# Déclaration liminaire du SNALC

# CAPA du 1er Juillet 2026

# Professeurs agrégés et contractuels

Monsieur le Directeur des ressources humaines, Monsieur le chef de la DPE, Mesdames et Messieurs les IA-IPR, Mesdames et Messieurs les membres de cette CAPA, Chers collègues,

Dans ses vœux aux personnels, Madame la Rectrice rappelait son attachement à l'engagement des personnels, à la nécessité de fédérer les énergies, de soutenir les équipes et de garantir le bien-être des élèves. Le SNALC partage pleinement cette ambition. Encore faut-il que ces principes trouvent une traduction concrète sur le terrain.

Les personnels continuent d'assurer leurs missions avec un professionnalisme remarquable, malgré des conditions de travail toujours plus difficiles : moyens contraints, réformes successives, surcharge administrative, difficultés de remplacement ou encore épisodes climatiques extrêmes. Leur engagement ne saurait tenir lieu de politique de prévention. Adapter nos établissements aux fortes chaleurs est désormais une exigence de santé au travail autant que de réussite scolaire.

Le SNALC tient également à rappeler son attachement à un dialogue social de proximité, respectueux et constructif. Or nous constatons une évolution préoccupante : de plus en plus de situations qui devraient être résolues au sein des établissements se traduisent par des convocations de collègues au rectorat pour des recadrages, des demandes d'explications, voire des procédures disciplinaires. Si l'autorité académique a naturellement toute sa légitimité, ces interventions devraient demeurer l'ultime recours, et non devenir un mode de gestion des difficultés quotidiennes.

Cette évolution interroge également les pratiques managériales. La manière de servir d'un chef d'établissement ne se résume pas à la gestion administrative ou aux résultats obtenus : elle s'apprécie aussi à sa capacité à instaurer un climat de confiance, à prévenir les conflits, à écouter, à accompagner les personnels et à résoudre les difficultés au sein même de l'établissement. Lorsque des tensions locales se déplacent systématiquement vers le rectorat, cela interroge inévitablement la qualité du dialogue social et du management de proximité.

Chaque convocation constitue une épreuve pour les personnels. À l'inverse, un dialogue sincère, une médiation précoce et un management fondé sur l'écoute permettent bien souvent d'éviter l'escalade des conflits. Pour le SNALC, un bon manager ne se reconnaît pas au nombre de recadrages qu'il sollicite, mais à sa capacité à résoudre les difficultés avant qu'elles ne deviennent des contentieux.

Nous formulons donc le vœu que les principes rappelés par Madame la Rectrice irriguent l'ensemble de la chaîne hiérarchique : faire confiance aux personnels, reconnaître leur engagement, privilégier le dialogue et rechercher, chaque fois que possible, des solutions au plus près du terrain, dans l'intérêt des élèves comme des équipes.

Pour le SNALC, la qualité du management se mesure d'abord à sa capacité à prévenir les tensions plutôt qu'à les gérer une fois installées. Les désaccords sont normaux ; leur judiciarisation ou leur académisation ne doit jamais devenir la règle.

Le SNALC souhaite ensuite revenir sur la gestion de la récente vague de chaleur. Cet épisode a, une nouvelle fois, mis en évidence un manque d'anticipation de notre administration. Si nous prenons acte de la mise en place d'autorisations spéciales d'absence pour les personnels vulnérables, cette décision est intervenue tardivement et les consignes transmises aux collègues sont demeurées incomplètes, voire contradictoires.

Le SNALC s'interroge notamment sur la demande faite à certains agents de produire une déclaration sur l'honneur attestant de leur vulnérabilité. L'appréciation d'une situation médicale relève de la médecine de prévention et du respect du secret médical, non d'une auto-déclaration adressée à la hiérarchie.

Plus largement, cette situation illustre l'absence de réponses structurelles face aux épisodes climatiques désormais récurrents. Dans l'académie de Paris, ce sont **219 établissements publics du second degré**, soit **114 collèges** et **105 lycées**, qui ont dû faire face à cette vague de chaleur. Pourtant, les réponses apportées se limitent encore trop souvent à des recommandations : fermer les stores, changer de salle ou s'hydrater, alors que de nombreux établissements ne disposent ni de protections solaires efficaces, ni de locaux adaptés, ni de dispositifs de rafraîchissement.

Le SNALC rappelle que la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels constituent une obligation de l'employeur public. Nous attendons désormais des mesures concrètes, des investissements adaptés et une véritable politique de prévention. **Nous attendons de notre employeur qu'il se mette enfin au niveau des responsabilités qui lui incombent.**

Cette CAPA intervient également dans un contexte de crise durable du recrutement.

Depuis plusieurs années, le SNALC alerte sur une crise désormais structurelle qui affecte l'attractivité du métier, les conditions d'exercice et le recrutement des enseignants. Les chiffres de la session 2025 de l'agrégation en témoignent : **2 901 admis seulement**, dont **1 617 au concours externe**, pour plus de **17 000 inscrits**. Le concours demeure particulièrement exigeant, mais le vivier de candidats continue de s'éroder.

Dans le même temps, les rémunérations stagnent, les contraintes administratives s'alourdissent, les perspectives de carrière demeurent limitées et la reconnaissance des professeurs agrégés continue de s'affaiblir. Le SNALC réaffirme son attachement au caractère national du corps des professeurs agrégés et reste opposé à toute remise en cause des garanties statutaires.

Les dossiers examinés aujourd'hui illustrent les difficultés rencontrées par de nombreux stagiaires. Plusieurs concernent un renouvellement de stage, d'autres un refus de titularisation. Certaines situations interrogent également quant à l'application des dispositions réglementaires relatives au renouvellement du stage et feront l'objet d'une attention particulière de notre organisation.

Ces dossiers doivent nous conduire à une réflexion collective : les moyens accordés aux tuteurs sont-ils suffisants ? Les dispositifs de formation répondent-ils réellement aux besoins ? Les conditions d'exercice permettent-elles à un professeur débutant de construire progressivement les compétences attendues ?

Le SNALC refuse toute approche purement comptable de la titularisation. Derrière chaque dossier se trouve un collègue, un parcours, parfois une reconversion professionnelle ou plusieurs années d'engagement au service de l'Éducation nationale. Chaque situation mérite une analyse individualisée, objective et contradictoire.

Lorsque les différents évaluateurs constatent une progression réelle, celle-ci doit être pleinement prise en compte. À l'inverse, lorsqu'un refus de titularisation est proposé, il doit être fondé sur des éléments précis, circonstanciés et objectivement établis. Le SNALC sera particulièrement vigilant au respect de ces principes ainsi qu'à l'égalité de traitement entre les candidats.

Nous souhaitons enfin rappeler l'importance des dossiers concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. L'inclusion professionnelle ne peut être un simple affichage. Elle suppose un accompagnement effectif, des aménagements adaptés et une évaluation tenant pleinement compte des situations individuelles.

Le SNALC continuera à défendre une École qui protège ses personnels autant qu'elle exige leur engagement. La crise actuelle ne se résoudra ni par des campagnes de communication ni par l'accumulation de réformes sans moyens. Elle exige une véritable revalorisation des carrières, une amélioration concrète des conditions de travail, le respect des garanties statutaires et une confiance renouvelée envers les enseignants.

Parce qu'un concours d'excellence mérite une carrière à la hauteur de l'engagement de celles et ceux qui le réussissent.

Enfin, nous souhaitons attirer encore une fois votre attention sur le respect du règlement intérieur de cette CAPA, notamment en ce qui concerne la désignation du secrétaire adjoint de séance, **article 9**. Nous souhaiterions connaître les modalités retenues aujourd'hui pour procéder à cette désignation.

Le SNALC demande que les dispositions du règlement intérieur soient pleinement appliquées et que les représentants du personnel puissent proposer librement le secrétaire adjoint de séance. À défaut, nous proposons qu'une réflexion soit engagée afin de mettre en place un principe de rotation entre les organisations syndicales représentatives ou, si nécessaire, de faire évoluer le règlement intérieur afin de garantir une représentation équilibrée, transparente et partagée dans l'exercice de cette fonction.

Nous rappelons également, selon l'**article 15**, de notre règlement intérieur, que le procès-verbal de chaque réunion, signé par le président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint, doit être transmis, dans le délai de 1 mois prévu par le règlement intérieur, à l'ensemble des membres titulaires et suppléants de la commission. Il est en outre expressément rappelé que ce document présente un caractère confidentiel et que seuls les membres de la commission en sont destinataires.

À ce jour, les représentants du personnel ne disposent pas toujours d'une visibilité suffisante sur la retranscription de leurs interventions au procès-verbal. Une transmission systématique des procès-verbaux, dans les conditions prévues par le règlement intérieur, permettrait de garantir la fidélité des échanges et la transparence des travaux de la commission.

Le SNALC sera particulièrement attaché au respect de cette garantie fondamentale, qui assure un débat contradictoire, transparent et conforme aux droits des représentants du personnel.

Le respect de ces dispositions participe pleinement à la sécurité juridique des avis rendus, à la confiance entre l'administration et les représentants du personnel, ainsi qu'au bon fonctionnement des commissions administratives paritaires.

Nous vous remercions de votre attention.

**Les commissaires paritaires du SNALC**