



Académie de Lyon



# SPECIAL Agrégés



## Agrégés : des élus paritaires qui s'engagent

Le SNES, le SNEP et le SNESUP se présentent à vos suffrages pour assurer la défense et la promotion des agrégés dans les CAPA. Lors des précédents scrutins, les agrégés ont massivement voté pour nos listes et nous ont permis d'avoir 7 sièges sur les 10 que compte la CAPA. Lors du précédent mandat, nous avons notamment obtenu le maintien de règles transparentes dans toutes les opérations de gestion (mutations, congés formation, ...etc), la promotion de davantage de collègues à la hors classe ou encore une majorité des révisions de note administratives. Bien sûr, toutes les revendications que nous portons ne sont pas satisfaites du simple fait de nos interventions. Bien sûr nous ne gagnons pas sur tous les dossiers individuels. Bien sûr, tout ne se décide pas dans les CAPA. Mais nous sommes convaincus qu'il faut prendre tout ce qu'il y a à conquérir, que le travail de fournis que nous faisons et qui consiste à décortiquer, à analyser et, à partir de ces analyses argumentées, à proposer, est un travail essentiel et payant : une promotion supplémentaire à la hors classe d'un collègue qui n'avait pas été « repéré » par la hiérarchie n'est pas qu'une victoire pour ce collègue, elle est un élément déterminant de respect de nos professions

Notre organisation est la seule à avoir une action coordonnée entre élus siégeant au Rectorat de Lyon et élus au ministère, assurant ainsi le suivi.

L'académie de Lyon est au 4° rang national en nombre d'agrégés, derrière les 3 académies franciliennes. Un tel poids des agrégés, dû à la structure originale de l'académie (poids des universités, implantation des Ecoles Normales et grandes Ecoles) rend notre rôle de représentants de nos collègues d'autant plus important. La place des agrégés est régulièrement contestée alors même que le corps devrait être, selon nous, la référence pour l'ensemble du second degré. En votant pour nos listes, c'est cette perspective de défense de la catégorie que vous soutenez.

Benoit TESTE



### La CAPA agrégés, à quoi ça sert ?

**Bien que la gestion des agrégés soit nationale, la CAPA (niveau académique), a un rôle fondamental de préparation de la CAPN (commission nationale) pour la titularisation, l'accès à la hors classe et l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude, et de décision pour les demandes de révision de note administrative. Les élus agrégés siègent également dans les formations paritaires mixtes (agrégés/certifiés) pour les mutations et pour l'attribution des congés formation.**

CAPA-Agrégés

Elections professionnelles du  
27 novembre au 4 décembre 2014

## Pour des mutations vraiment choisies

### Les mutations intra académiques : vers plus de transparence

Les mutations sont devenues particulièrement complexes, les règles changeantes fixées par l'administration conduisant à des « mutations à l'aveugle ». Les élus du SNES n'ont donc cessé de peser pour que le mouvement soit lisible en intervenant au niveau académique pour que les équilibres de barème (partie administrative, bonification familiale, prise en compte de la nature du poste, maintien de la bonification TZR, ...) soient préservés, en luttant contre le recrutement de professeurs directement par les chefs d'établissement, sans aucune règle dans les établissements ECLAIR, en obtenant plus de transparence sur l'ensemble des supports pour s'opposer notamment au développement des postes à complément de service. (Lire ci-dessous).

La lutte du SNES pour obtenir des mutations et des affectations équitables pour tous se traduit aussi par le travail concret des élus du SNES à chaque étape des demandes de mutation de chacun : organiser des réunions d'information et conseiller, suivre chaque dossier et intervenir en commission, vérifier et corriger éventuellement les barèmes retenus et les propositions de l'administration qui est parfois la première à enfreindre les règles qu'elle a elle-même édictées.

### Postes à complément de service : un combat continu

#### **Histoire d'une lutte**

Le SNES de Lyon a lancé des recours juridiques contre les compléments de service dès le début des années 2000 et obtenu deux condamnations du Rectorat par le Tribunal Administratif. Malgré tout, l'administration a continué ce type d'affectations en tablant sur le fait que peu de collègues feraient des recours et progressivement, la jurisprudence s'est dégradée : les collègues n'obtiennent aucun dédommagement et doivent donc, de fait, subir le complément de service en attendant le jugement.

En 2009, nous avons obtenu la liste de tous les compléments de service de l'académie : cela a permis de prendre la mesure du phénomène : un enseignant sur 11 était concerné par un poste « à cheval » ! En parallèle, nous avons obtenu de pouvoir intervenir sur tous les cas de collègues sur deux ou trois établissements, dénonçant les situations où le complément pourrait être évité (existence d'heures supplémentaires dans la discipline par exemple). Nous obtenons des succès divers sur ces demandes. Nous n'avons pas, cependant, de réunion qui permettrait de mettre à plat l'ensemble des problèmes et c'est pourquoi cette demande de groupe de travail (lire ci contre) est si importante pour le mandat à venir.

#### **Nos revendications**

Les dispositions prévues par les nouveaux décrets qui prévoient notamment une heure de décharge pour les collègues en service partagé sur deux communes sont insuffisantes et ne doivent pas servir de prétexte à une nouvelle dégradation des conditions de travail.

**Le SNES exige des heures de décharges conséquentes et dans l'immédiat :**

- **que les compléments de services soient impossibles là où il existe des HSA dans la discipline**
- **qu'un groupe de travail paritaire soit organisé afin que toutes les situations de collègues en complément de service soient examinées et que les collègues au préalable aient pu formuler des préférences concernant leur établissement secondaire. Il sera alors possible de prendre en compte les situations de chacun et de proposer des améliorations pour tous.**

Il faut que la voix des collègues jusque là ignorée soit enfin entendue et que les compléments de service soient diminués.

**En votant pour le SNES et la FSU, vous élirez des représentants qui continueront à se battre concrètement contre cette dégradation de nos conditions de travail.**



B. TESTE



N. VALENCE



G. TUPIN



M. ROUVIERE



J. LUIS



L. GUELLARD



P.E. GRIPAY

**Reconnaître et revaloriser** notre métier  
**Faire respecter** nos droits et nos statuts

## Face à l'arbitraire les luttes du SNES en CAPA

### Titularisation

Depuis plusieurs années cette CAPA de titularisation examine les dossiers des collègues stagiaires (interne et externe) mi septembre alors que le rectorat a établi une liste des renouvellements depuis fin juin ! Les élus FSU dénoncent cette situation, en effet quel rôle peut jouer la CAPA alors que les décisions sont déjà prises par l'administration. Après intervention au ministère, il s'avère que nous sommes la seule académie à tenir cette CAPA après les vacances d'été.

Nous demandons à Madame la rectrice de tenir cette CAPA fin juin et de rendre plus transparente la validation de l'année de stage.

### Notation administrative

Chaque année une nouvelle note administrative est proposée par le chef d'établissement en janvier. Cette note additionnée à la note pédagogique déterminera la cadence d'avancement lors de la CAPN d'avancement d'échelon de mi février. Autant dire qu'elle sera déterminante pour obtenir un avancement au grand choix ou au choix. Cette note peut être contestée et réévaluée lors de la CAPA, nous intervenons pour dénoncer les pressions de notre hiérarchie qui utilise parfois les pires techniques de « management ». Les élus portent une conception de notre métier qui allie liberté pédagogique et respect de la hiérarchie pour garantir notre indépendance et donc la qualité du service public. En général, nous parvenons à faire modifier en CAPA plus de la moitié des notes administratives.

### Liste d'aptitude

Chaque année une dizaine de collègues de l'académie est promu agrégés par liste d'aptitude suite à une CAPA qui établit une première liste, puis une CAPN. Les possibilités de nomination sont extrêmement faibles (1/7 des titularisations) par rapport au nombre de dossiers examinés en CAPA. Nous demandons une augmentation significative des contingents ainsi que la mise en place d'un barème pour plus de transparence, qui prendrait en compte l'ensemble de la carrière des certifiés, PLP ou PEPS, les diplômes, les titres universitaires, les travaux de recherche, la bi-admissibilité...

### Congé de formation professionnelle : à quand le respect du droit à la formation pour tous ?

Le congé formation est un droit, les demandes augmentent et nous réclamons donc un contingent suffisant pour que le droit à congé formation soit respecté. Les élus du SNES interviennent pour que leur attribution se fasse dans la transparence et le respect de l'équité (respect du barème, prise en compte de critères objectifs là où l'administration voudrait imposer « ses dossiers »). Cependant, le barème retenu a l'énorme inconvénient de créer une multitude d'égalités et est donc loin d'être satisfaisant. **Nous avons obtenu qu'un groupe de travail soit réuni pour que ce barème soit redéfini.**

Par ailleurs, l'attribution des congés de formation professionnelle n'épuise pas l'ensemble de la question de la formation continue des enseignants. **Nous demandons le rétablissement des congés mobilité et une formation continue centrée sur les besoins des collègues, en lien avec les évolutions du métier.**

### Pour que TZR ne rime plus avec galère

Les TZR sont le laboratoire de toutes les expérimentations du rectorat : affectations en services partagés, non respect du barème ou des préférences, pressions accentuées pour accepter des heures supplémentaires ou pour ajuster les quotités de temps partiel au service ... Face à cette gestion inhumaine des personnels, **les élus du SNES ne cessent de peser pour défendre les droits des TZR, exigent un recrutement à la hauteur des besoins pour que cesse la recherche effrénée de la rentabilité des TZR existants, un système indemnitaire revalorisé pour tous pour prendre en compte la pénibilité des missions et ont obtenu :**

- Le maintien des groupes de travail d'affectation alors même que le rectorat cherchait à s'en affranchir pour affecter les TZR dans la plus totale opacité. Les affectations non volontaires en ECLAIR ont été en partie mises à mal par les campagnes d'informations et les luttes menées au côté des collègues.
- Le paiement de l'ISSR pour les TZR affectés à l'année hors zone.
- De nombreuses révisions de notes administratives, notamment lorsqu'il est reproché aux TZR de ne pas s'investir suffisamment dans leurs multiples établissements d'affectation !

VOTEZ





A. VOIRIN

### Hors classe

Nous défendons l'idée qu'elle doit être un débouché de carrière pour tous. Or, le barème pour accéder à la hors classe repose toujours sur des critères que nous contestons, bien que nous ayons largement réussi à les contourner: l'évaluation du « mérite ». Bien souvent, l'absence de « mérite » est jugée à l'aune d'une note pédagogique basse en raison d'un retard d'inspection dans lequel les collègues n'ont aucune responsabilité. Par ailleurs, l'administration entend par « mérite » la récompense d'un instantané de carrière : il s'agit alors de récompenser le collègue qui « en ce moment s'investit ». Par rapport à des collègues qui ont fait toute une carrière sans démériter mais qui ne sont plus « en vue » de leur hiérarchie, où est la justice ? Plus fondamentalement, entrer dans la logique de la récompense du mérite tend à accréditer l'idée que « simplement faire son travail » ne suffit pas.



R. BONVALES YOUNES

Concrètement, tous les collègues ayant atteint le 7ème échelon sont examinés par la CAPA qui se réunit fin mars, la rectrice doit retenir 20% des dossiers qui seront ensuite examinés en CAPN pour une éventuelle promotion. A notre demande, nous avons obtenu en 2014 la tenue d'un groupe de travail préparatoire à cette CAPA : ainsi, dans notre académie, les collègues au 11ème échelon, à moins d'un avis défavorable ou de liste d'aptitude récente, obtiennent un avis exceptionnel de la rectrice et ont ainsi toutes les chances d'être promus en CAPN. C'est d'autant plus important qu'au-delà de la lutte idéologique contre le prétendu « mérite », promouvoir des collègues plus jeunes cache aussi un intérêt financier immédiat pour l'administration: la hors classe est surtout intéressante financièrement pour les collègues ayant séjourné 4 ans dans le 11° échelon. Nous intervenons enfin pour limiter l'impact des avis des chefs d'établissements et inspecteurs sur la promotion.



J. F. BARRAS



E. LEBAS

### Agrégé(e)s en poste dans le supérieur :

La défense des agrégés affectés dans le supérieur est une composante essentielle du travail syndical effectué par la FSU en CAPA et en CAPN.

Les PRAG sont « affectés dans le supérieur », mais continuent à être régis par le statut lié au corps des agrégés, même si les droits et les aspirations sont peu entendus dans des universités, instituts et écoles de plus en plus autonomes.

Ainsi, notre action a permis en CAPA puis en CAPN d'accroître fortement le nombre d'accès à la hors-classe et de promouvoir des collègues injustement pénalisés par la perte d'un tiers du barème pour les promus à l'ancienneté aux échelons 10 et 11.

Reste le filtre des établissements – dont le classement émis par chacun d'eux élimine encore certains collègues qui ont le seul tort de ne pas être dans la bonne composante, la bonne discipline ou de vivre un changement de direction. Notre action a permis de mettre en place des commissions ad-hoc dans certaines universités (à Lyon 2 par exemple), débloquent ainsi des situations de collègues injustement traités. Nous rappelons ici que nous sommes disponi-

bles pour intervenir auprès des directions d'établissement, qui ignorent souvent tout des spécificités de nos carrières.

La FSU agit dans les CAPA et les établissements sur les problèmes de notation, de disponibilité, d'accès au corps, ... Nationalement, elle est très présente dans les discussions sur notre exercice dans le supérieur (droit à la recherche, reconnaissance des tâches, transformation de postes) et fait régulièrement des propositions au ministère pour améliorer les conditions de travail et d'emploi des PRAG. Nonobstant les conséquences néfastes de la LRU puis des RCE dans l'enseignement supérieur qui ont fortement dégradé les possibilités d'affectation dans le supérieur des professeurs agrégés du secondaire, nos interventions ont permis d'améliorer la situation de collègues recrutés par leur université mais que le rectorat ne voulait pas laisser partir dans le supérieur.

Pour être efficace, cette action a besoin de votre soutien : votre vote pour la FSU est le meilleur investissement pour défendre la place et la carrière des agrégé(e)s dans le supérieur.

H. GOLDFARG



J. ROUX



S. ROCCATI



D. MILLAUD



D. CHAPELAIN

# VOTEZ

