

S3 BORDEAUX

BULLETIN SYNDICAL

n°215 - juillet-août-septembre 2018



ÉDITORIAL

C'est une année scolaire marquée par le refus du dialogue social par le gouvernement qui se termine.

Le ministère a ouvert de multiples chantiers qui risquent de transformer profondément nos métiers sans pour autant tenir compte ni de la profession ni de leurs représentants syndicaux. Dernier épisode en date, le refus du ministre de retirer de l'ordre du jour du CSE les projets de modifications des programmes de 2016. Les représentants de la FSU, accompagnés de ceux de nombreuses autres organisations syndicales, ont donc décidé de quitter la séance. Le gouvernement semble plus préoccupé par le rythme de l'annonce de réformes qui lui permet d'exister médiatiquement que par la mise en place d'une réflexion avec l'ensemble des partenaires afin de construire une école au service de la réussite de tous les élèves et pas seulement au service des « premiers de cordée ».

La rentrée dans notre académie risque d'être marquée par une pression très forte sur les effectifs tant en collège qu'en lycée. Les créations de postes ont été insuffisantes au regard de la croissance des effectifs, la seule solution pour l'administration afin d'accueillir tous les élèves sera donc d'augmenter les effectifs par classe et de communiquer sur une moyenne académique d'élèves par division afin d'avoir une rentrée techniquement réussie !

Réforme du lycée, nouvelle carte de l'éducation prioritaire, nouveaux programmes, réforme des retraites, remise en cause du paritarisme, réforme de l'enseignement professionnel, réforme de l'orientation, crise du recrutement... Les combats syndicaux vont être rudes l'an prochain, année d'élections professionnelles.

Nous aurons besoin de toutes les forces militantes pour renforcer la position majoritaire du SNES et de la FSU dans les instances représentatives. Il faudra voter et faire voter pour nos listes afin de montrer au gouvernement notre attachement à la fonction publique .

D'ici là, l'ensemble des militant-e-s du S3 vous souhaite d'excellentes vacances.

À Bordeaux, le 19 juillet 2018

J-P MERAL

SOMMAIRE

- P1. ÉDITORIAL
- P2. ACTUALITÉ - S3 DE BORDEAUX
- P3.. STAGE ACADÉMIQUE
- P4-5. MÉTIER TZR
- P6-9. MÉTIER AGRÉGÉS
- P10-12. MÉTIER CERTIFIÉS
- P13. FORMATION SYNDICALE
- P14-16. VIE DU SNES - ELECTIONS

RÉFORME **DU LYCÉE**

Le décret et les arrêtés concernant la réforme du lycée ont été publiés au journal officiel du 17 juillet. Ces textes cadrent l'organisation du lycée à partir de la rentrée 2019 pour les classes de seconde et de première, de la rentrée 2020 pour les classes de terminale ainsi que l'organisation du baccalauréat pour les épreuves anticipées de 2020 et du bac 2021.

Pour la rentrée 2018, rien ne change pour la classe de seconde mis à part la mise en place d'une évaluation commune dont les modalités pratiques restent encore à définir.

L'architecture générale du futur lycée ne change pas par rapport aux projets qui nous avaient été communiqués (www.snes.edu/Dernieres-nouvelles-du-front.html). Les risques de baisses horaires disciplinaires sont bien confirmés par les grilles publiées, ce qui laisse prévoir de nombreuses suppressions de postes dans les établissements.

L'accompagnement personnalisé n'a plus d'horaire dédié, ce qui signifie qu'il devra être pris sur la marge de 12 h en seconde et de 8 h en première et terminale. Il entrera en concurrence avec les groupes à effectifs réduits et les enseignements optionnels qui devront eux aussi être financés sur cette marge. L'accompagnement au choix de l'orientation (au maximum 54h) pourra être pris en charge par des personnes mandatées par la région. Sachant qu'il n'y pas de financement dédié, soit on utilisera la marge soit on confiera à la région ce travail sur l'orientation au détriment du rôle des personnels spécialisés que sont les PsyEN.

L'utilisation de l'enveloppe de 12 h en seconde et de 8 h en première et terminale sera fixée par le conseil d'administration qui devra se prononcer après consultation du conseil pédagogique et des conseils compétents. Cette disposition vise à renforcer l'autonomie des établissements. Elle est d'autant plus dangereuse que la composition des conseils d'administration ne donne pas la majorité aux représentants des personnels enseignants. Ce sont donc les représentants des parents d'élèves et des élèves qui pourront peser lourdement sur l'organisation des enseignements.

La mise en place des épreuves du contrôle continu va alourdir le bac puisque les élèves devront subir près de 30 épreuves sur les deux années de première et de terminale. L'organisation des épreuves communes de contrôle continu est renvoyée au local mais avec une contrainte d'anonymat et de mise en place d'une commission d'harmonisation. Les tentatives de fraude à ces épreuves communes relèveront du même article que pour le bac actuel. Donc le ministère est en train de mettre en place une usine à gaz que les établissements auront bien du mal à gérer.

Nos craintes se confirment, le lycée Blanquer alourdit le bac, accentue sa dimension locale, met les disciplines en concurrence, renforce l'autonomie du chef d'établissement au détriment de la formation et de l'intérêt des élèves et des conditions de travail des personnels.

Jean Pascal MERAL

MANAGEMENT ET **CLIMAT SCOLAIRE**

Comme vous le savez probablement, le SNES-FSU de l'académie de Bordeaux organise une consultation en ligne auprès des collègues sur les conditions de travail et le climat scolaire au sens large (Enquête disponible sur le site du SNES Bordeaux).

En Gironde, les visites dans les établissements, les délégations de collèges et de lycées que le SNES-FSU a accompagnées à l'Inspection académique pour aborder des problèmes de dysfonctionnements et de relations difficiles avec leur chef d'établissement, les retours et témoignages des collègues de plus en plus fréquents pour dénoncer la souffrance au travail illustrent les pressions de plus en plus fortes que nous subissons de la hiérarchie d'une part mais aussi des parents et des élèves d'autre part.

Les premiers résultats de notre enquête (un envoi sur la messagerie académique des certifié(e)s et deux mails du S2) sont ainsi quantifiables :
→ 196 réponses en une semaine

→ 52 collègues répondent avoir été victimes de violences verbales et physiques
→ 94 collègues répondent avoir subi des pressions de la part de leur hiérarchie (chef d'établissement et/ou IPR) et/ou de la part des élèves, des parents et d'autres collègues

→ 144 réponses sont anonymes pour aborder les problèmes de violences verbales

et physiques de la part des élèves, des parents, de la hiérarchie et entre collègues
→ 102 réponses sont anonymes pour aborder les problèmes de pressions de la part de la hiérarchie, des parents, des élèves et entre collègues

→ la grande majorité des S1 de Gironde a renseigné ce questionnaire pour alerter sur le climat scolaire dans leur établissement et faire état des pressions subies et des formes qu'elles pouvaient prendre.

Premier effet de notre enquête, pour défendre nos conditions de travail, pour protéger nos collègues et notre métier, le SNES-FSU Gironde a obtenu la tenue d'une réunion régulière avec le DASEN 33 consacrée exclusivement à ces dossiers.

Si vous n'avez pas encore répondu à notre consultation et que vous souhaitez le faire, n'hésitez pas car nous n'avons pas encore terminé de traiter les réponses reçues.

Les suites que nous y donnerons seront de diverse nature :

→ interventions dans les établissements dans lesquels les problèmes sont particulièrement importants ;

→ signalement des problèmes à l'administration rectorale ;

→ mise en place de protocoles pour nous guider et protéger en cas de problèmes ;

→ articles de presse, etc.

Catherine DUDES

Stage académique

DÉFENDRE NOS DROITS FACE AUX PRESSIONS MANAGÉRIALES

Jeudi 22 novembre 2018

à l'Athénée municipal de Bordeaux
de 9h30 à 16h

La plupart des collègues s'accordent pour dire que les conditions du métier et le climat scolaire se dégradent alors que les hiérarchies intermédiaires n'apportent pas toujours les réponses adaptées ou pire aggravent les pressions sur le personnel.

Le développement du nouveau management public dans les établissements conjugué aux pressions exercées par les usagers (parents et élèves) semblent bien avoir une bonne part de responsabilité dans ces dégradations.

Il importe de bien définir au préalable ce à quoi nous devons nous confronter pour mieux lui résister: le nouveau management pu-

blic n'est pas l'expression de comportements individuels propres à quelques chefs d'établissement plus ou moins mal intentionnés ; il est bien un mode de gestion du personnel impulsé par les politiques libérales à l'œuvre depuis plusieurs décennies.

Face à ces évolutions, quelles réponses syndicales le SNES peut-il apporter ? Quel cadre de lutte peut-on collectivement construire pour résister ?

Comprendre la logique qui est à l'œuvre est tout l'enjeu de cette formation syndicale ouverte aux collègues syndiqués et non-syndiqués.

Patrick CHAUDON

Le stage se déroulera en 2 temps :

LE MATIN :

QU'EST-CE QUE LE NOUVEAU MANAGEMENT PUBLIC ET COMMENT IL OPÈRE DANS L'ÉDUCATION NATIONALE ?

Avec **Evelyne Bechtold-Rognon**, professeure de philosophie, présidente de l'Institut de recherches de la FSU, auteure de plusieurs articles et ouvrages sur le nouveau management public.

L'APRÈS-MIDI :

COMMENT Y FAIRE FACE COLLECTIVEMENT ?

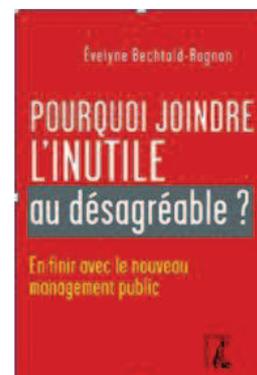
Avec **Philippe Jeanjean**, secrétaire général adjoint du SNES de l'Académie de Bordeaux.

Références bibliographiques :

E. Bechtold-Rognon et Thomas Lamarche (coord.), *Manager ou servir. Les services publics aux prises avec le nouveau management public*, Edition Syllepse, 2014.

David Raftroidi (coord.), *Nouveau management public et éducation. Le reconnaître, le comprendre, y résister*, Adapt-SNES, 2018.

E. Bechtold-Rognon, *Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ? En finir avec le Nouveau management public*, édition de l'Atelier, 2018.



Inscrivez-vous directement par mail à s3bor@sned.edu
Merci d'indiquer votre nom, prénom, la date du stage ainsi que son intitulé.

Ce stage est ouvert à tous les collègues, syndiqués ou non. Le SNES participe aux frais de déplacement et au repas pour les syndiqués à jour de leur cotisation.

Modèle de demande d'autorisation d'absence

NOM, Prénom
Grade et fonction
Établissement

à Monsieur le Recteur de l'Académie de Bordeaux
s/c de Monsieur le Chef d'établissement

Conformément aux dispositions de la loi n° 84-16 du 11/01/1984; alinéa 7 portant statut général des fonctionnaires, de la loi n° 82-997 du 13/11/1982 relative aux agents non titulaires de l'État (2) définissant l'attribution des congés pour la formation syndicale, avec maintien intégral du salaire, j'ai l'honneur de solliciter un congé du au pour participer à un stage de formation syndicale.

Ce stage se déroulera à

Il est organisé par la section académique du SNES sous l'égide de l'IRHSES

Ale

Signature.

(1) Nom et fonction du chef d'établissement, cette demande devant parvenir par la voie hiérarchique

(2) Indiquer les références du seul texte correspondant à votre situation (titulaire ou non)

ÉTÉ 2018 **LE POINT SUR LES TZR**

Le nombre de titulaires sur zone de remplacement sera à peu près stable à la rentrée 2018. Avec 554 TZR (+6), le potentiel de remplacement de l'académie demeure à des niveaux historiquement bas. Dans ces conditions, les moyens réels en remplacement, éternelle variable d'ajustement pour les recteurs, resteront anecdotiques. Déjà à la rentrée 2017, près des 3/4 des TZR (72,2%) étaient affectés à l'année. Ainsi, au 1er septembre il ne restait plus que 156 TZR pour assurer les remplacements de courtes et moyennes durées de plus de 15 000 enseignants en collèges et lycées. Cette pénurie de remplaçants a également des effets sur les conditions d'emplois des TZR car elle conduit le rectorat à «rentabiliser au maximum leur rendement» en multipliant les postes à complément de services sur deux ou

trois établissements pour surtout « ne perdre aucune heure » (45% des affectations à l'année).

La pénurie de TZR varie considérablement entre les départements et les disciplines. De façon générale, les langues vivantes connaissent des niveaux jamais atteints. Il n'y aura que 15 TZR en Anglais pour toute l'académie à la rentrée (-10) et aucun en Dordogne, Lot-et-Garonne et Pyrénées Atlantiques ; ils seront seulement 11 en Allemand (-2) pour toute l'académie. La situation de l'Espagnol peut paraître moins problématique avec 35 TZR (+14), mais quand on sait que les 3/4 de ces collègues seront affectés à l'année dès le 1er septembre, il ne restera plus que 8 TZR pour le remplacement. Idem pour les mathématiques, avec seulement 35 TZR (+17), et les CPE avec 12 TZR (-2). Années après années, la technologie reste le parent pauvre de l'académie : toujours aucun TZR pour une discipline dans laquelle 41 postes sont pourtant restés vacants après mouvement...

Le rectorat a bien essayé de renforcer le potentiel des départements les plus mal dotés mais le manque de titu-

lares qui ont pu entrer dans notre académie au mouvement inter-académique a largement entamé cette volonté. Les entrants ont été affectés prioritairement sur les postes fixes et les entrées en ZR très limitées. Le rectorat a dû d'ailleurs prendre la décision de fermer certaines ZR pour éviter ou limiter le nombre de postes vacants après mouvement dans certaines disciplines. Le résultat n'est donc pas brillant. La Dordogne n'aura que 5 TZR de plus (66) et le Lot-et-Garonne en gagne 8 (67). En même temps, les Landes rejoignent ces deux départements avec un potentiel de 71 TZR (-3). Le recours massif à la précarité par l'emploi de contractuels va donc se pérenniser.

C'est dans ce contexte que le recteur a demandé à ses services de rattacher administrativement le plus possible de TZR en collège pour favoriser la mise en place du dispositif « devoirs faits ». Les TZR en attente de remplacement seront donc mobilisés en priorité. Le recteur s'appuie sur le décret remplacement de 1999 qui prévoit qu'en attente de remplacement, les personnels enseignants peuvent être chargés, dans la limite de leurs obligations de services statutaires, d'assurer des activités de nature pédagogiques dans leur établissement de ratta-

chement. La volonté d'économiser des heures supplémentaires en faisant peser « devoirs faits » sur les TZR peut sembler dérisoire quand on sait qu'au final, la quasi-totalité des TZR seront en remplacement peu après la rentrée. Elle montre à nouveau le peu de considération des autorités rectorales pour les TZR. Néanmoins, il faudra se défendre en exigeant des principaux de collèges un emploi du temps avec une liste d'élèves identifiés ainsi qu'un accès informatique permettant le relevé des absences. Ces exigences n'ont pour but que de permettre aux TZR de pouvoir effectuer réglementairement leurs services car, comme tous les enseignants, ils doivent avoir un emploi du temps hebdomadaire dont la seule responsabilité relève du chef d'établissement. Car il ne faut jamais oublier qu'avoir un emploi du temps constitue une garantie pour l'imputabilité au service d'un accident dans le cadre du service.

Pierre DELBOURG



Les TZR dans l'académie de Bordeaux au 1^{er} septembre 2017

DISCIPLINES	Total des TZR à affecter	Total des AFA ou des remplacements à l'année dans la zone. Quelle que soit la quotité	Dont affectés sur 2 établissements ou plus	Nombre de TZR pour le remplacement
E0030 EDUCATION (CE ,CPE)	14	10		4
L0080 DOCUMENTATION	8	6	1	2
L0100 PHILOSOPHIE	17	9	5	8
L0201 LETTRES CLASSIQUES	1			
L0202 LETTRES MODERNES	126	76	31	50
L0421 ALLEMAND	13	7	6	6
L0422 ANGLAIS	25	21	10	4
L0423 ARABE	2	2	2	
L0424 CHINOIS				
L0426 ESPAGNOL	21	17	8	4
L0428 HEBREU				
L0429 ITALIEN	11	9	4	2
L0433 PORTUGAIS	5	3	1	2
L0434 RUSSE	5	5	3	
L0440 BASQUE				
L0444 OCCITAN - LANGUE D'OC				
L1000 HISTOIRE GEOGRAPHIE	88	64	25	24
LANGUES REGIONALES	19	14	11	5
AUTRES LANGUES	3	2	2	1
L1100 SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	6	5	2	
L1300 MATHÉMATIQUES	18	15	4	3
L1400 TECHNOLOGIE				
L1411 SII OPT INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	3	3		
L1413 SII OPT INGENIERIE INFORMATIQUE	2	2		
L1414 SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	9	4		5
L1500 SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	44	42	25	2
L1510 PHYSIQUE ET ELECTRICITE APPLIQUEE	3			
L1600 SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	43	35	19	8
L1700 EDUCATION MUSICALE	10	7	5	3
L1800 ARTS PLASTIQUES	32	11	5	21
L7100 BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGIQUE	6	5	1	1
L7300 STMS	2	2		
L8010 ECONOMIE ET GESTION				
L8011 ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH	2	2		
L8012 ECO-GEST.OPTION COMPTA ET FINANCE	3	2	2	1
L8013 ECO-GEST.OPTION MARKETING	3	3		
L8510-20-30 HOTEL-REST -TOURISME	3			
Autres STT	1			
TOTAL	548	383	172	156

Répartition des TZR par ZR après le mouvement intra 2018

ZR Acad	ZR 24	ZR 33	ZR 40	ZR 47	ZR 64	Total
	1	4	2	2	3	12
	0	3	1	1	2	7
	2	9	3	1	4	19
				1		1
	23	50	16	23	19	131
	0	4	1	1	5	11
	0	12	3	0	6	21
	0	2				2
	1	2	1			4
	8	8	6	6	7	35
		1				1
	1	8	1	1		11
		3	1		1	5
	1	3			1	5
					12	12
	1	2	1	1	5	10
	8	36	8	7	18	77
		3				3
	6	15	4	6	4	35
						0
				1		1
					2	2
	1	1	1		5	8
	3	20	4	1	14	42
		1			1	2
	7	23	9	7	6	52
		3	3	2	2	10
	3	7	5	6	4	25
7						7
3						3
		1				1
		1				1
			1		1	2
2						2
12	66	222	71	67	122	560

LISTE D'APTITUDE **ACCÈS AU CORPS DES AGRÉGÉS**

Le nombre de collègues souhaitant accéder au corps des agrégés par liste d'aptitude augmente cette année encore, dépassant le seuil symbolique des mille candidatures. Cette hausse est d'autant plus remarquable que le nombre de promotions est réduit, que les délais d'obtention sont très longs et que, bon nombre de collègues se découragent en renonçant à postuler alors

même qu'ils peuvent être en position favorable. Cette évolution interroge. Le nombre réel de candidatures nouvelles s'élève à 320, total qui prend tout son relief à la lumière des 25% de candidats (hors nomination) qui n'ont pas renouvelé leur candidature cette année. Ces chiffres reflètent un besoin croissant de reconnaissance du travail et de l'investissement professionnel. Les mesures du PPCR, premier pas vers une revalorisation des

carrières, n'étaient malgré tout pas à la hauteur des attentes des enseignants. Elles ne compensent pas la dévalorisation salariale subie depuis plusieurs années alors même que les conditions d'exercice pour tous les collègues du secondaire et du supérieur sont de plus en plus éprouvantes, dans des carrières de plus en plus longues. Le report de certaines mesures salariales, l'instauration de la journée de carence, l'augmentation

de la CSG, les annonces de suppressions d'emplois dans la fonction publique et les attaques contre les statuts particuliers sont autant de motifs d'angoisse quant à la poursuite des dégradations des conditions de travail et de rémunération.

A l'issue de la CAPN, sur les 75 proposés de l'académie, 15 collègues seulement (dont 2 enseignants dans le supérieur) ont été promus.

Interventions de la FSU

Les commissaires paritaires de la FSU (SNES, SNEP pour les enseignants d'EPS, Snesup pour les enseignants dans le supérieur) sont intervenus pour défendre la continuité des propositions d'une campagne à l'autre, ont interpellé les corps d'inspection sur les nouvelles propositions et défendu l'idée que les services rendus à l'inspection et le zèle de certains collègues à appliquer les réformes ne devraient pas être les seuls critères déterminants pour intégrer le corps des agrégés. Nous avons alerté la commission sur les risques d'un rajeunissement des candidatures. Elles ne nous semblent ni efficaces ni opportunes et elles bloquent une des dernières possibilités de revalorisation pour des collègues plus proches de la retraite.

Revendications de la FSU

Nous renouvelons notre demande d'un barème basé sur des critères objectifs et transparents pour tous les collègues (diplômes, bi-admissibilité, travaux disciplinaires, enseignement en éducation prioritaire, etc.) qui leverait le doute sur l'objectivité de certaines nominations et donnerait plus de visibilité aux candidats.

Au niveau national, nous revendiquons :

- ▶ la hausse du nombre de postes au concours
- ▶ un ratio de 1/5 au lieu de 1/7 du nombre de titularisations dans le corps des agrégés pour calculer les possibilités de nominations par liste d'aptitude
- ▶ une augmentation significative du nombre de congés formation pour permettre, entre autres, aux collègues les plus jeunes de préparer dans de bonnes conditions les concours de l'agrégation
- ▶ une agrégation pour toutes les disciplines
- ▶ un barème fondé sur des éléments objectifs et transparents pour tous les collègues

Les commissaires paritaires du SNES-FSU

33 : Mathieu Dumoulin, Corinne Michelin, Cyrille Orłowski, François Richard

40 : Marianne Campagnolle, Cécile Cluzeau, Julien Leroy, Sonia Mollet

47 : Marie Pierre Mongelard

64 : Nicolas Garret

HORS CLASSE **NOUVELLE MOUTURE**

Cette année aura été marquée par la mise en place de la nouvelle carrière.

Nouveau barème qui ne portent que sur l'ancienneté dans la carrière et sur l'appréciation du recteur

Dans l'esprit du PPCR et de la garantie de parcourir sa carrière sur deux grades, ce nouveau barème assure la promotion à ceux ayant passé plus de 3 ans dans le 11^{ème} échelon.

Seul bémol, soucieux de garder la main même symboliquement sur un accès à la HC au mérite, le ministère a introduit la notion « d'opposition du recteur » qui bien qu'exceptionnellement utilisée est vue comme une possibilité de sanction managériale. Cette opposition peut être revue chaque année.

La nouveauté réside dans le caractère définitif des avis. Cette pre-

mière campagne a été approximative. Dans l'esprit de la note de service, les avis seront attribués aux 9+2 (9^{ème} échelon avec 2 ans d'ancienneté dans l'échelon) après leur rendez-vous de carrière. Or cette année, aucun candidat n'avait connu de RDV de carrière et les avis « Très Satisfaisant » des IPR et chefs d'établissement (20 % du nombre total des avis) et « « Très Satisfaisant » ou « Excellent » du recteur (respectivement 10 % et 45 % du nombre total des avis) ont été répartis équitablement par échelon et non par année dans l'échelon, générant des déséquilibres pour les futures campagnes. Nous avons tiré la sonnette d'alarme.

Modification de la plage d'appel

Ne sont désormais concernés par la campagne d'accès à la Hors Classe que les collègues ayant dépassé deux années dans le 9^{ème} échelon. Dans la pratique, cette réduction de la plage d'appel ne pénalisera aucun collègue au 7, 8 ou 9^{ème} échelon. En effet, aucune candidature à ces échelons n'avait reçu un examen favorable.

Nonobstant, en maintenant le volume des propositions rectorales à 20 % du nombre de promovables, le ministère a réduit de moitié le nombre de candidatures examinées en CAPN (291 en 2017 contre 151 en 2018). Le maintien de cette règle a, d'une part créé des déceptions chez les collègues qui n'ont pas compris que leur candidature ne soit plus examinée, et d'autre part empêché l'examen des candidatures de tous les collègues au 11^{ème} échelon.

Proposition du SNES-FSU

Grille salariale

Chez les agrégés, le reclassement dans la HC se fait au même indice, excepté pour les collègues au 10^{ème} échelon avec plus de 2,5 ans d'ancienneté dans l'échelon (reclassés à l'indice du 11^{ème}) et ceux au 11^{ème} avec plus de 3 ans (accès aux indices Hors Echelle A).

Fort de nos analyses et au nom de l'équité, nous avons demandé que l'ensemble des candidatures des agrégés au 11^{ème} échelon soit examiné en CAPN. Avant la tenue de la CAPA, 28 candidats dont 22 sans « opposition du recteur » n'étaient pas proposés par le recteur (et avec moins de 1 an d'ancienneté dans le 11^{ème} échelon au 31/08/18). En revanche, 34 candidatures de collègues au 10^{ème} échelon (avec plus de deux ans d'ancienneté dans l'échelon et un avis « Excellent ») ont été proposées en CAPN. Face au refus de l'administration de privilégier l'intégralité des

candidatures des agrégés au 11^{ème} échelon, nous avons obtenu l'adjonction de la liste de ces 22 candidatures de 11^{ème} aux remontées rectorales. Bien que l'ajout ait été rejeté par le ministère, le rectorat a été sensible à notre argumentation qui doit servir de fil directeur pour les prochaines campagnes. Seule la FSU et ses syndicats (SNES, SNEP pour les enseignants d'EPS, Snesup pour les enseignants dans le supérieur) sont force de proposition et garants de la quasi totalité des intervention en CAPA.

126 agrégés de l'académie de Bordeaux seront promus à la HC en cette rentrée 2018 ce qui est davantage que l'an dernier. Les 25 proposés non promus sont des collègues avec moins de deux ans d'ancienneté dans le 11^{ème}. Ils ne subiront aucun ralentissement de carrière.

Les commissaires paritaires du SNES-FSU

33 : Mathieu Dumoulin, Corinne Michelin, Cyrille Orłowski, François Richard

40 : Marianne Campagnolle, Cécile Cluzeau, Julien Leroy, Sonia Mollet

47 : Marie Pierre Mongelard

64 : Nicolas Garret

CLASSE EXCEPTIONNELLE **ROUND 2**

Lundi 25 juin s'est tenue la CAPA d'accès à la classe exceptionnelle des agrégés. Ont été examinées les candidatures pour une promotion au 1er septembre 2018. La CAPN se tiendra début septembre.

Le ministère a publié trois notes de services successives relatives à la classe exceptionnelle en quelques mois compliquant sérieusement le travail des services rectoraux. Demeurent pour les agrégés les contingents d'avis « Excellent » et « Très Satisfaisant » (respectivement 15 % et 25 % du nombre de candidatures pour le vivier 1, contre 4 % et 25 % pour le vivier 2).

Évolutions pour le vivier 1

Quand bien même les critères de recevabilité des candidatures au vivier 1 se sont assouplis, leur nombre total diminue. Les 65 nouvelles candidatures ne compensent pas la promotion de 76 des candidats du crû 2017 (taux de promotion = 37 %) et le non renouvellement de 23 candidatures. Les demandes sont à renouveler tous les ans. Le rectorat se refuse de

vérifier leur continuité par soucis d'équité entre les collègues. **Les questions de la capacité d'alimentation et de régénération du vivier 1 se posent.**

171 candidatures ont été déclarées recevables (63% post bac, 30 % éducation prioritaire, 1 % DDFPT). La non-éligibilité de certaines candidatures est due au manque de preuves fournies par le

candidat, ou des candidats non connus des services, ou encore de missions non validées...

Notons encore une fois que les « fonctions » valorisées sont à prédominance masculine chez les agrégés, où l'enseignement en éducation prioritaire est secondaire et où la grande majorité des affectations vivier 1 le sont par nomination (enseigne-

ment supérieur, DDFPT,...). En effet, moins de 40 % des candidats éligibles sont des candidates dans un corps féminisé à près de 52 %. Seule la suppression de la répartition 80/20 des promotions (80 % au moins des promotions issues du vivier 1) permettra à terme de respecter la représentation par genre voulu par le protocole d'accord du 08 mars 2013.

Évolutions pour le vivier 2

La donne y est complètement différente. Le taux de promotion est si faible (environ 10 % des candidatures soit pour 2017, 16 promotions pour 164 candidatures) que le nombre de postulants augmente sensiblement. 189 candidats pour 2018. Les dernières notes de service permettent d'augmenter le nombre de candidatures proposé pour examen en CAPN. En effet, comme pour le vivier 1, toutes les candidatures bénéficiant d'un avis « Excellent » ou « Très Satisfaisant » ont désormais vocation à être étudiées en CAPN. En 2017, seuls quelques « Très Satisfaisant » remontaient.

Méthode de travail du rectorat

l'administration a réaffirmé comme indiscutable le principe de la promotion au mérite pour ce 3ème grade : « la classe exceptionnelle est uniquement destinée au mérite et rien d'autre ». Certes les évaluateurs primaires formulent des appréciations littérales portées à la connaissance des collègues, mais ils ont une importance très relative. Ceux des chefs d'établissement sont très peu pris en compte. D'ail-

leurs, en comparant les appréciations des candidats proposés avec celles des non proposés, les appréciations sont souvent très proches. En pratique, le rectorat demande aux inspecteurs de fournir une « short list » des noms à proposer dont le nombre est calculé en considérant les équilibres disciplinaires et par genre. Aucune dérogation à ces propositions n'est possible.

Propositions de la FSU avant et pendant la CAPA

les seuls commissaires paritaires intervenus lors de la séance ont été ceux de la FSU (SNES, SNEP pour les enseignants d'EPS, Snesup pour les enseignants dans le supérieur) par des contre-propositions et des demandes pour les nouvelles campagnes, mutisme des autres organisations syndicales. L'administration, si elle défend l'idée du mérite, a quand même bien intégré notre argumentaire sur l'âge. Les candidatures valorisées par le rectorat sont faites en examinant avec attention les collègues proches de la retraite. C'est

la condition sine qua non sans laquelle le grade sera « bouché » et donc rapidement inaccessible pour le plus grand nombre. Rappelons que dès la fin de la montée en charge (2019), les promotions ne seront rendues possibles uniquement par libération de place (départ à la retraite par exemple).

Vivier 1 : aucun candidat ayant atteint l'âge d'ouverture des droits à pension n'est proposé. Nous avons demandé que les onze candidats à moins de 3 ans de la retraite non proposés le

soient et que des collègues beaucoup plus jeunes et très éloignés de la retraite voient l'examen de leur candidature patienter encore un peu. 3 ans est le temps nécessaire pour que soit pris en compte l'indice maximal dans le calcul de la pension.

D'autre part, nous avons demandé des explications sur toutes les nouvelles candidatures et toutes les candidatures disparues d'une campagne sur l'autre.

Vivier 2 : notre travail de commissaire paritaire a permis l'intégration dans les remon-

tées rectorales de 35 candidatures bénéficiant d'un avis « Très Satisfaisant ». Malgré cela, 30 collègues « retraitables » ne sont pas proposés. Nous avons demandé qu'ils intègrent la liste des propositions rectorales.

Le rectorat, attaché à sa « short-list », n'a pas retenu nos propositions mais nul doute que les services et les corps d'inspection, représentés par le doyen, les ont entendues.

Revendication de la FSU

La FSU, active dans les discussions sur la mise en place du protocole PPCR, tient à rappeler son opposition à un grade fonctionnel.

Nous estimons que la profession a besoin d'une revalorisation accessible à toutes et tous sur l'ensemble d'une carrière. **La classe exceptionnelle, en repoussant les bornes indiciaires de fin de carrière ouvre des perspectives pour des personnels** qui subissent par ailleurs une forte dégradation de leur pouvoir d'achat, accentuée depuis le mois de janvier

par la hausse de la CSG, par le gel du point d'indice et par le retour de la journée de carence.

De plus, ce grade extrait des cadres de gestion dans les corps administratifs n'est pas adapté à la nature de nos métiers dans lesquels il n'existe pas d'emplois fonctionnels. Le ministère a inventé réglementairement des fonctions qui ne sont en réalité que des affectations dans des établissements ou sur des services particuliers. Ce qui génère des inégalités liées aux parcours professionnels. En conséquence,

nous demandons l'abandon du 80 / 20 % et donc la constitution d'un seul tableau pour les prochaines campagnes.

L'objectif de la FSU est que le plus grand nombre puisse profiter de la classe exceptionnelle, comme pour la hors classe. Il est possible d'en faire un débouché de carrière pour tous avant le départ à la retraite. Il est donc nécessaire de revoir les modalités d'accès à la classe exceptionnelle ainsi que la structure de promotion.

Les commissaires paritaires du SNES-FSU

33 : Mathieu Dumoulin, Corinne Michelon, Cyrille Orłowski, François Richard

40 : Marianne Campagnolle, Cécile Cluzeau, Julien Leroy, Sonia Mollet

47 : Marie Pierre Mongelard

64 : Nicolas Garret

HORS CLASSE **CERTIFIÉS**

La CAPA s'est tenue le 10 juillet. Le contingent de promotions attribué est défini nationalement de manière uniforme dans toutes les académies. Il représente 17% du nombre de certifiés au 11^{ème}, 10^{ème} et au 9^{ème} ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'échelon, échelon considéré au 31/08/2018. Ce contingent est en légère progression par rapport à l'an dernier, la pression mise par le SNES-FSU sur le ministère a été efficace.

Le ministère n'avait pas encore donné le contingent définitif au moment de la CAPA. Il avait juste arrêté une estimation minimale afin de permettre la tenue des CAPA. Ainsi, il y a eu 422 promus avec une liste complémentaire de 6 (rappel an dernier : 411).

Dans le cadre du PPCR, la hors classe 2018 est prévue comme une suite de carrière afin de permettre à tous les 11^{ème} échelon d'y accéder, sauf cas exceptionnels d'opposition du recteur. Pour un total de 2513 candidats il y a eu 24 oppositions au 11^{ème}, 14 au 10^{ème} et 3 au 9^{ème}. Ces oppositions sont obligatoirement motivées et seront revues tous les ans. Nous avons

demandé la levée de toutes les oppositions mais le recteur n'a accepté qu'un seul cas au 11^{ème} qui a finalement été promu. Nous avons demandé que tous les collègues au 11^{ème} échelon soient promus, quel que soit l'avis, et que les promotions restantes soient attribuées aux collègues du 10^{ème} échelon, en fonction de l'âge afin de permettre aux retraits de bénéficier d'une pension revalorisée.

Répondant en partie à notre demande, le recteur a pris la décision d'attribuer les promotions en priorité au 11^{ème}, avec une attention particulière pour les plus âgés, puis exclusivement au 10^{ème} échelon.

La barre se situe à 175 points, ce qui signifie que tous les collègues strictement au-dessus de cette barre sont promus. A partir de 175 points d'autres éléments sont pris en compte pour départager les promouvables : l'échelon, l'avis, l'âge, le sexe, la discipline. Ces deux derniers critères étant particulièrement importants, car la circulaire nationale invite cette année le recteur à assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre disciplines.

La répartition des promotions a donc été faite de la manière suivante :

- ▶ Tous les 11^{ème} avec avis recteur « excellent » ou « très satisfaisant » ont été promus.
- ▶ Les 11^{ème} avec un avis « satisfaisant » ont été promus en fonction de leur date de naissance. Afin que la proportionnalité homme/femme soit respectée, cette date de naissance est différente selon le genre. Toutes les femmes au 11^{ème} nées avant le 07/03/1968 ont été promues, et pour les hommes le 23/01/1965. Au total, 300 collègues au 11^{ème} échelon ont été promus. Les 11^{ème} non promus ont tous un barème de 165 points.
- ▶ Les 96 collègues du 10^{ème} échelon qui avaient au moins 185 points de barème ont été promus.
- ▶ Les 26 promotions restantes ont été attribuées au 10^{ème} échelon en tenant compte de l'avis recteur, de l'âge, de la répartition des disciplines et de la proportionnalité homme/femme. Ces 26 collègues ont un barème de 175 points.
- ▶ Les 9 promotions accordées sous la barre concernent principalement des femmes (8 sur 9) nées entre 1956 et 1959.
- ▶ Aucune promotion n'a été attribuée au 9^{ème} échelon.

Répartition des promotions, par échelon et ancienneté dans le 11^{ème}

Échelon et ancienneté dans le 11 ^{ème}	9 ^{ème}	10 ^{ème}	11 ^{ème}	ancienneté dans le 11 ^{ème}			
				moins d'1 an	1 an	2 ans	3 ans et +
Nombre de promus	0	122	300	144	155	1	0
Effectif	769	1397	347	170	169	4	4
% promus	0%	8,70%	86,50%	84,70%	92%	25%	0%

Les 7 collègues non promus à deux ans d'ancienneté et plus dans le 11^{ème} échelon ont tous des oppositions du recteur.

Pour nous, la hors classe doit être considérée comme une suite normale de carrière et nous intervenons pour que 100% des 11^{ème} puissent être promus, quels que soient les avis émis. Cette année, 21 11^{ème} n'ont pas été promus, ce sont tous des collègues ayant moins d'un an d'ancienneté dans le 11^{ème} échelon. Ils pourront être promus pour la plupart avec 1 an d'ancienneté de plus si la barre reste au même niveau.

Nous resterons vigilants à l'avenir afin d'éviter une inflation du nombre d'avis « à consolider » et « opposition » du recteur.

Répartition avis rec- teur et opposition par échelon	9 ^{ème}	10 ^{ème}	11 ^{ème}	Total
Opposition	3	14	24	41
À consolider	12	40	28	80
Satisfaisant	334	595	119	1048
Très satisfaisant	344	624	164	1132
Excellent	79	138	36	253
Total général	769	1397	347	2513

Alain LEURION

CLASSE EXCEPTIONNELLE **CERTIFIÉS**

Pour cette deuxième campagne d'avancement à la classe exceptionnelle, il n'y a pas eu de changement dans les critères utilisés par l'administration pour classer les collègues. Les déséquilibres entre les deux viviers (vivier 1 « fonctionnel » et vivier 2 ancienneté) ont été maintenus. L'administration a pris le risque de ne pas attribuer la totalité des promotions dans certains corps comme celui des CPE. Pour les certifiés, le contingent du vivier 1 était de 252 promotions pour 276 candidatures et de 61 promotions pour 1120 candidatures au vivier 2. Soit un ratio de 91,3 % pour le vivier 1 et de 5,4 % pour le vivier 2 entre les promus et les promouvables.

vivier 1

Avis	Excellent	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insatisfaisant	Total
Promouvables	56	196	21	3	276
Promus	56	195	1	0	252

3 avis insatisfaisants ont été prononcés pour le vivier 1, ce qui interdit l'accès à la classe exceptionnelle pour ces collègues. Ces collègues sont retraitables, nous avons demandé la levée de ces avis, ce qui nous a été refusé par le recteur.

Sur les 21 collègues non promus, il y a un départ à la retraite au 1er septembre 2018, les autres sont nés après 1961 et ont un avis satisfaisant sauf un très satisfaisant.

vivier 2

Avis	Excellent	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insatisfaisant	Total
Promouvables	68	122	917	13	1120
Promus	52	9	0	0	61

Pour le vivier 2, les avis sont beaucoup plus sélectifs. Seuls des collègues « excellent » ou « très satisfaisant » ont été promus. Le choix a été fait par le recteur en fonction des équilibres entre disciplines, entre les sexes et en tenant compte de l'âge. Les explications apportées par l'admini-

stration pour justifier des choix réalisés dans le tableau de promotion sont loin d'être convaincantes tant les avis portés par les évaluateurs primaires (chefs d'établissement et IPR) sont proches les uns des autres. Ce qui relativise largement la notion de mérite prônée par le recteur.

Le vivier 1 est pratiquement vidé, si les conditions d'accès à ce vivier n'évoluent pas nous perdrons un nombre important de promotions l'an prochain. Le SNES-FSU est porteur de propositions afin d'élargir ce vivier au plus grand nombre dans un premier temps et demande la fongibilité entre les deux viviers afin qu'aucune promotion ne soit perdue.

Jean Pascal MERAL

ECHELON SPÉCIAL **CERTIFIÉS**

L'échelon spécial de la classe exceptionnelle des certifiés permet d'accéder au 5^{ème} échelon de ce grade, c'est-à-dire au hors échelle A. Mais le ministère a limité cet accès par un contingentement à hauteur de 20 % des effectifs de la classe exceptionnelle, ce qui crée un blocage pour accéder à ce niveau de rémunération, contrairement à ce qui existe chez

les agrégés. Pour être promu à l'échelon spécial, il faut être au 4^{ème} échelon de la classe exceptionnelle avec une ancienneté de 3 ans.

Le contingent de l'académie était de 49 promotions pour 116 candidats éligibles. Le recteur a donné la priorité à l'équilibre disciplinaire et à la parité femmes/hommes. À l'intérieur de chaque discipline, les avis ont été déterminants.

Avis	Excellent	Très satisfaisant	Satisfaisant	Total
Promouvables	63	22	31	116
Promus	41	8	0	49

Les promus sont nés entre 1953 et 1963, 24 femmes et 25 hommes. Les non promus sont nés entre 1952 et 1966, 36 femmes et 31 hommes. Les collègues ayant déposé leur dossier de départ à la retraite n'ont pas été promus, ce sont 6 collègues nés entre 1952 et 1957. Cet échelon étant contingenté, il est fondamental que ce soit les plus âgés qui soient promus

afin de garantir une rotation rapide pour les prochaines années. Le SNES-FSU a demandé qu'à défaut d'une stricte priorité à l'âge, les collègues soient classés au sein de chaque discipline par leur date de naissance. Cette proposition a été refusé par l'administration au prétexte que « l'échelon spécial c'est le mérite du mérite ».

Le bilan de cette première campagne d'avancement type PPCR a été rassurant pour la hors classe, la quasi-totalité des collègues au 11^{ème} échelon a été promu, ceux qui restent au 11^{ème} ont une ancienneté de moins d'un an. C'est donc une accélération de carrière pour le plus grand nombre qui se met en place. Il reste à obtenir la levée des avis pérennes qui risquent de ralentir la carrière des 10^{ème} échelons dans les trois années qui viennent.

La classe exceptionnelle et l'échelon spécial permettent d'atteindre un niveau de rémunération plus élevé qu'avant le PPCR mais leur contingentement est inacceptable. Obtenir, comme nous l'avons fait pour la hors-classe la transformation du contingent en ratio promu/promouvable doit être notre objectif pour les prochaines campagnes. Pour cela, il faut montrer au gouvernement que les élus SNES-FSU restent les porte paroles de l'ensemble de la profession en votant et faisant voter pour nos listes lors des prochaines élections professionnelles.

Jean Pascal MERAL

FSU GIRONDE **LES RETRAITÉ-ES FONT LEUR CINÉMA**

La Section Fédérale des Retraités-es de la FSU-33 propose la création à partir de la rentrée prochaine d'un « ciné club FSU » qui se déroulera deux fois par trimestre au cinéma Utopia, place Camille Jullian à Bordeaux, en matinée (mardi ou jeudi).

Les projections-débats seront annoncées dans la gazette d'Utopia comme « à l'initiative de la FSU » et bien sûr ouvertes à tout public (disponible à cette heure). Le plus souvent il s'agira de films qui seront par ailleurs en projection « normale » à l'Utopia.

Pas de programme prévu sur l'année, mais la possibilité de saisir les opportunités, telle cette sortie du nouveau film de Thomas Lilti. D'abord et avant tout le choix de films de qualité, fictions comme documentaires, et qui en plus permettent d'ouvrir des débats.

Mai NGUYEN

Mardi 11 septembre à 10 heures, en avant-première

Projection-débat de « Première année »

Film de Thomas Lilti

(réalisateur de Hippocrate et de Médecin de campagne)

Synopsis

Antoine entame sa première année de médecine pour la troisième fois. Benjamin arrive directement du lycée, mais il réalise rapidement que cette année ne sera pas une promenade de santé. Dans un environnement compétitif violent, avec des journées de cours ardues et des nuits dédiées aux révisions plutôt qu'à la fête, les deux étudiants devront s'acharner et trouver un juste équilibre entre les épreuves d'aujourd'hui et les espérances de demain.

Débat prévu avec le collectif « la santé un droit pour tous » et des étudiant-es

ECHOS **DE STAGE**

Près de 80 collègues ont participé jeudi 31 mai à notre formation syndicale à l'Athénée municipal de Bordeaux¹. L'objectif était, à partir des nouvelles réformes dans le secondaire, de prendre un peu de hauteur pour saisir le sens général de la politique éducative menée depuis plusieurs décennies.

La matinée était destinée à montrer que l'exigence intellectuelle à l'école, de la maternelle à l'université, loin d'être une posture élitiste, est au contraire la réponse la mieux adaptée à la lutte contre les inégalités et pour la démocratisation scolaire. Jean-Pierre Terrail², sociologue de terrain, a expliqué, en rappelant l'histoire de notre

école républicaine depuis plus d'un demi-siècle, comment la massification souhaitée dans les années soixante par le pouvoir gaulliste a certes permis d'élever le niveau de formation mais sans pour autant mettre en cause les inégalités.

Constat préoccupant pour tous ceux qui souhaitent une école capable de répondre aux aspirations des classes populaires, d'autant que les recherches les plus récentes tendent à prouver s'il en était besoin que tous les enfants en bas âge sont dotés d'un potentiel suffisant pour entrer dans la culture écrite et donc théoriquement en capacité de réussir leurs études, qu'ils soient issus de milieux modestes ou favorisés.

Comment expliquer alors un

tel renoncement ? Pourquoi l'école échoue-t-elle à faire réussir massivement les enfants du peuple ? Ne serait-ce pas plutôt cette politique scolaire (impulsée par les réformateurs de droite comme de gauche depuis les années 70) qui réussit à les faire échouer ? JP Terrail formule ici une hypothèse pour le moins iconoclaste : la rénovation pédagogique amorcée avec la mise en place du collège unique et la fin des 2 filières sélectives, si elle s'est développée au nom de la lutte contre les inégalités, s'est appuyée en réalité sur la conviction latente selon laquelle les élèves des milieux populaires seraient, pour des raisons socio-culturelles, moins bien dotés en ressources intellectuelles lorsqu'ils entrent dans les apprentissages scolaires.

Ce préjugé, ancré dans l'essence même de l'école du socle et diffusé dans le milieu enseignant, constitue aujourd'hui un véritable paradigme pédagogique. Et c'est bien ce même paradigme qui aujourd'hui encourage certains collègues, soucieux de « ne pas mettre les enfants du peuple en difficulté », à pratiquer la différenciation ou les approches plus ou moins ludiques. Or, au nom de la démocratisation scolaire, c'est bien au contraire d'une école qui instruit dont les nouvelles générations ont besoin, quelle que soit leur origine sociale, pour pouvoir justement s'inscrire en tant que citoyens émancipés dans une

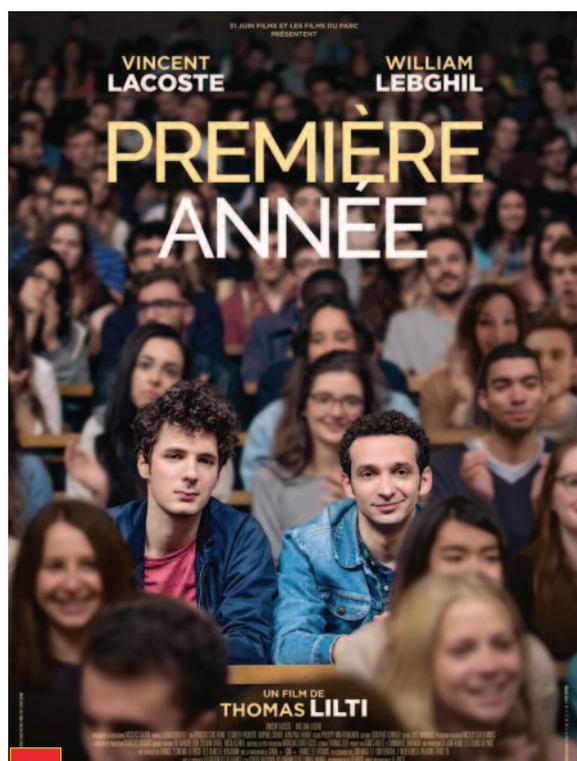
société de plus en plus complexe et exigeante en terme de connaissances.

Vaste débat donc, poursuivi l'après-midi par une réflexion sur les moyens dont on dispose pour mettre en œuvre cette école de l'exigence intellectuelle. Nos échanges ont permis de faire émerger les difficultés à s'affranchir du carcan libéral... et de conclure surtout qu'il n'existe aucune solution clé en main, comme le laissent croire beaucoup d'IPR ou chefs d'établissements. Seule certitude : les enseignants doivent rester concepteurs de leur métier, condition nécessaire pour ne pas se laisser imposer cette politique inégalitaire du SMIC culturel pour les plus défavorisés.

¹ « Enseigner avec les nouvelles réformes en collèges et lycées - Quels reculs démocratiques ? Quelles alternatives ? Comment résister ? » avec Jean-Pierre Terrail et Jean-Pascal Méral.

² Jean-Pierre Terrail, Pour une école de l'exigence intellectuelle. Changer de paradigme pédagogique, La Dispute, 2016.

Patrick CHAUDON



ÉLECTIONS SNES 2018 - **LES RÉSULTATS**

Évolution de la participation

LA PARTICIPATION	2016	2018	évolution en point de pourcentage
Dordogne	36,83%	36,56%	-0,27%
Gironde	31,71%	31,81%	0,10%
Landes	34,92%	39,62%	4,70%
Lot-et-Garonne	52,23%	52,29%	0,06%
Pyrénées Atlantiques	33,12%	41,03%	7,91%
Total Académique	35,94%	37,10%	1,16%

La participation à ces scrutins est légèrement en hausse grâce au travail fourni par les militants pour organiser les élections dans chaque S1. Pour autant nous ne retrouvons pas les niveaux de 2014 (45,1 %). Cette désaffection vis-à-vis des consultations électorales est inquiétante au regard de la proximité des élections professionnelles. Il faut noter la bonne participation dans les Pyrénées Atlantiques qui dépasse son taux de 2014 (40,5 %) ainsi que dans les Landes qui frôle les 40 %. Le Lot et Garonne reste toujours le département le plus mobilisé avec une participation supérieure à 50 %.

Le vote pour la commission administrative académique

	Inscrits	Votants	%	Blancs + Nuls	Exp.	U&A	%	EE	%
DORDOGNE									
2018	320	117	36,56%	5	112	89	79,46%	23	20,54%
2016	334	123	36,83%	7	116	94	81,03%	22	18,97%
GIRONDE									
2018	1138	362	31,81%	29	333	240	72,07%	93	27,93%
2016	1129	358	31,71%	30	328	252	76,83%	76	23,17%
LANDES									
2018	318	126	39,62%	8	118	75	63,56%	43	36,44%
2016	358	125	34,92%	4	121	91	75,21%	30	24,79%
LOT ET GARONNE									
2018	306	160	52,29%	11	149	96	64,43%	53	35,57%
2016	291	152	52,23%	10	142	81	57,04%	61	42,96%
PYRENEES ATLANTIQUES									
2018	602	247	41,03%	16	231	197	85,28%	34	14,72%
2016	628	208	33,12%	8	200	176	88,00%	24	12,00%
TOTAL ACADEMIQUE									
2018	2684	1012	37,70%	69	943	697	73,91%	246	26,09%
2016	2688	966	35,94%	59	907	694	76,52%	213	23,48%

Pour les élections professionnelles de décembre 2018 il faudra convaincre tous les syndiqués de voter car ce sera une des clefs du maintien du SNES et de la FSU en tête de la représentativité dans l'éducation nationale.

Le courant de pensée Unité et Action perd un peu de terrain par rapport à École Émancipée qui retrouve à peu de choses près son niveau de 2014. U et A reste largement majoritaire à la Commission Administrative Académique 24 sièges contre 9 à ÉÉ. ÉÉ progresse dans tous les départements sauf dans le Lot et Garonne.

Répartition des élus à la Commission Administrative Académique	2007	2009	2012	2014	2016	2018
Unité & Action	27	26	26	24	25	24
École Émancipée	6	7	7	9	8	9
Total CAA	33	33	33	33	33	33

On note une stabilité du nombre de voix pour U et A, le regain de participation se portant uniquement vers EE. Faut-il y voir un manque de mobilisation des camarades U et A face aux enjeux électoraux internes ?

Jean Pascal MERAL

VIE DU SNES ÉLECTIONS

Le vote pour les bureaux départementaux

Gironde	inscrits	votants	En %	Blancs + Nuls	Exp	U&A	En %	ÉÉ	En %
2018	1138	362	31,81%	29	333	242	72,67%	91	27,32%
2016	1104	358	32,43%	25	333	261	78,38%	72	21,62%

Dordogne	ins-crits	vo-tants	En %	Blancs + Nuls	Exp	Liste U&A + ÉÉ	En %
2018	320	117	36,56%	3	114	114	100%
2016	334	123	36,83%	5	118	118	100%

Landes	inscrits	votants	En %	Blancs + Nuls	Exp	Liste U&A + ÉÉ-«Rassemblées»	En %
2018	318	126	39,62%	11	115	115	100%
2016	358	125	34,92%	4	121	121	100%

Lot-et-Garonne	inscrits	votants	En %	Blancs + Nuls	Exp	U&A	En %	ÉÉ	En %
2018	306	160	52,29%	11	149	96	64,43%	53	35,57%
2016	281	150	53,38%	8	142	81	57,04%	61	42,96%

Pyrénées Atlantiques	inscrits	votants	En %	Blancs + Nuls	Exp	U&A	%
2018	602	247	41,03%		31	216	100%
2016	611	208	34,04%		46	162	100%

ÉLU(E)S À LA COMMISSION ADMINISTRATIVE ACADÉMIQUE (2018-2021)

TITULAIRES

BABAHANI Abderafik - Clg Michel de Montaigne, Périgueux - 24 - U&A
 BAILLE Pauline - Lyc Elie Faure, Lormont - 33 - U&A
 BLADANET Valérie - Lyc François Mauriac, Bordeaux - 33 - ÉÉ
 BORDESSOULES Marlène - Clg de Tartas - 40 - U&A
 BOURGINE John - Lyc François Mauriac, Bordeaux - 33 - U&A
 CAHEN Mathilde - Clg Jules Ferry, Terrasson Lavilledieu - 24 - U&A
 CHAUDON Patrick - Clg Albert Camus, Eysines - 33 - ÉÉ
 CLUZEAU Cécile - Lyc Sud des Landes, St Vincent de Tyrosse - 40 - ÉÉ
 DAVID Erwan - Lyc St John Perse, Pau - 64 - U&A
 DE SAN MATEO Guilaine - Lyc Jean-Baptiste de Baudre, Agen - 47 - ÉÉ
 DUDES Catherine - Clg Miche de Montaigne, Lormont - 33 - U&A
 DUMONT Claire - Lyc St John Perse, Pau - 64 - U&A
 FABRE Sylvia - Clg Jules Chamberlent, Hourtin - 33 - U&A
 FERNANDEZ Manuel - Retraité SNES Dordogne - 24 - ÉÉ
 GABORIAUD Catherine - Clg Jules Chamberlent, Hourtin - 33 - U&A
 GARRET Nicolas - Lyc St John Perse, Pau - 64 - U&A
 GUILAIN Léa - Clg Michel de Montaigne, Lormont - 33 - ÉÉ
 JEANJEAN Philippe - Clg Montaigne, Lormont - 33 - U&A
 JOUANEL Jean-Pierre - Lyc Albert Claveille, Périgueux - 24 - U&A
 LASSALLE Hugo - Lyc Condorcet, Bordeaux - 33 - U&A
 MASSON Armelle - Clg Jean d'Albret, Dax - 40 - U&A
 MERAL Jean-Pascal - Lyc Sud Médoc, le Taillan Médoc - 33 - U&A
 MOLLET Sonia - Lyc Victor Duruy, Mont de Marsan - 40 - U&A
 MONGELARD Marie-Pierre - Clg la Rocal, Bon Rencontre - 47 - U&A
 NOBLIA Mathieu - Clg Michel de Montaigne, Lormont - 33 - U&A
 ORLOWSKI Cyrille - Clg Pablo Neruda, Bègles - 33 - U&A
 REDONDO Mireille - Clg Paul Dangla, Agen - 47 - U&A
 RICHARD François - Lyc des Graves, Gradignan - 33 - ÉÉ
 ROCA Elise - Lyc Gaston Crampe, Aire sur l'Adour - 40 - ÉÉ
 SENTEX Fabienne - Clg Jean Zay, Cenon - 33 - U&A
 SOULE Isabelle - Lyc André Malraux, Biarritz - 64 - U&A
 TIDJDITI Anne-Laure - Lyc Bernard Palissy, Agen - 47 - U&A
 VITORINO Antonio - LP Arnaut Daniel, Ribérac - 24 - ÉÉ

SUPLÉANTS

ARDOUIN-MERLE Hélène - Clg François Mauriac, St Symphorien - 33 - U&A
 BABONEAU Pierre - Clg Aliénor d'Aquitaine, Bordeaux - 33 - U&A
 BEZELGA Mireille - Lyc Charles Despiau, Mont de Marsan - 40 - U&A
 BOUDINET Vincent - Lyc Maine de Biran, Bergerac - 24 - U&A
 CAZENAVE Cécile - Lyc Gaston Crampe, Aire sur l'Adour - 40 - ÉÉ
 DECORSIERE Jacques - Lyc St John Perse, Pau - 64 - ÉÉ
 DELBOURG Pierre - Clg. Victor Louis, Talence - 33 - U&A
 DESTENAVE Jérémy - Clg Arnaut Daniel, Ribérac - 24 - U&A
 DISCAMPS Delphine - LP Nicolas Brémontier, Bordeaux - 33 - U&A
 DUMOULIN Mathieu - Lyc Camille Jullian, Bordeaux - 33 - U&A
 FAURENS Patrick - Clg Jean Moulin, St Paul les Dax - 40 - U&A
 FRANCO Philippe - CIO, Bergerac - 24 - U&A
 GAUTHIER Marie-Laure - Clg Jasmin les Iles, Agen - 47 - U&A
 GICQUEL Cécile - Lyc Jean Monnet, Blanquefort - 33 - U&A
 GONZALEZ Elisabeth - Lyc Odilon Redon, Pauillac-Lesparre - 33 - ÉÉ
 HUERGA Jean-Pierre - Lyc Georges Leygues, Villeneuve sur Lot - 47 - ÉÉ
 LACOMBE Arnaud - Clg Georges Rayet, Floirac - 33 - U&A
 LAGARDE Elodie - Clg Jean Ladignac, St Cyprien - 24 - U&A
 LARROUY Isabelle - Clg Jeanne d'Albret, Pau - 64 - U&A
 LARTIGUE Maria - Clg Lapierre, Lormont - 33 - ÉÉ
 LE MASSON Jean Jacques - Retraité SNES Pyr. Atlantiques - 64 - U&A
 LEROY Julien - Lyc Sud des Landes, St Vincent de Tyrosse - 40 - ÉÉ
 MARCO José - Lyc St John Perse, Pau - 64 - U&A
 MASSIERA Marianne - Clg Léonard Lenoir, Bordeaux - 33 - U&A
 MC GREGOR Kei - Clg Lapierre, Lormont - 33 - U&A
 MICHELON Corinne - Lyc Saint Louis, Bordeaux - 33 - U&A
 NGUYEN Mai - Retraîtée SNES Gironde - 33 - U&A
 PEDRO Sandrine - Clg Joseph Chaumié, Agen - 47 - ÉÉ
 ROBERT Renaud - Lyc Jacques Monod, Lescar - 64 - U&A
 SAAMI Malick - Clg Joseph Chaumié, Agen - 47 - U&A
 SABOURDY Harold - Clg Pierre de Belleyme, Pauillac - 33 - U&A
 SCHUSTER Benoit - Lyc Giraut de Borneil, Excideuil - 24 - ÉÉ
 TEODORI Jean-Michel - Clg Pays d'Orthe, Peyrehorade - 40 - U&A

ÉLU(E)S

AU BUREAU ACADÉMIQUE

2018 - 2021

BAILLE Pauline - 33 - U&A
CHAUDON Patrick - 33 - ÉÉ
CLUZEAU Cécile - 40 - ÉÉ
DE SAN MATEO Guilaine - 47 - ÉÉ
DELBOURG Pierre - 33 - U&A
DISCAMPS Delphine - 33 - U&A
DUMONT Claire - 64 - U&A
DUMOULIN Mathieu - 33 - U&A
FABRE Sylvia - 33 - U&A
FRANCO Philippe - 24 - U&A
JEANJEAN Philippe - 33 - U&A
LAGARDE Elodie - 24 - U&A
LASSALLE Hugo - 33 - U&A
MASSON Armelle - 40 - U&A
MC GREGOR Kei - 33 - U&A
MERAL Jean-Pascal - 33 - U&A
MONGELARD Marie-Pierre - 47 - U&A
RICHARD François - 33 - ÉÉ
SENTEX Fabienne - 33 - U&A
VITORINO Antonio - 24 - ÉÉ

SECRÉTARIAT ACADÉMIQUE

2018 - 2021

BAILLE Pauline - Lyc Elie Faure, Lormont - 33 - U&A
BOURGINE John - Lyc François Mauriac, Bordeaux - 33 - U&A
CHAUDON Patrick - Clg Albert Camus, Eysines - 33 - ÉÉ
DE SAN MATEO Guilaine - Lyc Jean-Baptiste de Baudre, Agen - 47 - ÉÉ
DELBOURG Pierre - Clg. Victor Louis, Talence - 33 - U&A
DISCAMPS Delphine - LP Nicolas Brémontier, Bordeaux - 33 - U&A
DUMOULIN Mathieu - Lyc Camille Jullian, Bordeaux - 33 - U&A
FABRE Sylvia - Clg Jules Chambrelent, Hourtin - 33 - U&A
JEANJEAN Philippe - Clg Montaigne, Lormont - 33 - U&A
LASSALLE Hugo - Lyc Condorcet, Bordeaux - 33 - U&A
MERAL Jean-Pascal - Lyc Sud Médoc, le Taillan Médoc - 33 - U&A
SENTEX Fabienne - Clg Jean Zay, Cenon - 33 - U&A

Méral Jean-Pascal : secrétaire général académique
Sentex Fabienne : secrétaire générale académique adjointe
Jeanjean Philippe : secrétaire général académique adjoint
Fabre Sylvia : trésorière académique

Section académique de Bordeaux S3 de Bordeaux

138 rue de Pessac 33000 Bordeaux
Tél. 05 57 81 62 40
Fax : 05 57 81 62 41
Courriel : s3bor@snes.edu
www.bordeaux.snes.edu
twitter : @SNESBordeaux

Permanences

du lundi au jeudi de 14h à 17h30
le vendredi de 14h à 17h

*La permanence de la section académique
ouvrira à partir du lundi 27 août à 14h.*

Section départementale S2 24

Bourse du Travail
rue Bodin 24000 Périgueux
Tél. 05 53 05 17 58
Port. 06 12 51 76 70
snes24@orange.fr
twitter : @Snes24

Section départementale S2 33

138 rue de Pessac
33000 Bordeaux
Tél. 05 57 81 62 44
Port. 06 85 87 29 17
s2gironde@bordeaux.snes.edu
<http://snes33.free.fr/index.html>

Section départementale S2 40

Maison des syndicats
97 place caserne Bosquet
40000 Mont de Marsan
Tél. 05 58 93 39 35
Port. 06 85 34 35 87
snes40@orange.fr
snes40@bordeaux.snes.edu

Section départementale S2 47

14 rue Jean Terles
47000 Agen
Port. 06 07 55 96 39
snes47@wanadoo.fr

Section départementale S2 64

11 avenue Edouard VII
64000 Pau
Tél/Fax : 05 59 84 22 85
Port. 06 85 34 15 07
snes-64@bordeaux.snes.edu