement nos métiers. Le « dialogue social » si souvent invoqué est vidé de son sens, l'égalité de traitement des personnels bafouée sous couvert d'une gestion plus « qualitative » des « ressources humaines ». Enfin, en matière de recrutements et de postes mis au concours, c'est l'hécatombe!

Nous refusons une logique qui vise à soumettre nos carrières à des décisions aléatoires, qui n'offre plus ni garanties ni lisibilité pour les perspectives de chacun.

Les possibilités de nomination avec la liste d'aptitude sont trop limitées. Avec une nomination pour 7 titularisations par concours, les possibilités sont dérisoires au regard du vivier potentiel des candidats. Elles ont diminué de près de 50% depuis 1998, avec l'insuffisance des recrutements d'agrégés par

concours. Pour 2006, 382 nominations, soit 16 de moins qu'en 2005. Dans notre académie, cette situation pèse évidemment sur l'ensemble des disciplines, avec des choix draconiens imposés par le petit nombre de propositions possibles (96 au total). Cela a des effets radicaux sur des disciplines à petit effectif sans aucune proposition cette année encore: par exemple, physique appliqué, arts appliqués.

L'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude repose actuellement sur des critères peu transparents. Ainsi, d'une académie à une autre, d'un collègue à un autre, nous constatons année après année, une variabilité des critères de choix qui met à mal l'égalité de traitement. Un barème permettrait de définir clairement des critères de choix communs à tous et de répondre à l'exigence de transparence des personnels. En son absence, nous abordons l'étude des dossiers et propositions sur la base de critères communs à toutes les disciplines et tous les candidats: diplômes, bi-admissibilité à l'agrégation, qualifications disciplinaires acquises dans l'exercice du métier ou de fonctions diverses.

D'autre part nous sommes très attentifs à ce que les propositions faites par notre académie respectent l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, entre les enseignants en lycée, collège et dans le supérieur. Nous ne sommes pas partisans des quotas, mais le bilan social de notre académie montre une vraie disparité entre les hommes et les femmes dans les promotions, résultat sans doute d'une pesanteur, dans nos mentalités et notre administration, qui résiste aux avancées du droit dans ce domaine. Pour la campagne 2006, sur les 96 propositions qui nous sont soumises, 43% sont des femmes: c'est un peu mieux qu'en 2005 (42,6%), mais si peu!

Nous abordons cette CAPA avec la même volonté qui a animé les élus SNES, SNEP et SNESup des années précédentes: faire respecter les droits statutaires des personnels et l'égalité de traitement.

1 Un rapide bilan montre que la règle souffre d'assez nombreuses exceptions, l'une des deux conditions semblant suffisante dans le cas de 2 nouveaux inscrits sur 4, (hors EPS où les liens sont semble-t'il plus forts entre les IA et le sup), et aucune des deux dans le cas de collègues figurant dans les listes depuis plusieurs années, ce qui n'est pas totalement anormal, dans la mesure où aucune règle n'était énoncée auparavant... J'en déduis que le ET se transforme parfois en OU!

2 sur ce point-là, je n'ai pu me procurer les textes exacts des courriers qui sont qui sont envoyés aux présidents par l'administration rectorale, mais j'ai pu en connaître la teneur oralement. Le recteur demande aux présidents des universités et directeur d'IUFM de l'académie d'émettre un avis sur les candidatures des certifiés de son établissement, avis favorable ou très favorable. Les pratiques sont ensuite très diverses d'après les renseignements que j'ai recueillis: à Lille1, il y a un classement des candidatures en CA et CEVU restreints réunis, mais à ma connaissance pas de différenciation entre favorable et très favorable, le président transmet ensuite uniquement les premiers de liste de chaque discipline, et souligne tout particulièrement certaines candidatures dans le courrier qu'il envoie. Pour l'université d'Artois, le CA restreint classe aussi les candidatures par disciplines, mais sans signaler qui aura un avis très favorable, et je ne sais pas ce que fait le président ensuite.

A l'université de Valenciennes, les conseils ne sont pas consultés. Pour Lille2, Lille3 et l'IUFM, je n'ai pas obtenu d'information, ni sur les listes de propositions, ni sur leur élaboration

A noter que pour 2006, à cause d'un dysfonctionnement administratif (le courrier électronique envoyé au président par le rectorat pour demander cette liste n'ayant pas été transmis au service du personnel), à l'université de Littoral, il n'y a eu aucun avis de transmis sur les candidatures.

3 J'ai pour ma part consulté tous les dossiers des candidats du supérieur chaque année, et je dois reconnaître que certains ne permettent pas de rendre compte à mon avis des mérites des candidats. (sachez que tous les arrêtés de nomination et rapports d'inspection que vous envoyez ne sont pas gardés, seuls sont consultables par les commissaires paritaires les CV et lettres de motivation et autres courriers éventuels d'appui à la candidature). J'ai vu des dossiers (de syndiqués ou non) où la présentation était problématique:

- photocopier l'annexe du BO à remplir pour le CV et essayer de remplir à la main les rubriques dans un si petit espace donne un résultat illisible. Il faut espérer que les inspecteurs soient particulièrement consciencieux pour qu'ils étudient à fond de tels dossiers, surtout lorsqu'ils ont déjà des candidats en vue...
- d'autres dossiers sont pléthoriques et les CV (même bien présentés, sous traitement de texte) qui tiennent 4 ou 5 pages et détaillent absolument toutes les activités des candidats (y compris les participations aux jurys de diplômes dans lesquels ils enseignent) sont trop longs pour qu'on puisse y voir ce qui fait l'excellence de la candidature à mon avis
- certaines lettres de motivation en font trop (à mon avis là encore) dans le genre « auto-promotion » (liste des qualités et compétences, voire même personnalités rencontrées, tandis que d'autres réclament un « dû »... Je sais bien que certains agrégés sont particulièrement imbus de leur personne, mais je me demande s'il est bien raisonnable de montrer la même attitude lorsqu'on postule pour un passage dans le corps des agrégés.

L'équilibre est évidemment difficile à trouver, mais certains dossiers y parviennent assez bien, en tenant à peu près dans les formats imposés par la note de service, quitte à rajouter des lettres de recommandation de certains de leurs supérieurs.

4 La proportion de collègues du sup parmi les candidats est nettement plus importante que leur proportion relative dans l'ensemble des certifiés dans l'académie. Il y a environ 400 certifiés affectés dans le sup, pour un total d'environ 16000 certifiés dans l'académie. Des statistiques plus fines pourraient être intéressantes, mais avec à peu près 10% des promotions, les PRCE ne sont pas nettement désavantagés.