

# Spécial carrière des agrégés

## SOMMAIRE :

> **Le paritarisme, garantie de transparence, espace de revendications**

> **Formation et mobilité professionnelle : des avancées nécessaires à conquérir**

> **Hors-classe tout reste à faire !**

> **Un bilan peu glorieux**

> **Questions sur le mérite !**

> **Quelle place pour l'agrégation ?**

## Le paritarisme, garantie de transparence, espace de revendications

Le paritarisme est un élément statutaire qui permet la représentation des personnels par l'intermédiaire de leurs délégués au sein d'organismes consultatifs, compétents aussi bien sur l'organisation et le fonctionnement des services publics, l'élaboration des règles statutaires que sur l'examen des questions individuelles relatives à la carrière. Les élections paritaires sont donc un enjeu de la démocratie.

Aujourd'hui, prétextant la lourdeur des opérations, l'administration tente de plus en plus de limiter les informations qu'elle doit délivrer aux représentants syndicaux ou d'expliquer ces propositions et décisions. A l'opposé de ces orientations, nos organisations revendiquent au contraire de nouveaux droits qui vont dans le sens du besoin de transparence souhaitée par les collègues. C'est pour cela que les élus de nos organisations, avant et après les CAPA, conseillent et informent tous les collègues. L'administration n'a ni les moyens ni surtout la volonté de le faire.

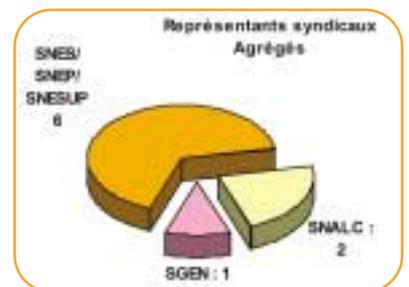
Le 6 décembre prochain, vous allez élire ou réélire vos représentants en CAPA et en CAPN (commission administrative paritaire académique ou nationale). Ces représentants jouent un rôle primordial de contrôle et de propositions face à l'administration et ce rôle, du fait de la déconcentration des actes de gestion du ministère vers les académies, s'est encore accru ces dernières années.

Le premier souci des élus agrégés du SNES, du SNEP et du SNESUP siégeant dans ces instances est la défense des personnels et le suivi de leur carrière. Tout au long de l'année, ils interviennent régulièrement au niveau rectoral et ministériel. En effet, la gestion de la carrière des agrégés se fait à un double niveau. Une partie des décisions se préparent dans les académies au cours des CAPA mais les décisions finales se prennent au niveau national. Cela se traduit par trois CAPA essentielles et autant de CAPN : une CAPA pour la Hors Classe puis une CAPN, une CAPA pour les listes d'aptitude puis une CAPN et une CAPA pour les contestations de notes administratives, cette dernière n'existant pas au niveau national mais étant remplacée par une CAPN de promotion d'échelon. Seuls le SNES, le SNEP et le SNESUP sont représentés majoritairement au niveau académique et au niveau national, certaines organisations qui se présentent à vos suffrages ne disposent pas dans les CAPA et/ou CAPN sortantes de représentant. A cela s'ajoutent des commissions académiques mixtes pour l'ensemble des enseignants de collège et de lycée (sauf les PEGC) qui donnent un avis

sur les aspects plus transversaux de la carrière : mutations, congés de formation, réadaptation... Le SNES, le SNEP et le SNESUP disposent de la majorité absolue.

Il y a trois ans, par votre vote, vous aviez conféré à notre liste les 2/3 des sièges à la CAPA des agrégés. Notre statut d'organisations majoritaires nous permet de mieux faire avancer vos idées et de mieux vous défendre. Il est cependant encore possible d'améliorer le pourcentage de voix pour avoir encore plus de poids auprès de l'administration.

**Le 6 décembre, faisons-nous entendre, votons SNES-SNEP-SNESUP !**



snés  
fsu

snésU.p

SNEP  
F.S.U.

## Formation et mobilité professionnelle : des avancées nécessaires à conquérir

### Le droit à la formation professionnelle est théoriquement inscrit dans les textes :

Le titre III du décret n°85-607 du 14 juin 1985 modifié précise que tout "fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle pour suivre des actions de formation en vue de sa formation personnelle". En fait, ce droit se réduit comme peau de chagrin dans l'Education nationale. La formation continue des personnels s'étiole et ce n'est pas, pour l'instant, avec la mise en œuvre du dispositif de Robien sur le remplacement que le processus risque de s'inverser. Les congés de mobilité ont été supprimés. Restent les congés de formation professionnelle (CFP). L'enveloppe stagne : 696 mois de formation accordés pour tous les enseignants du second degré (près de 20.000 dans notre académie) !

### Défendre les acquis de la profession :

L'administration ne cache pas son désir de réorienter l'attribution des congés de formation et d'en faire un véritable palliatif à une politique de réadaptation ou de réorientation professionnelle par ailleurs inexistante. Ce projet est en cohérence avec la politique actuelle de reprise en main de nos métiers, avec le renforcement du pouvoir coercitif des petits chefs. Au contraire, le souci de nos élus a toujours été que les congés de formation accordés soient le reflet de la demande émanant des collègues eux-mêmes. Le SNES a pesé pour qu'un barème équitable, transparent et équilibré soit mis en place et contribué ainsi à rendre plus transparent la répartition des quelques mois de CFP. Le SNES a combattu l'ingérence de la hiérarchie (chefs d'établissement et I.P.R.) qui tentait par le biais d'avis d'en contrôler la répartition.

### Dans ce contexte de pénurie, quelle place pour les Agrégés ?



L'écrasante majorité des demandeurs appartient bien évidemment à la catégorie des certifiés (près de 90% des demandeurs de 1997 à 2005).

En revanche, la catégorie des agrégés peine à trouver sa place. Très peu d'agrégés demandent un CFP (13/238 en 1997, 13/247 en 2004) et surtout très peu ont

une chance de l'obtenir (3/50 en 1997 et 1/66 en 2004 !!).

Une explication relativement simple à ces constats : la demande des agrégés porte essentiellement sur la thèse, or, l'administration se réserve le droit de n'accorder une année de formation que pour la phase de rédaction de cette dernière. De plus, le barème ne prenait en compte que l'admissibilité et non l'admission.

Au cours du groupe de travail de novembre 2004, le SNES a été le seul à revendiquer un réaménagement du barème qui prenne mieux en compte notre catégorie. Le SNES a demandé et obtenu la prise en compte de l'agrégation dans le parcours professionnel (2 points accordés) dans le cadre du barème pour l'obtention d'un CFP.

Ainsi, les résultats de 2005 sont encourageants puisque 8 collègues ont pu bénéficier de ces congés, ce qui constitue le meilleur résultat depuis 1997.

### Mais, les congés de formation ne peuvent être la seule réponse à la demande de formation exprimée par les collègues.

C'est de plus une réponse inadaptée à la volonté de certains de poursuivre des activités de recherche. Le SNES revendique le développement de décharges pour effectuer des recherches, des procédures plus transparentes d'accès à l'enseignement supérieur et aux CPGE. Il y a urgence également à financer de nouveau les congés de mobilité et d'ouvrir ainsi de véritables perspectives de carrière pour notre catégorie.



## Hors-classe tout reste à faire !

L'année dernière, reniant les engagements pris en 1989, le ministre Fillon a décidé sans concertation de bouleverser en profondeur le barème d'accès à la Hors-classe. Sous prétexte de se conformer à une décision de justice, il a saisi l'occasion qui lui était offerte d'appliquer à l'Education Nationale la réforme idéologique que le gouvernement mène vis-à-vis de la fonction publique. Il souhaitait renforcer le poids des hiérarchies locales et donnait ainsi la main aux IPR sur les carrières. Pour cela, son projet de barème attribuait 40 points (soit près du tiers des points du barème d'accès à la Hors-classe) à la seule discrétion du recteur. Avec un tel poids d'arbitraire, il prenait la lourde décision de barrer

l'accès à la Hors-classe au plus grand nombre. C'était la fin de toute perspective de carrière. Le recteur fondant son avis sur « la valeur professionnelle » appréciée par les seuls IPR, chacun peut mesurer le caractère aléatoire de toute promotion.

La réaction vigoureuse de la profession à travers les différentes actions que le SNES, le SNEP et le SNE-SUP ont lancées (pétition, grève et manifestation du 7 décembre 2004...) a contribué à contrarier le scénario du ministre et à le faire reculer. La part d'arbitraire du recteur a été divisée par deux au profit de la réintroduction de 20 points pour un accès au corps par concours. Toutefois, il y a fort à parier

### L'effet entonnoir ou petit résumé de la hors classe à Lyon



que si les projets sont pour l'instant remisés, ils ne sont pas pour autant oubliés.



## Un bilan peu glorieux

Avec 41 nominations à la Hors Classe pour 1295 possibilités, l'Académie de Lyon fait pâle figure. Alors que l'Académie représente près de 5% des agrégés exerçant dans le second degré, elle n'occupe que 3,3 % des promotions cette année. Nous payons directement la mise en place du nouveau barème et certainement de sa mauvaise gestion dans notre académie, que les élus SNES avaient soulignée au moment de la CAPA. En effet, en choisissant de les affecter à des collègues dont nous ne doutons pas du mérite mais qui n'étaient pas par-

venus au terme de leur carrière en classe normale (notamment à des 10<sup>ème</sup> échelon) et donc qui ne figuraient pas parmi les têtes de liste et qui n'avaient aucune chance d'être promus au niveau national, le recteur les a en fait dilapidés. Il eût été bien plus judicieux de renforcer le barème des premiers de liste en leur affectant les 20 points, ce que nous avons proposé. En refusant de le faire, au prétexte que le mérite... cela se mérite ! le recteur porte donc la responsabilité des résultats médiocres des promotions.



## Questions sur le mérite !

### Le mérite est-il sexué ?

Cette question n'est pas dénuée de sens tant il y a de distorsions entre le pourcentage de femmes parmi les candidats à la Hors-classe et celui des nommés :

Sur 1583 candidats, on comptait 753 hommes (47,5%) pour 830 femmes (52,5%). On notait un léger renforcement de la présence masculine parmi les 332 présélectionnés : 160 hommes (48,1%) contre 172 femmes (51,9%). Mais sur les 41 nommés, les pourcentages s'inversent complètement: 24 hommes (58,5%) contre 17 femmes seulement (41,5%). Surtout, sur les 123 collègues qui ont bénéficiés des points d'investissements octroyés par le recteur 63 étaient des hommes (51,2%) contre 60 femmes (48,8%).

Il est clair que la refonte du barème dans le sens souhaité par l'administration ne peut qu'accentuer cette dérive. Nous connaissons déjà les conséquences de la pratique du recteur d'écarter systématiquement des promotions par liste d'aptitude les collègues à temps partiel ou en CPA. Cet a priori idéologique touche les femmes en premier lieu puisque les statistiques rectorales, elles-mêmes, montrent que

le pourcentage de femmes à temps partiels ou en C.P.A. est plus élevé que celui des hommes. Nul doute que si on laisse faire la même orientation pour les promotions à la Hors-classe, nous aboutirions au même résultat.

### Enseigner au collège est-il démériter ?

Des constats semblables peuvent être tirés lorsqu'on compare les établissements d'exercice des collègues. Une majorité écrasante des candidats exercent en lycées 1052 sur 1583 (66,45%) mais leur surreprésentation parmi les nommés (34 sur 41 (82,92%)) se fait au détriment des collègues de collèges qui passent de 13,8% des candidats à 12,2% des nommés.

Il y a urgence à rouvrir les discussions sur le barème et à garantir à la profession des promotions qui soient conformes à son profil. Dans cette optique, un barème construit autour d'éléments objectifs permet de parer toutes ces dérives.

**C'est manifestement un des enjeux du résultat du 6 décembre.**

Aussi surprenant que cela puisse paraître, l'accès à la Hors-classe ne se traduit pas nécessairement par des effets financiers immédiats. Des doutes ?

Il suffit de comparer les indices de rémunération ! Ce n'est qu'avec 4 années d'ancienneté au 11<sup>ème</sup> échelon qu'un agrégé est reclassé au 6<sup>ème</sup> échelon de la Hors classe et qu'il peut bénéficier d'un avantage financier significatif !

En revanche, le nombre annuel d'emplois de Hors-classe dépend pour l'essentiel du nombre de collègues Hors-classe partant à la retraite. En effet, le nombre d'emplois d'agrégés Hors-classe est calculé correspond à 15% des emplois d'agrégés et chaires supérieures inscrits au budget. On comprend mieux l'effet d'aubaine momentané pour le ministère qu'il y aurait à promouvoir de jeunes collègues : des effets financiers nuls, et un blocage à terme des promouvables !

Classe normale	Hors Classe
9 <sup>ème</sup> éch. : 733	3 <sup>ème</sup> éch. : 733
10 <sup>ème</sup> éch. : 782	4 <sup>ème</sup> éch. : 782
11 <sup>ème</sup> éch. : 820	5 <sup>ème</sup> éch. : 820

## Quelle place pour l'agrégation ?

A chaque réforme entreprise par un ministre, la place de l'agrégation comme concours de recrutement du second degré et donc la place des agrégés dans le système éducatif se trouvent régulièrement remises en cause. Il n'y a pas si longtemps un ministre affirmait vouloir cantonner les agrégés aux seules classes de terminales et au premier cycle du supérieur. Aujourd'hui, de manière plus insidieuse, avec la réforme Licence-Master-Doctorat (LMD) de l'Université, cette question se retrouve de fait posée.



### Une agrégation revalorisée, référence pour tous :

Derrière l'attaque en règle de notre place dans le second degré, se profile en fait un vaste chantier de redéfinition du système éducatif et des corps de la fonction publique. En supprimant, le seul corps recruté au niveau maîtrise, le gouvernement bloquerait de fait toute demande de revalorisation de nos métiers. Les nominations dans le supérieur ne se traduiraient pas, loin s'en faut, par une amélioration de nos conditions d'exercice puisque, cantonnés, aux premières années, comme les PRAG, nous ne pourrions espérer aucune forme de reconnaissance (services annualisés et trop lourds pour faire de la recherche...). Les agrégés ont, donc, toute leur place dans le second degré, du collège au Post-Bac.

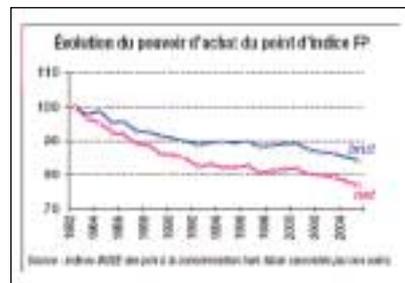
Pour autant, nous ne pouvons ignorer les conséquences de la réforme LMD et la disparition de la maîtrise.

Dans ce cadre - et même si nous contestons le bien fondé de cette réforme de l'Université -, il convient de réexaminer la place de l'agrégation. L'objectif doit être un recrutement au niveau M2-Master recherche. Dans l'immédiat, l'attribution du master recherche aux lauréats de l'agrégation doit constituer un point d'appui dans une logique de validation de l'année de préparation au concours et donc de reconnaissance de son utilité.

De plus, il est nécessaire de conforter la place de l'agrégation dans le second degré, d'une part en développant des agrégations dans les disciplines qui en sont dépourvues, d'autre part en augmentant le nombre de places offertes aux différents concours de l'agrégation.

### Poser sans tabou la question salariale :

L'ensemble du processus de la carrière doit être repensé. L'attractivité de nos carrières en dépend. Face à la désaffection croissante pour les métiers de l'enseignement mesurée par la diminution du nombre de candidats aux concours, il y a urgence. Un agrégé débute sa carrière à l'indice 378 soit 1,4 fois le SMIC. Nos professions subissent de plein fouet la baisse du pouvoir d'achat qui frappe la fonction publique depuis 1982. Pour inverser le phénomène d'érosion croissante de nos salaires, nous demandons une refonte de la grille des rémunérations, pour mieux prendre en compte nos qualifications avec une revalorisation marquée des débuts de carrière, permettant de prendre en compte les difficultés des premières années (installation, équipement...) et une fin de carrière permettant à tous de terminer aux actuels indices de rémunération de la Hors-classe.



### Retraite : une question qui nous concerne tous

Enfin, la réforme des retraites s'avérant particulièrement pénalisante pour celles et ceux qui ont approfondi leurs études et donc différé leur entrée dans la vie active, il est indispensable de remettre à plat la réforme du code des pensions. Le SNES revendique l'abrogation de la loi de 2003, le droit au départ en retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75% du dernier salaire pour 37,5 annuités. Par ailleurs, le coût exorbitant et totalement dissuasif du rachat des années d'étude notamment, qui se traduit en fait par l'impossibilité de les faire valider, doit impérativement être revu. Le SNES-FSU demande la réouverture de ce dossier avec la ferme intention d'obtenir la validation gratuite de la durée d'assurance correspondant aux années d'études nécessaires au recrutement et de meilleures conditions de prise en compte dans la durée des services liquidables.

En cette période de lutte pour le pouvoir d'achat, pour un budget permettant à l'Éducation Nationale de fonctionner, contre la loi Fillon et particulièrement contre les remplacements de Robien, il est fondamental que l'administration trouve en face d'elle un syndicat puissant, fédérateur, représentant réellement la profession.

**Le 6 décembre, faisons nous entendre.  
Votons SNES.**

L'article 4, 2ème et 3ème alinéa, du décret du 4 juillet 1972 précise que les agrégés «assurent leur service dans les classes préparatoires aux grandes écoles, dans les classes de lycées, dans les établissements de formation et, exceptionnellement, dans les classes de collèges...»