



Déclaration liminaire du Sgen-
CFDT Limousin

CAPA avancement à la Hors-
Classe et la Liste d'Aptitude pour
l'accès au corps des professeur·es
agrégé·es

26 mai 2020

Mesdames, messieurs les membres de la
CAPA des professeur·es agrégé·es,

Compte tenu des circonstances de cette réunion, je ferai une courte déclaration pour le Sgen-CFDT. Nous remercions les personnels de la DIPER, pour l'organisation de cette visioconférence et pour leur travail pendant cette période si particulière.

Depuis le 16 mars, l'ensemble des personnels s'est remarquablement adapté pour assurer la continuité pédagogique, avec beaucoup d'abnégation.

Les enseignants par exemple ont dû utiliser leur propre matériel informatique, et parfois ont dû faire un achat en urgence pour pouvoir s'adapter à la situation. La question de la revalorisation salariale des enseignants va se poser à nouveau et rapidement. C'est pourquoi la question de l'avancement est primordiale.

Nous nous interrogeons ainsi sur le sens des rendez-vous carrière, et en particulier sur celui de l'échelon 9, dont le bénéfice pour les agents est beaucoup trop décalé dans le temps (3 ans au moins). Il est l'occasion pour les agents de faire un point à mi-parcours puisqu'il intervient au milieu de la carrière mais n'est généralement prolongé par aucun suivi alors que ce sont justement les fins de carrière qui sont les plus difficiles. C'est d'ailleurs une des raisons qui poussent les collègues à tenter d'obtenir l'agrégation par concours interne ou par liste d'aptitude.

Une fois de plus, nous voulons exprimer notre regret d'assister à la disparition des CAP, instances de dialogue social et garanties de la transparence des promotions et des

mutations. La confiance ne va pas de soi, la période actuelle l'a montré et laissera des traces profondes.

En ce qui concerne plus particulièrement la Hors-Classe des professeur·es agrégé·es :

- Nous continuons à veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous constatons les efforts de l'Administration en ce sens, mais le retard des femmes reste réel et se traduit aujourd'hui par exemple par le fait que les femmes proposées pour cette promotion de grade sont plus nombreuses à l'échelon 10 que leurs collègues masculins, et sont parallèlement de 2 ans plus âgées.
- Nous nous félicitons de la quasi disparition de l'échelon 11 puisque la cohorte montante a une ancienneté moyenne à l'échelon 10 inférieure à 1 an.

En ce qui concerne la Liste d'Aptitude pour l'accès au corps des des professeur·es agrégé·es :

- Le pourcentage assez élevé (68%) de femmes proposées nous semble une très bonne chose.
- Nous regrettons que ce type de promotion reste marginal et intervienne en moyenne si tard dans la carrière, alors même que les personnels s'essouffent et perdent tout espoir d'une forme de reconnaissance de leur exceptionnel engagement.

Enfin, d'une manière générale, nous souhaitons que les collègues qui ont exercé plus de 5 ans en REP soient mieux valorisé·es par rapport à celles et ceux qui ont fait des missions de formation par exemple.

Je vous remercie.