



Installation de la CAPL des Professeurs

Agrégés

Déclaration liminaire des élus nationaux SNES-FSU

23 avril 2015

Monsieur le Vice Recteur,

La liste d'aptitude est un des éléments importants du processus d'unification et de revalorisation que nous revendiquons au même titre que l'augmentation des postes mis aux concours. Le corps des agrégés doit devenir progressivement le corps de référence du second degré. Dès lors, l'extension de la liste d'aptitude permettrait d'engager un véritable processus d'amélioration des situations et d'unification des corps. Dans cette perspective, il est possible de mieux reconnaître dans toutes les carrières les qualifications acquises, en recherchant de nouvelles modalités pour les valider dans toute leur diversité. C'est pourquoi il est nécessaire que des critères clairs, objectifs et transparents donc « barémés » président aux nominations que les CAP puissent jouer leur rôle de contrôle et de propositions. Nos revendications, fruit de réflexions collectives, ont été largement approuvées par la profession lors des dernières élections.

Il est indispensable que cette liste d'aptitude puisse permettre, chaque année, à un nombre significatif de collègues d'accéder à ce corps. Compte tenu du vivier, et plus encore du nombre de candidats, le ratio entre candidats et promus apparaît désormais dérisoire.

Le SNES-FSU revendique de porter le ratio de 1/7 à 1/5 des titularisations. Cela reviendrait alors à offrir autant de possibilités qu'au début des années 2000. Cette mesure marquerait la volonté du ministre d'inverser la tendance et d'offrir un véritable débouché de carrière aux collègues certifiés.

Ainsi, la promotion par liste d'aptitude doit être l'aboutissement de la carrière. C'est pourquoi nous proposons d'étudier en priorité les dossiers des collègues arrivés au bout de la hors classe des certifiés (7ème échelon)

L'agrégation est aussi la reconnaissance d'un haut niveau de qualification ; c'est pour cela que nous proposons, également, de prendre en compte les éléments du CV tels que les diplômes obtenus, au-delà du Master, les admissibilités au concours de l'agrégation, les qualifications disciplinaires acquises dans l'exercice du métier.

Ces critères pourraient faire l'objet d'une quantification dans un barème, comme cela a été le cas dans le passé, permettant ainsi de faire des propositions en toute transparence, les collègues connaissant avec précision leur chance de promotion, et assurerait l'égalité de traitement des dossiers des collègues.

Nous remarquons à ce propos une distorsion entre les dossiers de collègues féminines qui représentent 38,5% de la cohorte mais seulement 20% des avis TF portés par les IA-IPR... Une raison supplémentaire pour mettre en place un barème.

Quelles sont les possibilités de promotions pour la Polynésie et dans quelles disciplines ?

Ayant consulté les dossiers, nous vous ferons nos propositions, en rapport avec les critères énoncés précédemment.

Sur 52 dossiers 20F (38,5%) et 32H
10 avis TF par IPR (8 h et 2 F(20%)) :
2/2 en maths
1/3 SES
3/5 sciences physiques
1/7 en H/G
1/5 en Anglais
1/8 en éco/gestion
1/8 SII
Aucun en EPS/4