

S3 BORDEAUX

BULLETIN SYNDICAL

n°208 - octobre, novembre, décembre 2016



ÉDITORIAL

PPCR DES OUVERTURES À SÉCURISER

La rentrée 2016 a été marquée par une augmentation sensible des effectifs dans les lycées de l'académie notamment en Gironde. Cette pression démographique, dans un contexte déjà tendu, a provoqué le dépassement du seuil de 35 élèves (déjà trop élevé) dans un tiers des lycées girondins. Le rectorat affirme qu'il n'y a pas de volonté de dépassement de ce seuil de façon pérenne. Nous ne manquerons pas de le leur rappeler lors de la préparation de la prochaine rentrée.

En collège, il est difficile de tirer un premier bilan de l'application de la réforme tant les dispositifs sont disparates d'un établissement à l'autre. Dans certains collèges, les consignes de modération préconisées par l'inspection sont suivies et les emplois du temps n'ont pas été trop bousculés. Néanmoins les enseignements disciplinaires sont fragilisés et l'appropriation des nouveaux programmes sur les quatre années dans une logique curriculaire rendent la tâche insurmontable. Dans d'autres, le zèle d'une bureaucratie pédagogique locale ajoute encore de la difficulté. Il est important de rappeler une fois de plus que nous devons rester maîtres de nos métiers, qu'il ne faut rien se laisser imposer et que l'autonomie reste celle des équipes pédagogiques pas celle du chef d'établissement.

Les discussions autour du PPCR sont en train de s'achever, les décrets et circulaires d'application devraient être publiés avant la fin de l'année civile. Ce protocole va permettre une amélioration de nos carrières, mais il reste loin de nos revendications et d'une revalorisation qui permette de rendre nos métiers plus attractifs. Il est aussi assorti d'une réforme de l'évaluation des personnels qui devrait garantir le maintien de la double évaluation et la prédominance de l'évaluation pédagogique. Pour autant ce projet ne peut être satisfaisant tant qu'il n'assure pas la séparation entre l'évaluation et la carrière et tant qu'il n'est pas assorti d'une réforme profonde de l'inspection.

Le PPCR et la réforme de l'évaluation ont été profondément transformés grâce aux interventions des représentants du SNES-FSU lors de tous les groupes de travail. La pression exercée sur le ministère a permis de faire avancer certaines de nos revendications, ce qui démontre que notre syndicalisme reste d'actualité face à la tentation du repli sur soi.

Ensemble, même dans une période difficile, nous pouvons nous opposer aux régressions et faire avancer nos revendications.

J-P MERAL, le 19 octobre 2016

SOMMAIRE

- P1. ÉDITORIAL
- P2-P3. PPCR DERNIÈRE ÉTAPE
- P4-P5. ACTUALITÉ LYCÉES
- P5. GIPA
- P6-P7. ACTUALITÉ COLLÈGES
- P8. LSUN
- P8-P9. ENQUÊTE COLLÈGES
- P10-P11. ECHOS DES S2
- P12. ECHOS DES S2
- P13. CARTE DES FORMATIONS
- P14. STAGIAIRES
- P15. RETRAITÉS
- P16. CONTACTER LE SNES
- P16. DERNIÈRE

PPCR : DERNIÈRE ÉTAPE.

Qu'est-ce qui se cache derrière cet acronyme barbare PPCR (Parcours Professionnels, Rémunérations et Carrières) ?

En fait trois éléments distincts mais néanmoins liés :

- ▶ Une revalorisation progressive des rémunérations.
- ▶ Un nouveau déroulé de carrière.
- ▶ Une refonte de l'évaluation.

LE CALENDRIER

La mise en place du PPCR a débuté le 1er juillet 2016 avec l'augmentation de la valeur du point d'indice de 0,6 % et doit se poursuivre jusqu'au 1er janvier 2020 avec la création d'un échelon supplémentaire pour la hors classe des certifiés, CPE, PsyEN.

- 1^{er} juillet 2016 : Augmentation de la valeur du point d'indice de 0,6 %.
- 1^{er} janvier 2017 : Transfert primes-points (4 points) et revalorisation indiciaire.
- 1^{er} février 2017 : Augmentation de la valeur du point d'indice de 0,6 %.
- 1^{er} sept. 2017 : Reclassement dans la nouvelle grille de tout les personnels et création d'une classe exceptionnelle.
- 1^{er} janvier 2018 : Transfert primes-points (5 points).
- 1^{er} janvier 2019 : Revalorisation indiciaire.
- 1^{er} janvier 2020 : Création d'un échelon supplémentaire pour la hors classe des certifiés, CPE, PsyEN.

LES MESURES

Elles n'ont pas toutes la même importance et n'auront pas le même impact sur notre pouvoir d'achat.

Les deux transferts primes-points n'auront pratiquement aucun impact sur le traitement net, mais ils entraîneront une augmentation des pensions pour les collègues qui partiront à la retraite dès juillet 2017.

L'augmentation de la valeur du point d'indice permet une rupture avec la politique du gel du point d'indice instaurée depuis 2010 sans pour autant compenser les pertes subies depuis la désindexation (1982).

Les revalorisations salariales permettront une augmentation du pouvoir d'achat si la valeur réelle du point d'indice ne diminue pas. Ces gains sont inégaux en fonction des échelons et des corps.

Par exemple :

- ▶ + 233 € nets par mois pour les agrégés classe normale échelon 1
 - ▶ + 120 € nets par mois pour les certifiés classe normale échelon 1
 - ▶ + 23 € nets par mois pour les certifiés classe normale échelon 11
- Stabilité pour les agrégés classe normale échelon 11

UNE NOUVELLE GRILLE D'AVANCEMENT

Le déroulé de la carrière se fera à un rythme d'avancement presque unique en 26 ans. Les durées de passage entre le 6^e et le 7^e échelon et le 8^e et le 9^e échelon pourront être réduites d'un an pour 30 % des collègues.

La classe normale sera alors parcourue au minimum en 24 ans et au maximum en 26 ans contre 20 ans actuellement au grand choix et 30 ans à l'ancienneté. D'après le ministère, seuls 2 % des collègues, les plus « méritants », parcourent aujourd'hui toute leur carrière au grand choix. On pourrait penser qu'ils seront perdants, mais en réalité si on intègre les autres mesures et notamment la création de la classe exceptionnelle, ces collègues bénéficieront eux aussi d'une revalorisation par accélération de leur carrière.

La hors classe devrait devenir un débouché de carrière naturel pour tous puisque seul un avis négatif, motivé et contestable devant une CAPA pourra désormais bloquer un collègue à la classe normale. S'il n'y a pas de modification des contingents, tous les collègues ayant fait une carrière complète pourront terminer cette carrière à l'échelon le plus élevé de la hors classe.

CRÉATION D'UN TROISIÈME GRADE

Ce nouveau grade, la classe exceptionnelle permettra à certains certifiés d'accéder au hors échelle lettre A avec un indice terminal à 972 et aux agrégés d'envisager une fin de carrière au hors échelle lettre B soit un indice terminal à 1067.

Seul 10 % de chaque corps sera concerné à terme (la montée en régime se fera progressivement entre 2017 et 2023). Sur ce contingent, 80 % des promotions seront faites par une entrée fonctionnelle pour les collègues justifiant de 8 ans d'exercice dans des fonctions particulières (éducation prioritaire, post bac, DDFPT/ex-chefs de travaux, formateurs). Et 20 % des promotions seront réservées aux collègues ayant atteint le dernier échelon de la hors classe. Le classement des collègues se fera en fonction de l'ancienneté mais aussi d'un avis porté par le recteur dont on ne connaît pas encore le poids relatif. On ne doute pas que l'administration tentera d'imposer une forme de mérite par l'intermédiaire de cet avis.

L'ÉVALUATION

Le principe de la double évaluation est maintenu mais il change de forme.

Lors des rendez-vous de carrière, il y aura une inspection en classe suivie d'un entretien avec l'IPR et d'un entretien avec le chef d'établissement dans un délai de 6 semaines après l'inspection. Un compte rendu d'évaluation à partir d'une grille nationale sera rédigé par les évaluateurs et le recteur rendra un avis final. C'est cet avis final qui permettra de bénéficier de la réduction d'un an pour le passage au 7^e et au 8^e échelon et qui déterminera en partie l'accès à la hors classe et à la classe exceptionnelle.

QUEL BILAN PEUT-ON FAIRE DE CE PPCR ?

C'est la première revalorisation de cette ampleur depuis 1989. Entre 1990 et 2016 nous n'avions obtenu que 5 points d'indice.

Tous les collègues vont bénéficier de cette revalorisation et personne ne verra sa carrière ralentie si l'on tient compte de l'ensemble du processus.

La classe exceptionnelle permet de faire sauter le plafond des rémunérations et permet de prendre en compte l'allongement des carrières.

Les pensions de retraite sont légèrement impactées grâce au transfert primes-points.

MAIS LES MANQUES SONT ÉVIDENTS :

Il n'y a pas de rattrapage de la perte de pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice subie depuis 1982. Pour revenir au niveau de 2010 il faudrait une augmentation immédiate de 7 % de la valeur du point d'indice.

Le rythme d'avancement reste différencié et les conditions de passage à la classe exceptionnelle sont pour l'instant trop restrictives pour en faire un réel débouché de carrière pour tous.

Une revalorisation insuffisante des débuts de carrière et un ralentissement de la carrière jusqu'à l'échelon 4. La crise des recrutements devrait imposer une politique salariale beaucoup plus ambitieuse pour rendre nos métiers de nouveau attractifs.

La revalorisation des fins de carrière des agrégés est très limitée en dehors de l'accès à la classe exceptionnelle.

La grille indiciaire des bi-admissibles disparaît, seule une bonification indiciaire pour les bi-admissibles actuels subsistera.

Quant à l'évaluation, notre revendication principale qui est la déconnexion totale entre évaluation et déroulement de carrière n'est pas prise en compte. Pour l'instant les textes préparatoires ne permettent pas de garantir le respect de la liberté pédagogique. De plus il n'est pas prévu de réforme de l'inspection pourtant largement nécessaire. Il est donc impossible à l'heure actuelle de se prononcer sur cette partie du PPCR, la rédaction finale des textes sera cruciale.

L'ACTION DU SNES-FSU

La participation des représentants du SNES-FSU à tous les groupes de travail a permis de faire évoluer favorablement ce projet de PPCR. Le refus de participer activement à ces groupes de travail, choix de FO et de la CGT, comportait un risque important à savoir laisser la négociation dans les mains du SGEN et de l'UNSA. Le projet actuel ne serait pas du tout le même, le mérite et le poids des chefs d'établissement auraient été renforcés. La hors-classe et la classe exceptionnelle auraient été réservés à une « élite » et le poids du local auraient été prédominant.

Notre conception de l'action syndicale a permis de transformer le projet initial et d'engranger des avancées pour l'ensemble de la profession, il reste maintenant à porter la plus grande attention à la rédaction des textes et à poursuivre le combat pour une réelle revalorisation de nos professions.

pour des détails précis sur la revalorisation et les nouvelles grilles :

www.snes.edu

LES CONSÉQUENCES DE LA RÉFORME DU LYCÉE.

A l'heure où la réforme du collège se met en place à marche forcée, il est intéressant de se pencher sur les conséquences de la réforme du lycée, elle aussi rejetée par une majorité de collègues, sur nos professions.

C'est le sens du travail d'une jeune doctorante de l'université de Rennes qui fait une thèse sur la façon dont la profession enseignante est transformée par « l'individualisation des parcours » des élèves. Elle s'est donc intéressée notamment à la réforme Chatel et lors d'une rencontre organisée par le Snes à Paris en 2015, elle nous a présenté ses conclusions, provisoires, car son travail n'est pas terminé.

Elle a mené une enquête de terrain dans 4 établissements d'Ille-et-Vilaine (un lycée général et trois généraux et technologiques).

Elle a d'abord noté que la réforme Chatel est apparue comme clivante dès sa présentation car son injonction à la personnalisation était perçue différemment selon les enseignants. Pour certains, la personnalisation allait être épanouissante car le système scolaire génère mal-être chez les

élèves comme chez les enseignants. Pour les autres, la personnalisation (pseudo-personnalisation en réalité) allait signifier le renforcement des inégalités en multipliant les dispositifs, locaux qui plus est.

La réforme a entraîné une différenciation plus grande des conditions de travail des enseignants de par les choix d'établissements sur la mise en œuvre des marges, de l'AP et des enseignements d'exploration.

Enfin, les logiques d'action adoptées par les enseignants ont été de deux types :

- une application active de manière conforme aux textes (ou à leur esprit du moins !) partant de l'idée que même si la réforme était imparfaite, avec des moyens insuffisants, il fallait s'en emparer pour ne pas rester passifs.
- une posture de résistance collective et/ou individuelle pour que la réforme ne se mette pas en place puis pour en faire des « arrangements » locaux.

Lors de la mise en application, une logique de détournement ou de réappropriation des dispositifs a d'abord été majoritairement obser-

vée, montrant qu'entre inertie et combat, il y a de nombreux seuils...

Aujourd'hui, il n'y a quasi plus de résistance frontale : le poids du temps, inscrivant les dispositifs dans la « normalité » ; l'arrivée de nouveaux

enseignants entraîne surinvestissement et lassitude croissante chez les enseignants.

L'augmentation de la charge de travail est un constat partagé mais les ressentis en sont différents, voire opposés.

C'est le sens du travail d'une jeune doctorante de l'université de Rennes qui fait une thèse sur la façon dont la profession enseignante est transformée par « l'individualisation des parcours » des élèves.

collègues, n'ayant connu que cela, le « management » des chefs, d'abord dans le compromis puis « en douceur » (eux aussi subissent des pressions sur les bonnes pratiques, pour être dans le moule de la réforme) et enfin la difficulté de résister seul ainsi que l'usure enseignante, tout cela a fait évoluer les choses.

Les logiques de détournement et d'appropriation persistent mais atténuées : est-ce à dire que la réforme est acceptée progressivement, ou plutôt que la résignation en est responsable ?

La disparité de l'application des différents dispositifs reste très forte, pour l'AP notamment. La multiplication des in-

Pour certains, il y a certes plus de travail mais aussi une opportunité d'innover et de travailler collectivement alors que pour les autres, le plus important est la dégradation des conditions de travail, le manque de temps pour s'organiser et la sensation de ne pas être à la hauteur des attentes. Le sentiment d'être en contradiction avec soi-même est très présent.

Car le manque d'accompagnement et de moyens lors de la mise en œuvre, très relevés lors des entretiens, ont comme conséquence une forte déstabilisation professionnelle : « tu verras en AP je suis nul » ou « je ne sais pas si ce que je fais en AP c'est ce qu'on doit faire » !

GIPA

Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

Ce sentiment de ne pas bien faire, de ne pas savoir ce qu'il faut faire est très décourageant, voire épuisant et des arrêts longue maladie liés à cette situation s'observent dans plusieurs établissements.

Enfin, la vie collective des lycées a été impactée avec une raréfaction des moments conviviaux, une moindre disponibilité pour la vie collective et donc moins de participation aux réunions plénières, aux heures d'information syndicales etc.

Les divisions au sein des équipes se font sentir aussi sur la répartition des heures à effectifs allégés notamment : l'IG a parlé de « mise en concurrence des disciplines et de foire d'empoigne » !

L'intervenante avait donc conclu à une fragilisation du collectif enseignant et des solidarités enseignantes suite à la réforme Chatel.

C'est bien ce que nous avons observé dans nos lycées et ce que nous voyons à l'œuvre en ce moment dans les collèges avec les effets de la réforme !

En être conscients doit nous aider à mieux armer les collègues dans l'analyse de ce qui nous « tombe » dessus mais aussi à continuer de faire vivre le collectif et une nécessaire solidarité dans nos établissements.

Guilaine De San Mateo

L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été reconduite pour 2016 au Journal Officiel du 28 juin 2015 et sera attribuée cette année aux agents publics et fonctionnaires dont la rémunération indiciaire a évolué moins vite que l'inflation des prix entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2015. Le taux d'inflation a été de 3,08 % pour les 4 dernières années.

Cette indemnité obligatoire n'est donc attribuée qu'à ceux qui ont perdu du pouvoir d'achat sur les quatre dernières années. En clair, pour le gouvernement, les promotions d'échelon sont là pour éviter les pertes de pouvoir d'achat et la notion même de carrière disparaît. Dans le cas où un fonctionnaire n'a pas eu de promotion sur une durée de 4 ans, la GIPA est là pour éviter de trop grosses pertes de pouvoir d'achat. Et pour ceux qui sont promus, l'augmentation de traitement obtenue couvre la perte de pouvoir d'achat.

Qui peut éventuellement bénéficier de la GIPA ?

Dans le corps des Agrégés-Certifiés-CPE-COPsy, il existe des durées de passage d'échelon supérieures à 4 ans. C'est le cas au 8ème, 9ème, 10ème pour des promotions à l'ancienneté ou au choix. Ceux qui sont au 11ème, ou au 7ème HC certifié-CPE Copsy, ou au 5ème et 6ème HC agrégé peuvent également rester plus de 4 ans au même indice. Dans tous ces cas, vous pouvez vérifier si vous devez bénéficier de la GIPA :

Si votre indice au 31 décembre 2015 est identique à celui détenu le 31 décembre 2011, vous devez avoir la GIPA.

Montant pour les Certifiés-CPE-COPsy	
Echelon	GIPA brut
8	909
9	970
10	1047
11	1126
7 HC	1340

Montant pour les Agrégés	
Echelon	GIPA brut
8	1171
9	1256
10	1340
11 et 5 HC	1405

Cette indemnité sera mise en paiement sur le traitement de novembre. Habituellement, la GIPA était versée en juillet ou août. Cette année, en trainant des pieds, le gouvernement réalise quelques économies sur le dos des collègues...

Alain Leurion

UN PREMIER BILAN INQUIÉTANT

Face à une ministre qui estime que la mise en place de la réforme du collège ne pose plus aucun problème et a occupé le terrain médiatique de la rentrée de manière frénétique pour faire en sorte que le sujet ne soit surtout pas abordé, le Snes a lancé une enquête nationale sur la mise en place de la réforme du collègue. Les résultats montrent que la mise en œuvre de la réforme est synonyme de promesses non tenues et de contraintes toujours plus grandes pour les collègues.

Loin des moyens supplémentaires qui devaient abonder les collèges, les enseignants ont le sentiment que ni les marges d'autonomie et ni les moyens ne sont supérieurs. Plus inquiétant, un peu moins d'un quart des collègues n'a aucune idée des moyens donnés, ce qui traduit bien dans quelle opacité la préparation de rentrée s'est faite dans certains établissements. Certains chefs d'établissement ayant fait le choix de repousser l'adoption du TRMD. Cette situation est d'autant plus inquiétante que les effectifs du collège vont recommencer à progresser dès la rentrée 2017.

S'il n'y a pas eu de suppressions de postes, une partie des collègues a constaté une augmentation des CSD qui vont dégrader fortement les conditions de travail de ceux qui devront adapter programmes et enseignements complémentaires en fonction des choix différents faits dans chaque établissement où ils exerceront. L'augmentation des CSD est due à la modification des horaires de latin, à la perte de groupes dans cette discipline, à la suppression des sections euro, des bilangues, à la disparition des groupes en sciences....

Si les collègues ont été réticents à mettre en place l'EIST (5,7%), la globalisation des horaires des disciplines artistiques, l'annualisation (3,8%)... on constate certaines dérives dans l'académie pour l'enseignement des sciences car dans $\frac{1}{4}$ des cas selon l'enquête, un seul professeur enseignera deux disciplines. L'annualisation des horaires reste marginale avec 3,8%. Les choix organisationnels ont été faits par les collègues à 86%. Cependant, si on prend l'exemple de la globalisation des enseignements artistiques, seuls 8 établissements l'ont mise en pratique mais pour cinq

d'entre eux, c'est davantage le choix de la direction que des collègues. Dégradation aussi sur le paiement de la chorale davantage dûe aux IMP, seulement 44% des collègues obtiennent deux heures pour mener à bien cette activité.

Si l'enseignement des lettres classiques s'est maintenu sous la forme des enseignements de complément très majoritairement, il s'accompagne d'une baisse du nombre de groupes donc d'élèves dans 30% des cas. C'est tout le paradoxe d'une réforme qui se veut égalitaire mais qui a renforcé le caractère élitiste de cet enseignement à l'inverse du travail fait par les collègues ces dernières années pour le démocratiser.

53% des collègues estiment avoir reçu des pressions pour prendre en charge AP et EPI de la part des chefs d'établissements. Cette pression s'exerce aussi sur le contenu et les pratiques à y mettre en œuvre ; en ce sens l'AP et les EPI sont de véritables leviers de contrôle de l'activité enseignante. Ainsi, une partie des emplois du temps (à 65,5%) ont été étiquetés AP alors même qu'aucun texte ne l'exige. Petits groupes, barrettes et co-interventions sont les modes

d'organisation les plus courants. Dans 45% des cas, l'AP se fait classe entière. Pour la majorité des collègues, la mise en place de la réforme s'accompagne d'une dégradation des emplois du temps. Les marges horaires financent les petits groupes et la co-intervention. Chaque établissement a fait des choix propres qui sont peu lisibles à l'échelle académique.

La rentrée s'effectuera sans avoir tous les manuels, pour 78% des établissements concernés les crédits étaient insuffisants (76% des cas). Là aussi pas de problème, internet est votre ami et un courrier vous indiquait des pistes pour trouver des ressources. Vous avez eu tout l'été pour le faire.

Dans les verbatim laissés par les collègues, transparaît déjà l'idée de fatigue, épuisement, d'incohérence, de désorganisation, de surcharge de travail... Ces sentiments ne vont pas s'estomper avec la mise en place du nouveau bulletin et des évaluations de fin cycle dont la principale utilité n'est pas de rendre plus claire aux yeux des parents et des élèves l'évaluation mais de mettre au travail encore davantage les enseignants.

Evidemment, les chefs d'établissement se sont bien gardés de vous présenter la « petite merveille » du ministère qui doit permettre une évaluation bienveillante que vous devrez utiliser pour le 1er trimestre.

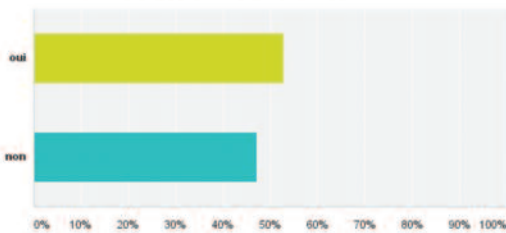
C'est dans ce contexte que le Snes développe l'idée de résistance pédagogique. L'objectif est à la fois de refuser de se laisser dessaisir de notre métier, de notre expertise, de refuser les injonctions de toute sorte et « les bonnes pratiques » décidées d'en haut mais aussi de recréer du collectif et de la solidarité dans les établissements pour ne rien se laisser imposer

quant à l'organisation des enseignements. En effet, tout dans cette réforme est fait pour diviser les équipes : choix locaux des programmes, EIST, globalisation de certains horaires, répartition des EPI/AP, répartition des marges horaires, LCA financé sur la marge... Avec la mise en place des IMP et de la future évaluation, elle peut permettre l'émergence de hiérarchies intermédiaires. L'enjeu comme le montre la réforme du lycée est bien de maintenir un collectif enseignant solide qui doit imposer ses choix sur la durée.

Fabienne Sentex

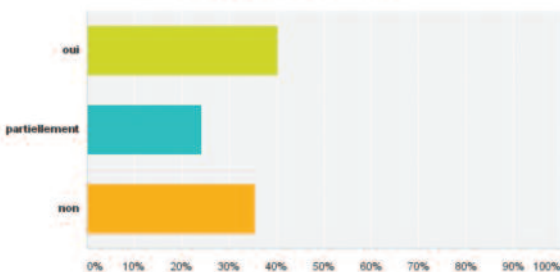
Y a-t-il eu des pressions pour que les professeurs participent aux EPI et AP ?

Réponses obtenues : 55 Question ignorée : 9



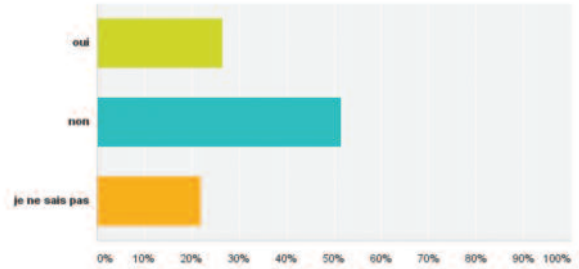
L'AP apparait-il en tant que tel dans les emplois du temps ?

Réponses obtenues : 62 Question ignorée : 7



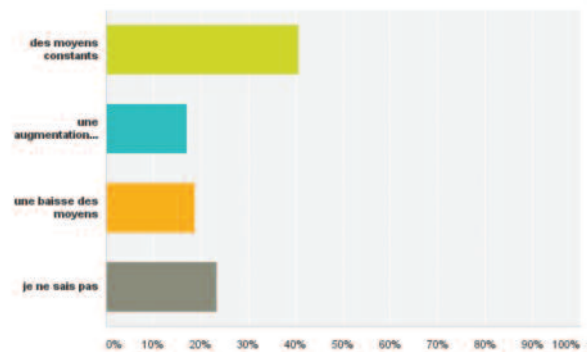
Votre établissement a-t-il bénéficié d'une marge d'autonomie supérieure aux 2h45 initialement prévues ?

Réponses obtenues : 64 Question ignorée : 0



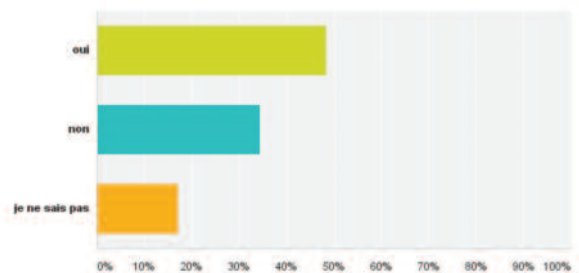
La réforme du collège s'est traduite dans votre établissement par :

Réponses obtenues : 64 Question ignorée : 0



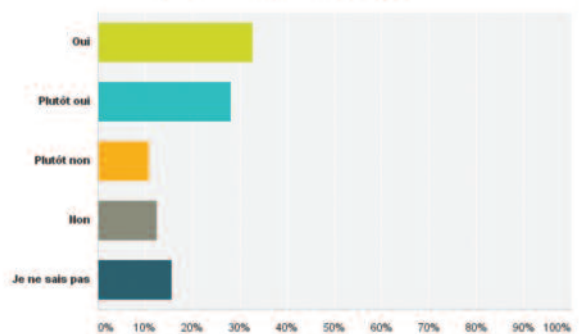
Dans votre établissement, la préparation de la rentrée a-t-elle entraîné des compléments de service ?

Réponses obtenues : 64 Question ignorée : 0



Observez-vous une dégradation des emplois du temps suite à la mise en place de la réforme ?

Réponses obtenues : 64 Question ignorée : 0



À la rentrée 2016, le livret scolaire unique numérique (LSUN) doit entrer en vigueur. Cette application numérique doit suivre les élèves du CP à la 3ème. Il devait faire l'objet d'une présentation lors de la pré-rentrée ce qui n'a pas été le cas, car les applications informatiques n'étaient pas encore opérationnelles.

La journée de formation du 18 novembre lui est consacrée.

La mise en place du LSUN n'impose pas d'abandonner la notation chiffrée comme le rappelle la circulaire de rentrée n°2016-58 « En cours de cycle, **les modalités de l'évaluation sont laissées à l'appréciation des équipes.** [...] Pour ce dernier, le positionnement de l'élève peut se faire **à travers la notation ou d'autres formes d'évaluation** [...] ». Ce principe a été rappelé par le DAFPEN de l'académie de Bordeaux lors de l'audience avec le SNES-FSU du 30 septembre 2016. Le DAFPEN a aussi invité les collègues à la plus grande prudence quant au changement des modalités d'évaluation en classe de troisième, la priorité étant la sécurisation de la mise en place du nouveau brevet.

Le logiciel privé Pronote a déjà intégré des éléments du LSUN, mais il faut être très vigilant concernant le paramétrage de cet outil qui ne peut être laissé à la seule appréciation du chef d'établissement. En effet, les choix retenus risquent d'augmenter notre charge de travail et l'évaluation des élèves est du ressort des enseignants. Elle ne peut et ne doit être dictée par une application numérique. Quant à Sconet, le LSUN va bientôt être intégré. Une fois de plus le retard pris par les solutions logicielles développées par notre administration incite les établissements à passer par les solutions privées qu'il faut financer sur les fonds des établissements.

En tout état de cause, le SNES-FSU appelle les enseignants à ne pas remplir les rubriques liées à la réforme du collège dans le bulletin car inutiles et chronophages, ce sont les parties de programmes traitées, AP, EPI et parcours.

Vous trouverez sur le site du SNES-FSU académique un document faisant le point sur la question de l'évaluation des élèves.

Fabienne Sentex

QUEL EST VOTRE SENTIMENT DOMINANT SUR LE DÉROULEMENT DE CETTE RENTRÉE ?

LES RÉPONSES

.....
tout le monde semble «botter en touche». Beaucoup d'inertie, la réforme ne semble pas vraiment lancée ... Quand nous rattrapera-t-elle ?

.....
Sentiment de flou, de flottement de la part de la hierarchie et du travail supplémentaire pour nous

.....
Je vois que mes collègues sont accablés de travail à cause des nouveaux programmes à appliquer, énervés par le flou du nouveau brevet, du nouveau bulletin, des EPI. Je ressens une grande amertume que cette réforme soit passée sans concertation avec les premiers concernés, les profs. Il y a des tensions autour de la gestion des salles informatiques squattées par les maths pour leurs nouveaux programmes. Les plaintes reviennent sans cesse sur les pertes horaires pour appliquer les programmes. Au CDI, je déplore le nombre d'élèves en permanence qui font que je ne peux accueillir tous les élèves qui veulent venir.

.....
Rentrée très fatigante et dans la confusion la plus totale!

.....
Combien de temps encore la résistance et la motivation des Lettres classiques sera-t-elle testée?

.....
Beaucoup de travail avec les changements de programmes à tous les niveaux

.....
Trop de travail inutile

.....
Hâte, précipitation, très grosse charge de travail. Sentiment que la hiérarchie attend de nous que nous construisions la réforme (ex : compétences LSUN) mais que tout peut changer en cours d'année dès que les IPR se seront approprié (espérons de manière unifiée!!) ce que nous devons mettre en oeuvre dès maintenant.

.....
Bon !

.....
L'impression d'un chaos indescriptible: les EDT ont posé de gros problèmes. J'ai passé plus d'une semaine sans savoir quels élèves arriveraient en cours. Il a fallu refaire tous les emplois du temps de toutes les classes. Les élèves ont des EDT fortement dégradés. Les problèmes de salle sont récurrents.

.....
En REP +, pas vraiment de nouveautés car chez nous la réforme du collège existait déjà depuis plusieurs années... Par contre, cette année, nous dépassons les 25 élèves dans 3 classes.

.....
Improvisation... et bricolage qui ne fonctionne à nouveau que par l'extrême conscience professionnelle de la plupart des collègues.

.....
C'est le gros bor...el. Evaluation pas claire. Pas de formation AP pour la rentrée. Programme illisible. Chacun fait à sa sauce. Réforme nullissime. Plus de réunions. Infaisable. Future évaluation des profs qui ne me plait pas du tout... Pauvres élèves...

.....
perte de motivation, un sentiment croissant de dévalorisation professionnelle et de ne pas être dans "l'air du temps", l'impression que tout est fait pour que si on ne suit pas les réformes on se sente à l'écart, que tout le savoir-enseigner disciplinaire acquis au fil des années n'a plus beaucoup de valeur.

.....
Rentrée stressante, oppressante, emplois du temps comme jamais dans ma carrière: 34h de présence établissement sans aucune demi-journée, si ce n'est de commencer à 9h tous les jours.

.....
Beaucoup de stress, de questions,

.....
Très difficile : forte augmentation des effectifs, pas de manuel, matériel informatique défaillant et non opérationnel.

.....
Désorganisation...

.....
trop de flou en ce qui concerne l'évaluation, pas de logiciel effectif à la rentrée, trop de charge de travail avec la préparation de tous les nouveaux cours + les AP!

.....
Beaucoup de travail et de stress pour les collègues de disciplines qui veulent tous faire consciencieusement leur travail : mise en place des EPI, des AP, évaluation par compétences. Beaucoup de réunions, de concertation. Sans compter l'intégration des élèves de SEGPA en 6ème (très modeste chez nous : elle se fait seulement en AP ...) qui demande de la concertation avec les collègues de SEGPA.

ENQUÊTE COLLÈGE - RENTRÉE 2016

ACADÉMIE DE BORDEAUX

Tout est devenu trop compliqué : emplois du temps différents sur quatre semaines, groupes, classes, dispositifs différents selon les disciplines, entre professeurs d'une même discipline, alternance de matières, changements de salles par le professeur trop fréquents, réduction de la liberté pédagogique, réduction drastique des possibilités de discuter avec l'élève hors moment du cours, beaucoup de temps à expliquer aux élèves, aux parents, temps d'organisation pratique excessif au détriment de la préparation pédagogique...

Mon chef a fait en sorte que les choses changent le moins possible, mais à mon avis certains membres de l'équipe vont finir par déchanter.

Beaucoup de théorie, beaucoup de journées pédagogiques (ateliers, réunions, préparations)... mais concrètement : que des points d'interrogation!! Quand et comment les EPI (imposés à tout un cycle, et ce après les journées de "formation" EPI menée par des collègues, où l'on a fait que tâtonner et bidouiller!!) vont réellement être mis en place?? Idem pour l'AP : quand, quelle période, comment, avec qui?? Pour ma part, peu m'importe si rien n'est réellement fait... Quant au DNB, comment sera-t-il évalué?? Comment fonctionne une classe "tablettes"?? ... ????

Suppression de la classe "médiat" en 3° pour réaliser un EPI pour toutes les classes de 4°, pas de groupes en svt en 6°, réunions multiples, heure "libérée" dans tous les emplois du temps pour permettre les co-interventions, demande d'un "planning" commun pour les EPI, pas de manuels alors que les programmes changent, des élèves de 3° inquiets (à juste titre) pour le nouveau DNB, aucune information sur les dates des stages sur l'évaluation : un casse-tête pour les enseignants et beaucoup d'hypocrisie pour rassurer les familles ...

emplois du temps élèves et professeurs moins bien organisés

Bâclée!

Des points importants n'ont pas été présentés ni arbitrés à ce jour (évaluation, mise en place effective des AP, EPI et parcours, formations très courtes et de qualité inégale, cas des 3èmes de cette année qui doivent ingurgiter l'équivalent de deux années de notions en une seule année etc...).

Les ambitions affichées par le ministère sont en parfait décalage avec la faiblesse des moyens financiers proposés (manque de manuels, manque de matériel informatique, DGH insuffisante...) et avec le choix d'un calendrier aberrant (la surcharge de travail demandée aux collègues va les dissuader de s'impliquer activement dans cette réforme).

Enfin, je voudrais signaler la profonde injustice que constitue le redéploiement intégral de l'accompagnement éducatif sur les seuls collèges ZEP : dans mon établissement actuel (accueillant 30% de CSP défavorisés) celui-ci n'est plus financé alors que mon ancien établissement (classé ZEP) a vu le nombre d'heures accordés à l'AE exploser cette année. En caricaturant : "Pauvre au milieu de pauvres, tu seras aidé. Pauvre au milieu de camarades plus aisés...démérde-toi !".

Beaucoup de zones d'ombre sur le déroulement de cette première année. Les problèmes se découvrent et se résolvent un par un. Charge de travail importante.

Une réforme qui se met en place... mais pas de chamboulement, puisqu'elle est inutile. Une grosse charge de travail, beaucoup de réunions, aucun apport pour les élèves puisque l'AP se fait en classe entière, sans qu'on sache exactement à quoi ça correspond ! Les EPI se font chacun dans sa salle avec sa classe ! Beaucoup de paperasses pour rien au final, juste moins d'heures d'enseignement et des enseignements sacrifiés. Il règne un sentiment de lassitude !

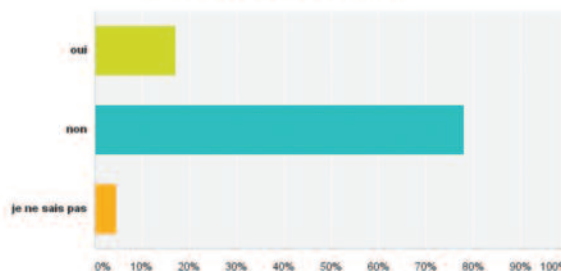
On navigue à vue...

La plupart des collègues sont déprimés, mais malheureusement résignés. Beaucoup ont un emploi du temps à trou et ont une présence dans l'établissement allongée. ex: une collègue à temps partiel 15h avec 2 jeunes enfants n'a aucune demi-journée de libre et embauche 4 jours sur 5 à 8h. Les heures de cours ne sont pas massées.

C'est le plus grand flou, à la sortie il manquait un EPI en 4°, la direction a changé, personne ne parle de rien, les EPI n'ont même pas été présentés aux nouveaux collègues...beaucoup de désenchantement, de ras le bol...et de : plus d'envie dans la salle des profs ! Je suis surchargée de travail depuis août je tente de faire des cours, le changement est tel que je mets un temps inouï à intégrer les compétences et fabriquer les outils qui me permettront d'observer et d'évaluer les élèves en activité, ...et, je ne participe à aucun EPI / AP !!

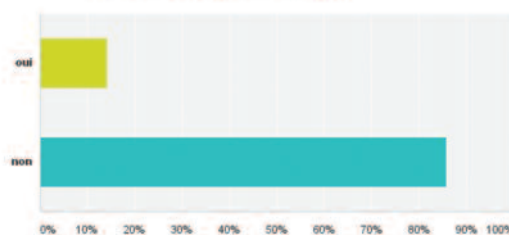
Tous les élèves ont-ils reçu leurs manuels à la rentrée ?

Réponses obtenues : 64 Question ignorée : 0



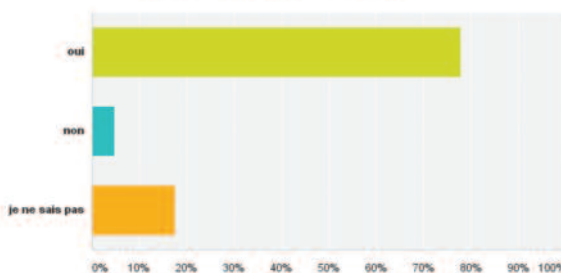
Avez-vous eu une présentation du nouveau livret scolaire unique numérique (LSUN) ?

Réponses obtenues : 63 Question ignorée : 1



Pensez-vous que le livret scolaire unique numérique augmentera votre charge de travail ?

Réponses obtenues : 63 Question ignorée : 1



Flou artistique, navigation à vue, improvisation.

dur dur...plus grand chose d'attrayant pour les élèves dans ces nouveaux programmes...

C'est la misère avec les emplois du temps, comme d'habitude. Et comme je suis cpe et non enseignante, je ne vous remercie pas de ne poser aucune question au sujet de l'impact de cette réforme sur les vies scolaires qui doivent absorber à moyen constant 25% d'études supplémentaires. C'est un tel bonheur de se sentir considérée par ses collègues...

Une charge de travail augmentée de façon significative.

Niveaux Changent Trop Navigue à Vue Flou
Matériel Informatique EPI Horaires Temps
Questions Élèves Prise Réforme
Très Difficile Collègues Perdu
Charge de Travail Scolaires Été Formation

L'équipe du S2 Gironde remercie encore les collègues investis syndicalement au quotidien.

Conformément à notre engagement, nous avons pu, grâce à vos invitations l'an passé, aller dans tous les établissements qui nous ont sollicités afin d'y animer des heures d'information syndicale ou d'accompagner les élus des personnels face à leur direction. Nous avons, ce printemps, porté une attention particulière aux lycées girondins, passés de fait un peu au second plan pendant la mobilisation contre le réforme du collège 2016.

Nous avons aussi continué à accompagner les délégations d'établissements qui nous l'ont demandé en audience, soit à l'Inspection académique soit au Rectorat sur des problèmes d'effectifs, de moyens, de sectorisation, d'options et dispositifs pédagogiques, de dysfonctionnements internes et de management oppressant...

Nous avons aussi organisé et animé des stages syndicaux départementaux : deux sur la vie d'un établissement et le conseil d'administration (l'animation du S1, le CA autour du budget et de la DGH, les relations entre

personnels et chef d'établissement) puis un colloque sur la réforme du collège. Nous avons enfin réuni trois bureaux départementaux, élargis à l'ensemble des syndiqués, afin de vous laisser la parole au maximum et de vous donner les dernières informations et lectures critiques des projets ministériels.

A chaque fois, les problématiques récurrentes portent sur les conditions de travail de plus en plus dégradées et les moyens qui ne cessent de diminuer alors que les effectifs sont toujours à la hausse dans le département. A ces dernières, il faut ajouter la mise en place douloureuse d'une réforme du collège rejetée par 80 % des enseignants et l'écœurement de la profession après les 5 journées de « formation » académique que nous avons subi mais qui ne nous ont pas fait mieux digérer un tel projet bien peu ambition pour le 2nd degré en général. En effet, si en collège les collègues voient leur métier profondément chamboulé que dire de ceux en lycée qui vont récupérer ces élèves passer au « girobroyeur » de cette bienveillante réforme.

Pour nous contacter :

SNES GIRONDE - 138 rue de Pessac, 33000 Bordeaux

Portables : 06 85 87 29 17 et 06 12 52 74 67

s2gironde@bordeaux.snes.edu

site du S2 Gironde :

<http://snes33.free.fr/index.html>

Twitter : @SNESBordeaux

Dans la rue en préservant l'unité syndicale, ce printemps, nous avons combattu la loi travail avec l'ensemble des salariés. Dès la rentrée, nous avons occupé le terrain médiatique (journée de grève et de manifestation du 8 septembre) pour montrer notre capacité de résistance pour continuer à combattre la réforme du collège.

Pour cette année scolaire 2016-2017, nous renouvelons donc nos engagements :

► **défendre la profession et un service public d'éducation national conformément à nos mandats et vos attentes dans toutes les instances départementales face au DASEN et aux élus (CTSD, CDEN, CHSCTD).**

► **vous accompagner sur le terrain dans les établissements lors**

d'heures mensuelles d'information syndicale et dans vos démarches pour faire respecter les droits des personnels.

En effet, quotidiennement, nous sommes ensemble amener à combattre les charges de travail qui ne cessent de s'alourdir (missions complémentaires toujours plus nombreuses, « réunionite », évaluations permanentes, formations bas de gamme,...), l'infantilisation et la culpabilisation permanente qu'entraînent les techniques managériales que l'on tente d'appliquer à notre métier, la mise en concurrence globale et le culte de la performance statistique (concurrence entre les établissements, dans les établissements...).

Lot et Garonne

BILAN DE RENTRÉE : petite forme et moral en berne dans les collèges

► vous inviter au S2 Gironde à l'occasion de bureaux ou de stages départementaux ouverts à tous (S1, syndiqué(e)s et non syndiqué(e)s).

Rappel : participer à un bureau ou un stage syndical est un droit que l'administration ne peut vous refuser si vous en formulez la demande (aucun délai pour une réunion de bureau, un délai d'un mois pour un stage concernant le dépôt de cette demande).

► construire ensemble une alternative syndicale dans une période où notre profession et notre système scolaire sont plus que malmenés. Par exemple, nous devons réfléchir ensemble à comment nous réapproprier notre métier et notre expertise car nous ne pouvons pas accepter de faire des projets imposés pour satisfaire le plan de carrière de nos chefs d'établissements. C'est aux équipes de décider de leur manière de travailler et de leurs choix pédagogiques.

*Catherine DUDES
Cyrille ORLOWSKI*

*co-secrétaires
départementaux
du SNES Gironde*

Le 47 n'échappe pas à la règle : la mise en place de la réforme est rude pour le personnel dans notre département.

On trouvera toujours quelques collègues pour s'en féliciter mais ils sont moins nombreux que l'an dernier, on les entend moins et surtout les : « il faut tenter on verra bien » sont souvent passés dans le camp du « réforme = gâchis ».

L'administration a fait ce qu'il fallait cette année en arrosant les collègues de suffisamment d'heures pour éteindre préventivement le feu de la contestation, donc, globalement les projets de dédoublements, de co-intervention peuvent être financés. Toutefois si dans certains établissements la répartition s'est faite dans la transparence et avec l'accord des collègues dans d'autres les heures de marge ont été distribuées comme des récompenses.

Malgré leur opposition, les enseignants se sont positionnés sur les EPI, avec toutefois quelques couacs relevés dans certains établissements qui n'ont pas la totalité de leurs EPI. Le flou reste entier sur les modalités de concertation, et évidemment sur l'évaluation.

L'année s'annonce difficile : ici les livres n'ont pas été achetés, là les emplois du temps provisoires s'éternisent et changent régulièrement sans parler de l'impact de la réforme : dans certains établissements, des mises en barrette bloquantes, des « heures et demi » qui ne s'emboîtent pas, des amplitudes larges à la fois sur la semaine mais aussi sur la journée émaillée de nombreux « trous »... ce qui tombe assez mal l'année où les programmes doivent être entièrement refaits, les progressions

curriculaires entièrement (re)pensées, sans recul, et, l'évaluation entièrement revisitée. Difficile de consacrer le temps nécessaire aux préparations lorsqu'il n'y a pas de plages horaires suffisamment longues, dégagees dans les emplois du temps. Les collègues sont en revanche unanimes sur la charge de travail. Certains se sont lancés dans des cours collaboratifs pour faire face au travail, il n'empêche que beaucoup sont submergés et déjà épuisés en ce début d'année.

Cerise sur le gâteau les collègues commencent à recevoir des convocations pour poursuivre la formation sur la réforme, notamment les convocations sur la formation livret numérique, mais elles ne concernent qu'un petit nombre de collègues qui se retrouvent bombardés formateurs dans leur établissement après, sans le savoir !

Et comme si ça ne suffisait pas certains chefs d'établissement se sentent pousser des ailes. Pour exemples deux collèges du Lot-et-Garonne dans lesquels les équipes de direction ont été changées : un maître mot, sans prendre le temps de l'observation : « les textes, les textes! » : rigidité et crispation obsessionnelle sur des textes réels ou fantasmés brandis comme autant de menaces et de pressions devant des collègues caporalisés et infantilisés.

A n'en pas douter nous aurons des choses à dire au DASEN au prochain CTSD de rentrée après les vacances...et à n'en pas douter les échanges risquent d'être nourris puisque le SE UNSA est représenté entre autre par un personnel de direction... !

Marie Pierre Mongelard

La rentrée 2015 y avait été épique : un proviseur découvrant fin août que son adjoint n'avait pas fait les emplois du temps, le rectorat dépêchant dans l'urgence un pompier de service pour réaliser un embryon desdits emplois du temps, les cours débutant seulement le vendredi de la première semaine - dans l'improvisation totale, cela va sans dire (pas de salles, pas de listes, horaires disciplinaires non respectés...) - le tout se terminant par un changement de proviseur adjoint mi- octobre.

Le nouvel adjoint, qui officiait pour la première fois en lycée, ayant fait preuve d'efficacité pendant le reste de l'année, les enseignants fondaient beaucoup d'espoirs sur une rentrée 2016 réussie. La déception a été grande.

Sans atteindre les sommets de l'an dernier - cette fois, même s'il manquait de nombreuses heures et si les salles n'y figuraient pas, nous avions quand même des emplois du temps à distribuer aux élèves le jour de la rentrée ! - la rentrée a de nouveau été chaotique et le mois de septembre n'a pas suffi à régler tous les problèmes. Sans vouloir

être exhaustif, on peut en citer quelques-uns : affichage dans le hall des salles de cours par demi-journées ; oublis de nombreuses heures disciplinaires dans les EDT, comme par exemple les heures d'histoire-géographie des élèves de secondes ; multiplications des heures de cours sur la pause méridienne, ne laissant aux élèves que 25 minutes pour manger ; afin de gagner quelques heures de la DGH, mélange des élèves de Bachibac et des Euro espagnol alors qu'il s'agit de deux programmes et horaires différents ; un professeur ayant 5h avec la même classe le même jour ; un autre nommé professeur principal d'une classe qu'il ne voit qu'en TPE...

Les raisons de ce nouvel échec sont multiples. Le proviseur-adjoint, qui organisait pour la première fois la rentrée dans un établissement de cette taille, n'a probablement pas cerné les limites des contraintes admissibles. D'une part, à force de vouloir équilibrer les classes, comme par exemple répartir les élèves de chinois sur toutes les classes de seconde, ou encore de permettre tous les coupages d'options aux élèves, le nombre de barrettes générées ont fait exploser le logiciel, qui a dû lui réclamer un

huitième jour dans la semaine pour arriver à tout caser (et encore...). D'autre part la direction n'a pas sollicité l'aide qui pouvait lui être fournie, comme par exemple celle de la chef de travaux pour superviser la partie tertiaire, ou encore celle des coordonnateurs de disciplines.

mélange des élèves de Bachibac et des Euro espagnol alors qu'il s'agit de deux programmes et horaires différents ; un professeur ayant 5h avec la même classe le même jour ; un autre nommé professeur principal d'une classe qu'il ne voit qu'en TPE...

Il ne faut pas non plus oublier la grande responsabilité du DASEN, qui mène une vie impossible aux chefs d'établissement : telle structure un jour, puis telle autre 15 jours plus tard, puis à nouveau une troisième mi-août, ou des heures à rendre... autant de pratiques maintenant courantes. Quand on sait que la très grande majorité des personnels de direction se syndiquent au SNPDEN-UNSA, on se demande à quoi sert ce syndicat et jusqu'où l'administration centrale pourra aller en terme de pression et surmenage - ce n'est certainement pas anodin si notre proviseur-adjoint a été arrêté plusieurs jours début septembre - des chefs

d'établissement avant qu'il n'y ait un frémissement de colère. Il est vrai que cette confédération nous a davantage habitués à faire de l'accompagnement de réforme ou du syndicalisme d'opérette que de défendre le monde du travail...

Après ces deux piètres rentrées, les enseignants du lycée ont adressé un courrier au recteur pour réclamer la création d'un second poste de proviseur adjoint, qui placerait le lycée sur un pied d'égalité avec les autres lycées de l'agglomération. Vœu pieu, mais qui ne dispensera pas d'une réflexion profonde sur l'organisation de la rentrée, qu'il n'est désormais plus possible de laisser dans les seules mains de la direction. Jamais deux sans trois ? Autant prendre les choses en main pour faire mentir le proverbe.

*Nicolas Garret
S1 Lycée St John Perse PAU*

CARTE DES FORMATIONS

CARTE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET CARTE D'APPRENTISSAGE

Lorsque cet article sera publié, les cartes seront finalisées très vite, avec un CTA le 9 novembre, un CREFOP le 16 novembre et le vote final à la région le 21 novembre.

Il apparaît, d'après les informations partielles que nous avons notamment sur la carte d'apprentissage, que le projet est de multiplier le nombre de formations en apprentissage par mixage de publics dans les lycées sur l'académie de Bordeaux. Cela concerne des BTS et des Bac Pro qui ont des places vacantes. Cela permet à la région et rectorat, dans le cadre des instructions gouvernementales de développement de l'apprentissage, d'augmenter très rapidement le nombre d'apprentis avec un très faible coût supplémentaire. Le nombre d'apprentis concernés par établissement n'est pas très important, mais la généralisation de cette procédure est facteur d'augmentation significative.

Au SNES et à la FSU, nous sommes opposés au mixage de publics pour des raisons de difficulté de gestion pour les enseignants des calendriers différents entre scolaires et apprentis. Pour les élèves, la répartition des séquences en entreprise, n'est plus un choix pédagogique, mais résulte

d'une contrainte administrative en lien avec le code du travail au détriment de celui de l'éducation. Pour les enseignants, c'est indéniablement une dégradation des conditions de travail.

A priori, "rien n'est imposé" aux collègues et ces projets peuvent se mettre en place. C'est à chaque fois le chantage à la suppression de la formation scolaire et donc le chantage à l'emploi qui est utilisé par le rectorat pour faire accepter le mixage aux personnels. Pourtant, à bien réfléchir, le risque de suppression d'emploi est bien faible, surtout dans les disciplines industrielles ou les possibilités de réaffectation sont quasiment nulles, en dehors d'une nomination comme TZR rattaché sur l'établissement. D'autre part, comme il n'existe pas de réglementation sur la rémunération des enseignants en cas de mixage, les conditions sont différentes selon les lycées: le mixage est réalisé gratuitement dans certains endroits et rémunéré aux enseignants 3,5€ de l'heure par apprenti ailleurs. En cas de groupe d'apprentis séparé la rémunération en BTS est de 54 € de l'heure. Réfléchissez bien avant d'accepter le mixage et exigez plutôt la séparation des scolaires et apprentis !

le projet est de multiplier le nombre de formations en apprentissage par mixage de publics dans les lycées sur l'académie de Bordeaux.

N'oubliez pas également que le volontariat des enseignants est indispensable pour pouvoir intégrer des apprentis dans leurs classes. Faites valoir vos droits. Pour cela, intervenez en conseil d'administration pour refuser les conventions qui prévoient le mixage de publics. Les parents d'élèves, attachés à la qualité d'enseignement

en voie scolaire, devraient être un soutien sur cette position.

Concernant l'équilibre des voies de formations, on est encore loin du compte cette année. Voici, pour l'académie de Bordeaux, les projets d'ouvertures nettes (créations moins suppressions) :

diplôme	scolaire	apprentissage
BTS	14	26
Bac Pro	0	13
CAP	7	13
MC *	7	7
FCIL *	11	
Brevet professionnel		12
Total	39	71

Attention, ces chiffres vont certainement évoluer.

* = Nous dénonçons le grand nombre de FCIL (formation complémentaire d'initiative locale) qui sont des formations non diplômantes, non pérennes et assurées exclusivement en HSE.

Alain Leurion

STAGIAIRES 2016 / 2017

ESPE D'AQUITAINE

L'accueil des stagiaires n'a pas été à la hauteur de l'événement d'une entrée solennelle dans l'Éducation Nationale, bien que le premier responsable de l'académie soit là pour leur souhaiter la bienvenue. Il s'est en effet déroulé dans un amphi reculé du campus de sciences cerné par les travaux, presque en catimini. Près d'une trentaine de participants ont ainsi dû faire le pied de grue à l'extérieur de la salle pendant que les plus chanceux s'entassaient comme ils pouvaient là où ils pouvaient.

Cette image est symbolique de la situation de l'ESPE qui accueille par ailleurs un grand nombre d'étudiants en MEEF 1 premier degré dans toutes les antennes de l'académie. Le taux d'encadrement est ainsi fortement dégradé. Les groupes de formation dépassent allègrement les 30 étudiants. Les maquettes ont vu leur volume horaire diminuer en raison des budgets d'austérité qui frappent les universités. En conséquence les stagiaires du second degré n'auront au mieux qu'une visite conseil du tuteur de l'ESPE au lieu des deux initialement prévues. Il semblerait même qu'en anglais personne ne soit en mesure à l'heure actuelle d'assurer ces rencontres.

Hugo Lassalle, Alain Billate

Elections à l'ESPE d'Aquitaine
le 4 novembre

- Renouvellement de 3 sièges dans le corps des usagers.
- La FSU détient les 3 autres sièges qui ne sont pas à renouveler.

COMPARATIF DES POSTES OFFERTS 2016/2017

Concours externes	Postes 2016	Postes 2017
Agrégation (dont 35 agreg docteurs)	2015	1975
Capes	7416	7315
Troisième concours capes	324	350
Capeps	820	800
Capet (dont 40 pour 3 ^{ème} concours)	645	670
Caplp (dont 10 en 3 ^{ème} concours)	1950	1930
C.P.E.	340	320
COpsy	90	?
Total	13600	13360
Total agrégation / capes / capet	10400	10310

Concours internes	Postes 2016	Postes 2017
Agrégation	950	975
Capes	830	835
CPE	68	70
Capet	80	85
COpsy	60	?
Capeps	66	70
Caplp	357	315
Total	2411	2350

Concours réservés	Postes 2016	Postes 2017
Capes	784	1075
CPE	80	87
Capet	162	209
COpsy	15	?
Capeps	77	94
Caplp	882	785
Total	2000	2250

STAGES SYNDICAUX

Nous organisons à l'intention des stagiaires de l'académie 2 stages de formation syndicale à l'espe de Mérignac le 16 et le 17 novembre pour un temps d'échanges et d'informations sur l'année de stage, la carrière et la première affectation. Inscrivez-vous à stagiaires@bordeaux.snes.edu

Réunion le mercredi 9 novembre à Pau après les cours.

D'autres réunions « première affectation » seront organisées au cours du mois de novembre. Pour tout complément d'informations, contactez le SNES de l'académie Bordeaux ou les sections départementales.

RETRAITÉS BORDEAUX

LES RETRAITÉS SONT TOUJOURS NOS COLLEGUES.
NOUS AVONS BESOIN D'EUX DANS NOS LUTTES COMMUNES.

Les délégations des organisations de retraités qui ont été reçues dans les préfectures et sous-préfectures de notre académie à l'occasion des manifestations qui ont été organisées partout en France et dans notre région, en sont toutes ressorties avec le même message : « On ne nous a rien dit. Nous vous écoutons attentivement. Nous transmettrons ce que vous nous avez dit au gouvernement. » Dans le même temps, la délégation nationale reçue au ministère apprenait sans réelle surprise qu'aucune revalorisation des pensions de retraite n'interviendrait, parce que les prix n'avaient pas augmenté.

C'est un des problèmes de fond des retraités et de leurs organisations, en particulier les retraités de la Fonction publique. Et plus particulièrement encore les retraités de catégorie A que sont les enseignants et assimilés. Le décrochage du niveau de retraites par rapport à celui des salaires a produit l'effet attendu. Il continue et continuera de le produire. Le Conseil d'Orientation des Retraites constate que l'écart se creuse.

L'indexation des pensions sur l'évolution de l'indice des prix est loin de garantir le niveau de vie des retraités. La part des primes dans la rémunération des fonctionnaires est nettement plus faible pour les

enseignants et assimilés de catégorie A que pour d'autres fonctionnaires.

Si les règles du calcul du montant de la pension du privé étaient appliquées au public, comme le promettent beaucoup de candidats aux élections prochaines, la catégorie A de fonctionnaires à laquelle nous appartenons en subirait lourdement les conséquences.

Enfin, les décisions fiscales prises récemment au niveau national comme dans certains départements, pénalisent encore plus un grand nombre d'entre nous. Il y a bien d'autres sujets d'inquiétude et de raisons de lutter : contre les menaces sur la Sécurité Sociale, les services publics, etc.

Tout conduit donc à penser que le départ en retraite ne peut pas être une occasion de quitter le syndicat. Nos générations d'anciens sont bien placées pour savoir ce que les luttes sociales ont apporté aux salariés. De même qu'elles savent que plus nous sommes unis, nous sommes forts, et que la division ou la raréfaction des forces nous affaiblit toutes et tous.

Nous reviendrons plus tard sur les vicissitudes qu'ont connues récemment les organisations de retraités de la fonction publique, et sur le rôle majeur que le SNES et la FSU jouent dans le travail syndical de rassemblement.

Aujourd'hui, je souhaite simplement inviter toutes celles et tous ceux d'entre nous qui allez partir prochainement à la retraite à continuer à lutter, au sein de notre syndicat, de la section fédérale des retraités, pour nos objectifs communs et pour nos intérêts propres de retraités. De même, j'invite les responsables des sections du SNES à veiller à ne pas oublier les retraités lorsque celles-ci et ceux-ci quittent les établissements, et donner leurs noms aux S2.

*Jean-Jacques Le Masson,
responsable académique des retraités.*

EN BREF - EN BREF

Les CA d'installation vont avoir lieu début novembre. Nous pourrions y faire voter un vœu sur la formation des personnels aux premiers secours, qui si elle était effective serait bien plus utile que tous les pseudo-exercices de mise en confinement et autres !

Proposition de vœu, à modifier selon vos besoins :

*Le CA de Réuni le
demande qu'une formation aux
premiers secours soit organisée pour
les personnels de l'établissement,
formation indispensable au vu de la
situation générale et de ce qui est
demandé aux personnels par
l'Education Nationale pour la sécurité
des élèves et des personnels
(exercices, etc.).*

DERNIÈRE

PROFESSEURS-DOCUMENTALISTES ET EDUCATION AUX MÉDIAS ET À L'INFORMATION

Les professeurs-documentalistes et référents médias de tous les collèges de l'académie ont été convoqués à une journée de formation jeudi 13 octobre par le DAFPEN. On nous demande donc de conduire une action de sensibilisation, d'initier et d'accompagner nos collègues dans notre champs d'expertise.

Les réactions suite à ce courrier ont été nombreuses. Beaucoup de collègues étaient inquiets et/ou en colère. Tout d'abord parce que la demande était de former les enseignants à l'EMI dans nos établissements sur les deux mercredis après-midi prévus par le Recteur en novembre et décembre, ensuite parce que d'oubliés de la réforme du collège, nous devenions « les maîtres d'oeuvre de l'EMI ».

Ces inquiétudes ont été formalisées en début de journée auprès des formateurs et/ou par un courrier adressé au DAFPEN.

Bien que les formateurs de la journée du 13 octobre aient été très rassurants sur les contenus et la mise en oeuvre, répondre à cette sollicitation n'a rien d'obligatoire. Ces demi-journées seront rémunérées si vous vous engagez.

Si vous ne souhaitez pas intervenir dans vos collèges auprès des enseignants, il vous suffit de le faire savoir à vos chefs d'établissement et de demander la venue d'un formateur académique.

N'hésitez pas à contacter le S3 si cela posait problème.

Sylvia Fabre

CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Un groupe de travail s'est réuni au rectorat le 18 octobre pour faire l'état des moyens et des demandes.

Le contingent de mois de congé est réparti pour 80% vers les demandes initiales et 20% vers les demandes de prolongation. Le contingent insuffisant n'a pas permis l'an dernier de donner satisfaction à toutes les demandes de prolongation. En conséquence, il y a création d'une file d'attente en prolongation. Ce fonctionnement risque fort d'évoluer si l'attente pour obtenir une prolongation passe à plus d'une année.

Attention à bien respecter le calendrier, le rectorat ne retiendra pas les dossiers reçus hors délai : **ouverture des demandes sur le serveur "confor" du rectorat du 2 novembre au 2 décembre, et transmission des dossiers jusqu'au 10 décembre.**

Alain Leurion

CONTACTER LE SNES

SNES - 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

SNES - S2 DORDOGNE

Bourse du Travail
rue Bodin 24000 Périgueux
Tél. 05 53 05 17 58
Fax : 05 53 05 17 57
Port. 06 12 51 76 70
snes24@orange.fr
twitter : @Snes24

SNES - S2 GIRONDE

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>

SNES - S2 LANDES

Maison des syndicats
97 place caserne Bosquet
40000 Mont de Marsan
Tél. 05 58 93 39 35
Fax : 05 58 05 92 65
Port. 06 85 34 35 87
snes40@orange.fr

SNES S2 LOT ET GARONNE

14 rue Jean Terles
47000 Agen
Tél/Fax : 05 53 47 13 47
Port. 06 07 55 96 39
snes47@wanadoo.fr

SNES - S2 PYRÉNÉES ATLANTIQUES

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