

S3 BORDEAUX

BULLETIN SYNDICAL

n°210 - avril, mai, juin 2017



ÉDITORIAL

SANS SURPRISE !

Les premières mesures annoncées par Macron-Philippe n'ont rien de surprenant venant d'un gouvernement d'obédience libérale. Ce sont des mesures d'austérité qui vont toucher en premier lieu les fonctionnaires. Le président Macron vient de découvrir que le déficit budgétaire, résultat du budget de l'ancien ministre de l'économie Macron, était plus important que prévu, il faut donc vite revenir aux normes imposées par le traité de Maastricht, 3 % du PIB. Seule solution proposée, rogner sur les traitements des fonctionnaires qui servent de variable d'ajustement macro-économique. Poursuite du gel de la valeur du point d'indice, augmentation de la CSG sans contrepartie et rétablissement du jour de carence. Ceux qui pensaient que le gouvernement était social-libéral vont être bien déçus, la dimension sociale a vite disparu des promesses de campagne. Les premières annonces du ministre Blanquer ont permis de desserrer légèrement l'étau de la réforme du collège mais le cadre général reste toujours celui de l'autonomie des établissements. D'après le ministre, les moyens accordés à l'école sont suffisants et les effectifs, hormis en CP et CE1 dans l'éducation prioritaire, ne sont pas trop élevés. Ce n'est pas surprenant au regard du parcours de ce ministre : c'est lui qui était aux commandes lorsqu'il a fallu supprimer des postes dans l'éducation nationale.

A la rentrée, de nombreux dossiers nous attendent : protection sociale, retraites, classe exceptionnelle, réforme du baccalauréat, du collège, du lycée ... D'ici là, il faut reconstituer nos forces et les vacances seront bienvenues, notamment pour les enseignants en collège qui ont vécu une année particulièrement difficile.

L'équipe militante du S3 espère vous retrouver en pleine forme à la rentrée !

J-P MERAL

SOMMAIRE

- P1. ÉDITORIAL
- P2-3. À LA UNE
- P4. ACTUALITÉ COLLÈGES
- P5. ACTUALITÉ NONTITULAIRES
- P6. ACTUALITÉ STAGIAIRES
- P7. ACTUALITÉ COLLÈGES
- P8. MÉTIER CERTIFIÉS
- P9. MÉTIER ORIENTATION
- P10. MÉTIER AGRÉGÉS
- P11. RETRAITÉS BORDEAUX
- P12. MÉTIER AGRÉGÉS
- P13-15. ÉCHOS DES S2
- P16. CONTACTER LE SNES

BILAN DU PLAN DE FORMATION 2016-2017 DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION.

Pas de surprise, le plan académique de formation (PAF) a, comme l'an dernier, été dominé par les « formations » collèges. Ce sont 99 % des enseignants en collège qui ont été touchés par ces formations alors que seulement 55 % des collègues de lycées ont pu bénéficier d'une formation l'an dernier. L'objectif de l'administration est de rééquilibrer l'offre de formation entre lycée et collège et d'arriver à une moyenne de trois jours de formation par an et par collègue. Il s'agira aussi de développer l'offre à inscription individuelle volontaire qui reste trop fai-

ble. Les élus du SNES-FSU ont insisté sur la nécessité de développer une offre de formation qui corresponde aux besoins des collègues. Le bilan des « formations » collèges ne pouvant se résumer à un simple relevé des taux de présence, la qualité des formations doit aussi être interrogée. Nous avons alerté sur les conséquences du développement des e-formations qui déplacent le temps de formation sur le temps personnel et qui n'ont qu'une efficacité limitée. Pour le SNES-FSU, le présentiel doit rester la forme privilégiée de la formation continue, les échanges entre col-

lègues apportent beaucoup plus que les formations-formatages que nous avons connu ces deux dernières années et la formation doit se dérouler sur le temps professionnel. Deux questions, pourtant centrales, n'ont pas été abordées par l'administration, celles de la formation des formateurs et celle de l'insuffisance du budget consacré à la formation continue dans l'éducation nationale.

Pour plus de détails vous trouverez le document présenté en CTA sur le site du SNES-FSU Bordeaux.

CARTE DES FORMATIONS

Dans le cadre de l'assouplissement de la réforme du collège, le recteur a décidé de rouvrir certaines classes bilingues qui avaient été fermées l'an dernier.

Seuls les établissements qui en ont fait la demande sont concernés et il n'y a aucun financement prévu. Il faudra donc que les établissements financent ces réouvertures sur leur DGH en utilisant les marges horaires. Rien n'est décidé pour la préparation de la rentrée 2018, le rectorat prendra une décision en fonction du budget 2018.

Il semble décidé à maintenir une véritable carte des langues car « l'autonomie des établissements n'est pas l'indépendance ».



Dpt	Etablissement	Formation	Langue vivante facultative
24	Clg Giraut de Broneil - Excideuil	6 ^{ème}	Allemand
33	Clg Berthelot - Bègles	6 ^{ème}	Espagnol
33	Clg Rosa Bonheur - Bruges	6 ^{ème}	Allemand
33	Clg Fontaines de Monjous - Gradignan	6 ^{ème}	Allemand
33	Clg J. Aviotte - Guîtres	6 ^{ème}	Allemand
33	Clg F. Mitterrand - Pessac	6 ^{ème}	Allemand
33	Clg G. Brassens - Podensac	6 ^{ème}	Allemand
40	Clg G. Sand - Roquefort	6 ^{ème}	Espagnol
47	Clg J. Monnet - Fumel	6 ^{ème}	Allemand
64	Clg les lavandières - Bizanos	6 ^{ème}	Allemand
64	Clg M. de Navarre - Pau	6 ^{ème}	Espagnol

BILAN DU DÉVELOPPEMENT DU NUMÉRIQUE

Comme d'habitude ce bilan présente les grandes lignes de l'action de la DANE (Délégation Académique au Numérique Éducatif) ainsi qu'une tentative de bilan chiffré des diverses utilisations du numérique. L'action de la DANE tourne autour de trois axes : le grand plan numérique, les projets e-FRAN (espace de formation, de recherche et d'animation numérique) et le développement des incubateurs de projets pédagogiques numériques.

Pour le SNES-FSU, le premier axe qui traite des équipements et des ressources numériques se heurte toujours à la question des moyens. Moyens en maintenance informatique, si l'équipement des établissements a progressé ces dernières années, le nombre de personnels chargés de la maintenance informatique est resté très insuffisant. Il en faudrait au moins un par établissement. Mais aussi moyens accordés au développement des TICE en interne, ce ne sont pas quelques malheureuses IMP qui peuvent rémunérer la réalité du travail réalisé par les collègues au sein de chaque établissement. Il est temps de rompre avec le bénévolat ! Un autre facteur de blocage reste l'insuffisance des débits de connexion internet

dans les EPLE. Les pratiques pédagogiques utilisant des ressources en ligne sont souvent empêchées par des temps de connexion beaucoup trop lents.

Les deux autres axes (e-FRAN et incubateurs) n'ont pas de retombées très concrètes dans les établissements, il faudra suivre le développement de ces structures afin de pouvoir mesurer l'impact qu'elles pourront avoir sur les pratiques pédagogiques. Nous avons interrogé l'administration sur le développement de l'utilisation du logiciel « pronote » dans les établissements de l'académie. Ce logiciel, souvent imposé par les équipes de direction, est en train de devenir la norme dans l'éducation nationale. D'après le rectorat, ce sont 85 % des établissements de l'académie qui l'utilisent. Cela ne va pas sans poser de nombreux problèmes. Celui du financement, les collectivités territoriales dépensent donc près de 800 000 € chaque année pour financer les licences d'utilisation de pronote alors qu'il existe des outils mis gratuitement à disposition des établissements. C'est un logiciel fermé qui ne se contente pas d'être un carnet de note mais qui influence fortement les dispositifs d'évaluation. C'est aussi un logiciel qui intègre des fonc-

tions diverses et variées comme des messageries vers les parents dont l'utilisation pose des questions déontologiques et des questions de confidentialité.

Nous avons aussi soulevé le problème de l'utilisation de messagerie d'établissement en lieu et place de la messagerie académique. De nombreux établissements utilisent des messagerie du

Le bilan de l'utilisation des ENT est largement surévalué dans la mesure où une partie des connexions ne sert que de redirection vers d'autres ENT locaux ou vers pronote.

Ces questions de sécurité informatique et de protection des données personnelles sont rarement investies dans les établissements car c'est la dimension pratique qui est

<http://www.snes.edu/Le-numerique-dans-l-education-nationale.html>



type nom.prénom@nom de l'établissement. Ce sont en fait des messageries gmail donc des comptes google. Ces comptes posent des problèmes de sécurité informatique et ne doivent en aucun cas être utilisés pour les correspondances officielles entre l'administration et les agents. Que ce soit au sein de l'établissement ou dans la redirection des courriels émanant du ministère, du rectorat ou des DASEN. Nous sommes très loin de la réalité des usages, ce qui commence à inquiéter le rectorat.

souvent mise en avant pour imposer l'utilisation de logiciels qui peuvent, à terme, se révéler dangereux.

Jean Pascal MERAL

UN ARRÊTÉ COLLÈGE INSATISFAISANT

L'arrêté du 19 mai 2015 qui mettait en œuvre la réforme du collège vient d'être assoupli au CSE. Les propositions faites par le nouveau ministre de l'Éducation sont dues aux actions menées par le Snes-FSU et les enseignants pour s'opposer à cette réforme. Le texte amendé desserre le carcan installé mais en développant l'autonomie, c'est-à-dire les choix à faire localement en matière de rétablissement de certains enseignements (classes bilingues, « classes européennes », horaires des LCA...) et d'enseignements complémentaires.

Pour les EPI sont supprimées les huit thématiques, l'obligation d'en faire six sur le cycle 4 et 2 par an et celle d'y participer pour les disciplines, ainsi que la répartition horaire entre AP et EPI. Dans les 1^{ères} propositions de modifications, les établissements pouvaient faire le choix de ne faire que de l'AP. Les pressions exercées par le SE-UNSA et le SGEN-CFDT ont poussé le ministère à maintenir un EPI sur le cycle 4. Sont conservées l'obligation de la démarche de projet et de la réalisation concrète. Le SE-UNSA et le SGEN-CFDT ont voté contre l'amendement proposé par le Snes-FSU dont l'objectif était de supprimer cette partie du texte au nom de la liberté pédagogique des en-

seignants. Ils aussi voté contre la déglobalisation des horaires de sciences et de technologie en 6^{ème} et ceux d'arts plastiques/Éducation musicale.

Les modifications permettent de rétablir des enseignements qui avaient été mis à mal ou supprimés par la réforme qui sont appelés désormais enseignements facultatifs. Les classes bilingues peuvent être rétablies à raison de 6 heures hebdomadaire et sans obligation de continuité avec le 1^{er} degré ainsi que les classes européennes avec un horaire de deux heures sous la dénomination « langues et cultures européennes ». Les LVR bénéficient des mêmes modifications. L'horaire des LCA passe à 3 heures en 4^{ème} et en 3^{ème}. Cependant, les horaires ne sont plus garantis et correspondent à une fourchette haute.

Les modalités de financement des enseignements

facultatifs renforcent la part d'autonomie. Ils peuvent être mis en œuvre en puisant sur les 3 heures de marge ou par des dotations spécifiques. Or, la DGESCO

seignements supprimés ou mis à mal dès la rentrée 2017. Il faudra donc attendre la rentrée 2018 pour constater les réelles intentions du ministère. Le réta-



a déjà expliqué qu'il n'y aurait pas de rallonge. C'est au donc uniquement en recourant à la 1^{ère} méthode que leur création sera possible, ce qu'a confirmé le recteur lors du CTA du 26 juin. Or, ces heures ont déjà été réparties dans le TRMD. Il va donc être compliqué pour les établissements de revenir sur des équilibres qui parfois ont été péniblement trouvés sans relancer la concurrence entre disciplines et collègues même si une dizaine de classes bilingues ont été rétablies. On voit bien avec la question du financement qu'il s'agit de la part du nouveau gouvernement d'une manœuvre strictement électoraliste (les propositions ont été faites avant les législatives) et qu'il n'y a pas de vrai désir de faire fonctionner ou de rétablir tous les en-

blissement de cartes académiques et des financements spécifiques sont la seule manière d'éviter la concurrence entre collègues, disciplines et établissements.

Plus problématique encore est le silence du nouveau ministre sur les nouvelles modalités de l'évaluation qui ont « pourri » la fin d'année des collègues en collège. Or, il est très urgent de revenir sur le nouveau bulletin, l'évaluation du niveau de maîtrise des huit domaines du socle, l'épreuve orale du DNB et le DNB lui-même.

Fabienne SENTEX

ACTUALITÉ NON-TITULAIRES

RÉÉVALUATION INDICIAIRE

Le décret du 29 août 2016 donne un nouveau cadre national pour le recrutement et l'emploi des agents contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation. Les textes concernent les CDI comme les CDD sans distinction. Ce décret définit notamment une nouvelle grille indiciaire mais sans prise en compte de l'ancienneté. Cette mesure est synonyme de « déclassement » pour tous les agents non titulaires. Elle a été systématiquement dénoncée par le SNES-FSU.

Indices de référence permettant de déterminer la rémunération - circulaire n° 2017-038 du 20-3-2017

Première catégorie		seconde catégorie	
Indice de référence	Indice de rémunération	Indice de référence	Indice de rémunération
Niveau 18	821	Niveau 13	620
Niveau 17	783	Niveau 12	585
Niveau 16	741	Niveau 11	553
Niveau 15	710	Niveau 10	521
Niveau 14	680	Niveau 9	489
Niveau 13	650	Niveau 8	457
Niveau 12	623	Niveau 7	425
Niveau 11	598	Niveau 6	407
Niveau 10	573	Niveau 5	389
Niveau 9	548	Niveau 4	372
Niveau 8	523	Niveau 3	354
Niveau 7	498	Niveau 2	337
Niveau 6	475	Niveau 1	321
Niveau 5	453		
Niveau 4	431		
Niveau 3	410		
Niveau 2	388		
Niveau 1	367		

La valeur du point d'indice est de 4,6858 euros

Exemple

Un collègue était rémunéré à l'indice 367 de la première catégorie (niveau 1), son indice de rémunération passera à l'indice 388 (niveau 2) dès le 1er septembre 2017. Si ce collègue a un contrat de 5 mois au collège d'Eymet en Dordogne, il percevra une rémunération correspondant à l'indice 410 (niveau 3) pendant toute la durée du contrat. Après ce contrat, s'il obtient un poste à Bergerac, il sera rémunéré à l'indice 388 (niveau 2).

Lors du CTA du 26 juin 2017, la nouvelle grille indiciaire a été refusée par l'ensemble des organisations syndicales car elle ne prenait pas en compte l'ancienneté acquise à chaque niveau.

Les élus de la FSU ont obtenu que le recteur revoie sa copie.

La circulaire académique présentée lors du CTA de repli du 04 juillet 2017 comporte des avancées indéniables :

- ▶ Une réévaluation indiciaire, à l'indice de l'échelon immédiatement supérieur, pour tous les agents non titulaires au 1^{er} septembre 2017 (pour les collègues ayant eu un contrat avant le 1^{er} septembre 2016)
- ▶ La constitution d'une liste d'établissements concernés par une rémunération dérogatoire des personnels contractuels.
- ▶ Le classement de tous les contractuels de l'enseignement professionnel en première catégorie.

Liste des établissements concernés par la possibilité de rémunération dérogatoire des personnels contractuels. Les collègues percevront une rémunération correspondant à l'indice immédiatement supérieur sur la durée du contrat.	
Dordogne	lycée, LP et Collège de Ribérac, collège de Mareuil, collège de Saint-Aulaye, collège de La Coquille, collège de Piégut-Pluviers, collège de Lanouaille, collège d'Eymet
Gironde	lycée, LP et collège de Blaye, lycée et LP de Pauillac, collège de Lacanau, collège de Lesparre, collège de St Ciers sur Gironde, collège de St Yzan de Soudiac, collège de St Symphorien, collège de Soulac.
Landes	collège de Gabarret.
Lot et Garonne	lycée, LP et collège de Fumel, collège de Casteljaloux, collège de Castelmoron sur Lot, collège de Castillonnes, collège de Duras, collège de Lavardac, collège de Mezin, collège de Monflanquin, collège de Monsempron Libos, collège du Penne d'Agenais.

Delphine DISCAMPS
nontitulaires@bordeaux.snes.edu

ACTUALITÉ STAGIAIRES

LA FABRIQUE DE L'ÉCHEC À L'ESPE

ÉCHEC...

Suite aux nombreuses difficultés rencontrées cette année dans la formation M1 des CPE, les résultats au concours sont historiquement bas. Ils sont effectivement passés de 30 admissibles à 15. Cette situation n'est pas sans rap-

peeler les problématiques rencontrées par les étudiants STMG il y a deux ans, qui n'avaient alors été que deux admis au final. Heureusement que le SNES, présent à l'ESPE, a pu soutenir la mobilisation des étudiants et obtenir des améliorations dans la formation en cours d'année.



ET MAT... LE RETOUR DE LA NOTE SANCTION

Récemment le SNES a été sollicité à plusieurs reprises par des stagiaires ayant leur M2 MEEF à valider concernant un problème extrêmement préoccupant. Comme dans le cadre des autres masters, certaines UE sont en effet non-compensables : les stagiaires-étudiants sont tenus d'avoir la moyenne. Cette année, seuls deux stagiaires avaient été placés en « prorogation ». Ils ont ainsi été maintenus dans l'académie : l'un à mi-temps pour repasser son mémoire et l'autre à temps plein à cause de l'UE de langue.

Or nous venons de découvrir que d'autres UE non-compensables, dont les intitulés seuls suffisent à

nous plonger dans un abîme de perplexité, se nichaient dans les maquettes. Ils seraient alors plusieurs stagiaires à être bloqués dans leur titularisation pour défaut de diplôme sur la base d'une seule note s'appuyant sur un seul écrit ou une seule visite dans le courant de l'année...

Pour couronner le tout, certains formateurs découvrent eux-mêmes en cours d'année qu'une note minimale de 10/20 doit être obtenue dans ces UE à chaque semestre. Les notes ne peuvent donc former une moyenne sur l'année. Pour être clair un 16/20 au 1er semestre ne vous « autorise » pas un 09/20 au second...

On comprend dès lors le vent de panique dans une discipline grandement affectée par la crise de recrutement quand 5 stagiaires méritants n'ont pas obtenu la moyenne en langue au mois de décembre. Une deuxième évaluation a donc été improvisée dans la foulée des résultats de la première.

On comprend moins lorsque des stagiaires assidus, sérieux, comme l'atteste la moyenne obtenue lors des partiels et dont le stage s'est très bien déroulé au vu des différents rapports, sont empêchés d'enseigner pour 1 point ou moins alors que des jurys d'harmonisation se sont réunis sans effet.

Ces notes sont par ailleurs inattaquables en l'état puisqu'elles relèvent du volant universitaire et qu'à ce titre le jury reste « indépendant et souverain ». Toutefois, si ces blocages devaient persister, le SNES interviendrait auprès du Recteur pour dénoncer l'usage de la note sanction contre les stagiaires. Sans forcément parler de « bienveillance », nous veillerons à ce que la malveillance, ou ce qui pourrait apparaître comme tel, ne préside pas à leur évaluation au sein de l'espe.

Hugo LASSALLE
stagiaires@bordeaux.snes.edu

Dans le cadre de la réforme du collège, tout au long de l'année 2016-2017, les pressions, les injonctions, les « conseils » et « aide » se sont multipliés pour obliger les collègues à abandonner leur manière d'évaluer les élèves et privilégier l'évaluation par compétences. L'évaluation est présentée comme le levier qui permettra de lutter contre les difficultés et les inégalités scolaires hors de tout contexte scolaire et social et tout cela sans frais. Pourtant, la disparition de la note comme celle du redoublement ne feront pas disparaître l'échec et les difficultés scolaires. Par contre, cette révolution à bas prix a pour conséquences des transformations à la fois des contenus à enseigner mais aussi du métier.

La note n'est supprimée sur aucun des niveaux du collège. Pour le SNES, le débat ne se situe pas sur le choix entre notes et sans note, le choix des méthodes d'évaluation relève de la liberté pédagogique des enseignants. Mais cette « évaluation par compétences » qui nous est proposée pose de nombreux problèmes. Elle découpe pour une question de faisabilité l'évaluation

de 1 à 4 et non plus de 1 à 20, ce qui manque pour le moins de nuances. Cette transformation de l'évaluation ne correspond pas à une demande des enseignants mais souvent à la volonté des chefs d'établissements. Or pour ces derniers, il s'agit surtout de mettre la main et de contrôler une tâche essentielle de l'enseignant, ainsi que d'imposer leur vision personnelle de ce qu'elle doit être hors de tout cadre réglementaire. On ne peut que constater les dérives notamment en ce qui concerne les évaluations de fin de cycle où ont été mises en place des grilles locales qui ressemblent étrangement à des sous-LPC et où le paramétrage de pro-note a guidé le positionnement des élèves.

Les chefs d'établissements s'appuient sur le positionnement des élèves en fin de cycle pour forcer le passage en entretenant la confusion entre cette dernière et l'évaluation en cours d'année. Or les bilans de fin de cycle ne requièrent pas d'abandonner les notes. Ils sont compatibles avec toutes les formes d'évaluation pratiquées par l'enseignant en classe. Ils n'imposent pas de rentrer des évaluations intermédiaires et doivent se faire collective-

ment, toutes les disciplines ayant le même poids. Or l'aide proposée par le document produit par la DAF-PEN (non réglementaire) pour le bilan de cycle est plus que problématique car entièrement centrée sur les savoir-faire. M. Blanc doyen des IPR reconnaissait qu'effectivement appliquer cette

méthode serait plus difficile pour les collègues utilisant les notes car cela les obligerait « à une double évaluation ». On peut penser que ce travail supplémentaire entrainera l'abandon de la note.

Cette « évaluation par compétences » que l'on cherche à nous imposer et qui ne relève pas du choix des collègues

substitue à la maîtrise des savoirs celles de compétences générales et universelles qui n'existent pourtant pas en réalité. Elle privilégie l'activité pour l'activité sans en interroger les contenus, le sens et l'intérêt. Le but est moins l'acquisition de savoirs que de démarches. Elle peut donc conduire à la disparition de la structuration disciplinaire des savoirs remplacée par des champs disciplinaires ou des activités interdisciplinaires puisque les compétences sont générales et ne s'inscrivent pas dans des contextes d'apprentissages précis et que les savoirs sont secondaires. Chaque élève doit acquérir selon un parcours personnel ces compétences avec pour conséquence le dogme de la différenciation, de l'individualisation au risque de naturaliser et de figer les inégalités scolaires tout en compliquant le métier des enseignants qui sont censés accompagner les élèves en classe entière. En cela, l'imposition de ces différentes modalités d'évaluation (nouveaux bulletins, bilan de cycle...) est un élément du néo-management public en participant à la perte de sens du métier et en s'attaquant à la professionnalité des enseignants qui sont dessaisis de leur expertise sur l'évaluation.

L'entrée par ces formes d'évaluation évite aussi d'interroger les contenus à enseigner, les programmes, la formation initiale et continue des enseignants qui devrait leur permettre d'identifier clairement ce qui fait obstacle aux apprentissages, les moyens à donner pour réduire le nombre d'élèves par classe, développer le travail en ½ groupe et l'aide et la nécessité d'abaisser le temps de service des enseignants.

Faute de se donner les moyens pour faire réussir les élèves notamment ceux des milieux populaires, il s'agit de brouiller les choses et de masquer le renoncement en faisant de la note et des enseignants les seuls responsables.

*Fabienne SENTEX
Guilaine DE SAN MATEO*



en micro-tâches car il est difficile d'évaluer des compétences complexes. L'activité de l'enseignant n'est pas centrée sur les contenus et ce qui peut faire obstacle aux apprentissages mais sur l'évaluation, au risque de devenir l'activité essentielle du cours. Retirer la note c'est aussi casser le thermomètre et lisser des résultats. Puisqu'il s'agit de noter par compétences selon une grille

MÉTIER CERTIFIÉS

HORS CLASSE DES CERTIFIÉS

La CAPA s'est tenue le 2 juin. Le contingent de promotions attribué est défini nationalement de manière uniforme dans toutes les académies : il représente 7 % des certifiés du 7^{ème} au 11^{ème} échelon, échelon considéré au 31/12/2017.

CONTINGENT DE PROMOTIONS

Le contingent attribué pour l'académie a été de **411**. Sur notre académie, deux listes sont établies séparément pour les certifiés du second degré et ceux affectés dans le supérieur. La raison de cette séparation est la différence entre les méthodes de notation, ce qui entraîne des niveaux de notation très différents entre les deux listes : il y a environ 10 points d'écart entre les deux notations, à échelon égal. Les 411 possibilités de promotions ont été réparties au pro-

rata du nombre d'agents au 11^{ème} et 10^{ème} échelon.

- Pour le second degré : 1763 au 10 et 11^{ème} ont donné 404 promotions
- Pour le supérieur : 30 au 10 et 11^{ème} ont donné 7 promotions

La liste des 411 promus du supérieur et du second degré est accessible sur IPROF.

UNE MÉTHODE PARTICULIÈRE CETTE ANNÉE : LE PPCR AVANT L'HEURE !

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.

Lors de cette CAPA HC 2017, le recteur a accepté d'apporter cette garantie dès cette année. Arguant du fait que le barème est seulement indicatif, il a pris la décision d'attribuer les promotions en priorité au 11^{ème} puis exclusivement au 10^{ème} échelon à l'exception d'une seule promotion donnée au 9^{ème}. Le barème, dans ces conditions, a servi uniquement pour départager les collègues au 10^{ème} échelon.

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

► Pour les certifiés du 11^{ème} échelon, qui étaient au nombre de 308, il y a eu 300 promus :

Malgré notre demande d'avoir 100% de promus dans le 11^{ème}, les 8 collègues qui avaient un ou deux avis défavorables n'ont pas été promus.

► Pour les certifiés du 10^{ème} échelon, qui étaient au nombre de 1455, il y a eu 103 promus :

C'est uniquement à cet échelon que le barème a été pris en compte pour départager les promouvables. Le dernier promu du 10^{ème} avait un barème de 170, entré dans le grade certifié le 01/09/1993 était né en 1966.

► Pour les certifiés des 7, 8 et 9^{ème} échelon : une seule promotion par décision du recteur.

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

Echelon et ancienneté dans le 11 ^{ème}	7 ^{ème}	8 ^{ème}	9 ^{ème}	10 ^{ème}	11 ^{ème}	ancienneté dans le 11 ^{ème}				
						1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans et +
Nombre de promus	0	0	1	103	300	248	39	9	3	1
Effectif	885	1357	1524	1455	308	249	42	12	4	1
% promus	0%	0%	0,10%	7,10%	97,40%	99,60%	92,90%	75%	75%	100,00%

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, quelque soient les avis émis. L'an dernier, 63 collègues du 11^{ème} n'avaient pas été promus. Cette année, 8 ont été écartés de la HC. Nous resterons vigilants à l'avenir afin d'éviter une inflation du

nombre d'avis défavorables. Malgré ces quelques situations difficiles, le progrès est très important et nous espérons que la campagne de hors classe 2018 permettra de promouvoir la totalité des collègues du 11^{ème} échelon.

Alain LEURION
certifies@bordeaux.snes.edu

MÉTIER ORIENTATION

ORIENTATION : UNE ANNÉE DE TRANSITIONS MAIS DOIT BEAUCOUP MIEUX FAIRE !

À la suite de la parution de l'Arrêté du 5 mai 2017 fixant les taux de promotion à la Hors-Classe, la profession a vécu un véritable choc ! Toute la période de dialogue au sein du GT 14 s'arrêta là, brusquement, avec cette reculade inique concernant l'accès à la HC. Vécue aussi comme une énième sanction, cette décision entache encore notre profession d'un véritable mépris. Outre la mise à bas du dialogue social, c'est dans la manière dont s'est passée cette reculade qu'il

faut voir le vrai esprit de nos gouvernements et de leur cohorte de technocrates : comment imaginer faire des économies sur 73 collègues, les plus anciens dans la profession, qui allait pouvoir vivre la réparation d'une injustice qui dure depuis 1989 ?... Certes à la demande du SNES-FSU, une CAPN exceptionnelle a pu se tenir et confirmer un rattrapage pour les collègues nés avant 1960 avec un barème d'au moins 180 points et ceux nés avant 1956 qui avaient au moins 170 points.

Mais le compte n'y est toujours pas ! Le SNES-FSU entend poursuivre son action pour que la promotion soit conforme aux engagements actés : soit 10 % !!!

En parlant de comptes, Le SNES-FSU entend là-aussi poursuivre son action. En effet, nous sommes encore dans un traitement différencié, et inique, avec des indemnités ridiculement basses par rapport aux enseignants. La création du corps unique n'a pas acté l'homogénéisation : il persiste une différence inacceptable entre les 2 spécialités : pour les psy spécialité EDA 2044,19 euros par an contre 844,19 pour les psy spécialité EDO.

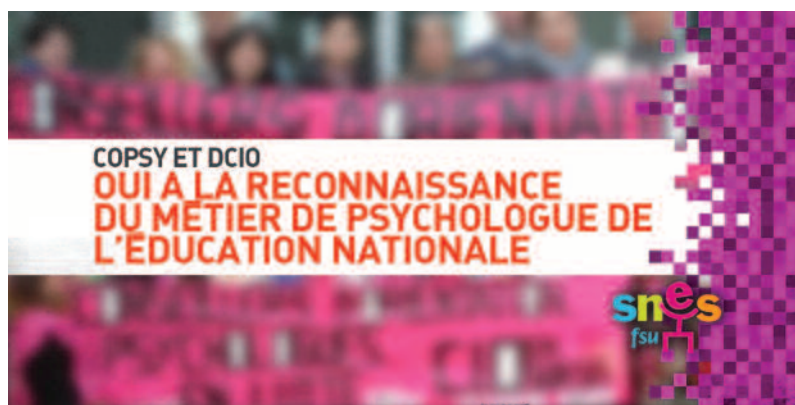
Avec cette fin d'année, nous venons de connaître la dernière CAPA de l'ère des COPsy et DCIO : le mouvement laisse apparaître, encore et toujours, un déficit de 31 postes vacants sur notre académie ... sans parler de la prise en compte de la compensation des rompus ! Plus largement, le MEN doit nous entendre et acter une large campagne de recrutement à hauteur des besoins et des enjeux de notre profession : là aussi avec les trois concours, le compte n'y est pas !

Les motifs de lutte et de revendications ne manquent pas et avec la mise en place du nouveau corps nous allons devoir



nous exprimer et élire des commissaires paritaires dans le courant de cet automne – ce suffrage sera l'occasion d'exprimer une nouvelle fois votre confiance pour la poursuite des engagements du SNES-FSU et de notre représentation dans les instances académiques.

Philippe FRANCO
copsy@bordeaux.snes.edu



MÉTIER AGRÉGÉS

LISTE D'APTITUDE AU CORPS DES AGRÉGÉS : UNE MÉRITOCRATIE COMBATTUE

Cette voie de promotion représente, après une période de dévalorisation salariale et alors que les conditions d'exercice de nos métiers sont de plus en plus éprouvantes, une possibilité d'amélioration non négligeable de la rémunération et des conditions de travail. Elle est le reflet d'un besoin croissant de reconnaissance du travail et de l'investissement professionnel. Cette année encore, près d'un millier de collègues de l'académie de Bordeaux candidaient pour accéder au corps des agrégés par liste d'aptitude. Malgré une stabilité apparente du nombre de demandes, ce sont 250 nouvelles candidatures et autant de non renouvellement. Les faibles possibilités de promotion et la volonté affichée par les corps d'inspection de récompenser des candidatures de proximité découragent de nombreux enseignants et discréditent cette voie de promotion.

L'académie de Bordeaux ne déroge pas à la tendance nationale. 16 promus cette année ; tous aux derniers échelons de la hors-classe et avancés en âge sauf deux collègues connus pour être

proches de l'inspection et récemment actifs dans la mise en place de la réforme du collège. Rappelons que les évaluateurs (IPR et chefs d'établissement) doivent établir leurs avis sur l'ensemble de la carrière en considérant les seuls éléments statutaires que sont le CV et la lettre de motivation.

La FSU avec 6 élus est la seule organisation syndicale en capacité de lire l'intégralité des avis, des CV et des lettres de motivation, ce que ne peuvent pas faire les autres organisations syndicales (FO, l'UNSA, le SGEN-CFDT et le SNALC ont chacun 1 élu). La FSU assure le contrôle paritaire et est force de proposition alternative à celle des corps



d'inspection tout au long de la CAPA, en défendant les intérêts collectifs de la profession et les intérêts individuels des collègues.

Nous rejetons la vision managériale de cette promotion qui, tout en laissant un espoir de reconnaissance d'une carrière riche, est vue comme un moyen de récompenser les enseignants pour service rendu.

Nous intervenons sur la base de notre demande d'un barème établi sur des critères objectifs et transparents pour tous les collègues (diplômes, admissibilité, note pédagogique, travaux disciplinaires, enseignement en éducation prioritaire, etc.) qui lèverait le doute sur l'objectivité de certaines nominations et donnerait plus de visibilité aux candidats. Nous portons l'idée que l'agrégation est un débouché de carrière pour les collègues ayant parcouru tous les échelons de la carrière de certifié.

Le SNES revendique que l'agrégation revalorisée soit le corps de référence dans le second degré et qu'en attendant, il faut :

- une agrégation dans toutes les disciplines ;
- une hausse significa-

tive des possibilités d'accès au corps des agrégés par concours et par liste d'aptitude ;

► une augmentation conséquente du nombre de congés formations ;

► un barème transparent et objectif rejetant le mérite pour l'accès par liste d'aptitude.

Déclaration :

http://bordeaux.snes.edu/agreges/LA_agreges_decla_2017.pdf

Les élus du SNES-FSU

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

40 : *Marianne Campagnole, Julien Leroy, Sonia Mollet*

47 : *Marie Pierre Mongelard, Camille Buquet*

64 : *Nicolas Garret*

RETRAITÉS BORDEAUX

LA RÉSISTANCE ENTRETIENT LA JEUNESSE !

La vague dégaïste annoncée par la météo politique a en effet fonctionné telle qu'elle avait été conçue. De très nombreux élus ont été remplacés. Mais le nouveau n'est pas vraiment au rendez-vous. Les « libéraux » qui sont effectivement au pouvoir depuis une vingtaine d'années composent maintenant une chambre introuvable. Une chose est remarquable : les « élites » de HEC remplacent celles de l'ENA. La classe des possédants est bien installée. Ce qui menace vraiment maintenant, c'est la vague « libérale » antisociale qui risque, si la résistance syndicale ne se montre pas à la hauteur, de balayer des dizaines d'années de conquêtes sociales durement obtenues. Mais il n'y a pas de raison que nous tous, qui sommes le syndicat, nous ne nous montrions pas à la hauteur.

Pour ce qui nous concerne plus particulièrement nous les retraités, les annonces sont inquiétantes. Tout

d'abord, remarquons qu'un quart de la population (les retraités) n'a ni représentant ni interlocuteur au gouvernement. Il y a de quoi penser qu'on ne nous veut pas que du bien. Dans sa lettre du 18 avril aux retraités, le candidat Macron dit qu'il veut nous garantir une vie meilleure. Mais il annonce une hausse de la CSG, inacceptable car elle va faire baisser sensiblement le niveau de nombreuses retraites, en particulier dans nos professions, au seul profit d'une aide encore plus grande « aux entreprises ». Inacceptable aussi car, dans la ligne de la création de la CSG en 1990 par Rocard, il s'agit d'en finir avec la dynamique du salaire à la qualification et du régime général de sécurité sociale, deux débuts de généralisation du salaire à vie parce que lié à la personne, et de les remplacer par les deux « piliers de ressources » préconisés par l'Union européenne.

Il annonce également une réforme des retraites qui est censée ne pas nous toucher directement, mais

qui détruit la logique du salaire continué et des conquêtes de la Libération. Neuf syndicats et organisations (CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, FSU, Solidaires, FGR-FP, Ensemble et Solidaires et LSR) ont exprimé leur refus au président de la République.

Ces projets inacceptables nous imposent une résistance active, avec nos camarades actifs ! Nous pouvons avoir le rôle très important d'être la mémoire des luttes, de savoir rappeler comment les conquêtes sociales ont été gagnées par des luttes puissantes ; de savoir rappeler que le rassemblement dans les luttes est une condition essentielle de la construction des rapports de force avec le pouvoir, de pouvoir rappeler la genèse de la construction de conquêtes aussi essentielles que la Sécu, les retraites, de meilleures conditions de travail. De trop nombreux camarades oublient le syndicat lorsqu'arrive enfin l'heure de la retraite. Ce n'est plus la saison : les luttes importantes qui

nous attendent auront besoin de toutes et tous ! Le syndicalisme des retraités n'est pas un club de macramé : c'est la continuation de la lutte dans un nouvel espace-temps. Nous allons organiser à la rentrée un stage destiné aux retraitables, afin d'aider nos collègues à construire la continuité de ce travail solidaire, si important devant les menaces réelles qui nous sont promises. En attendant, que chacune et chacun s'apprête à passer un été agréable, dans des très grandes vacances bien méritées.

*Jean-Jacques LE MASSON
(S1 académique des
retraités)*

« Le PPCR ne s'applique pas encore ! », ces mots traduisent les réactions des

corps d'inspection en réponse aux interventions des élus de la FSU qui n'ont cessé de défendre, dans l'intérêt de la profession, le fait que la hors-classe n'a plus aucun caractère managérial. La prise en compte du « mé-

échelelon de la hors classe avant le départ à la retraite. La hors-classe est un exemple de succès de lutte syndicale.

Force Ouvrière et le SNALC qui ont voté contre le PPCR au comité technique ministériel du 7 décembre 2016, continuent de nier les avancées pour la profession et ne font aucune proposition d'amélioration des

hors-classe. Rappelons que ce sont principalement les enseignants au 11^{ème} échelon avec plus de 3 ans d'ancienneté dans l'échelon qui gagnent à passer à la hors-classe (reclassement dans les indices de l'échelle-lettre A) et dans une moindre mesure ceux au 10^{ème} échelon avec plus de 2 ans d'ancienneté et proche de l'âge d'ouverture des droits à la retraite (passage à l'indice de l'échelon 11 un peu plus rapidement et un calcul du montant de pension de retraite plus favorable).

Les propositions rectorales pour la commission ministérielle présentées en amont de la CAPA allaient déjà très majoritairement dans ce sens. Le nombre d'agrégés au 11^{ème} échelon ne bénéficiant pas de l'avis « exceptionnel » du recteur a fondu. En fin de commission, ils ne seront plus que ceux qui ont obtenu l'agrégation par liste d'aptitude depuis moins de 4 ans (blocage ministériel pour cause de double promotion récente qu'on ne remet pas en cause, cf article Liste d'aptitude). Notons que depuis quelques années, et ce grâce aux interventions de nos élus, l'avis « exceptionnel » du recteur n'est plus une condition nécessaire pour être promu. Le taux de proposition au 10^{ème} échelon avec avis « exceptionnel » baisse et concerne très largement des ensei-

gnants avec une ancienneté dans l'échelon.

Soucieux de garder la main, même symboliquement, sur une attribution au mérite, corps d'inspection et recteur ont refusé de répondre favorablement aux quelques propositions qu'il nous restait à faire, ce qui n'a pas empêché des promotions. Certaines de nos propositions sont appuyées par la seule élue hors FSU intervenant en CAP. En revanche, nous nous sommes opposés à deux propositions venant de ce syndicat et visant des collègues en dessous des critères que nous nous sommes fixés alors que d'autres restent exclus. Les enseignants au 11^{ème} échelon proposés au niveau ministériel et non promus n'auraient de toute manière pas bénéficié financièrement d'un passage dès cette année à la hors-classe. Le ralentissement n'est que symbolique.

[Les élus du SNES-FSU](#)

33 : *Mathieu Dumoulin, Corinne Michelon, François Richard, Cyrille Orlowski*

40 : *Marianne Campagnole, Julien Leroy, Sonia Mollet*

47 : *Marie Pierre Mongelard, Camille Buquet*

64 : *Nicolas Garret*



rite », vue en réalité par l'administration comme une récompense pour bons et loyaux services, est réduite à la portion congrue.

Les avancées inscrites dans le PPCR sont réelles : tous les professeurs « ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades ». Le SNES se félicite que son action syndicale dans toutes les instances nationales et académiques ait fait tendre les textes vers la réalisation d'un de nos mandats historiques : l'accès au dernier

situations individuelles.

En effet, seule la FSU avec 6 élus (et d'autre part, 1 élu SGEN-CFDT, 1 élu UNSA, 1 élu FO, 1 élu SNALC) est en capacité de faire le travail paritaire de contrôle et les interventions en CAP nécessaires à la défense des intérêts collectifs de la profession et individuels des enseignants. Nous intervenons systématiquement pour valoriser les candidatures des collègues les plus avancés dans la carrière qui auront un gain salarial avec un reclassement dans la

Tout au long de cette année, les « permanents » U&A du S2 47, Anne Laure Tidjiti, Marie Pierre Mongelard, Marie Laure Gauthier, avec l'aide de 2 retraités bénévoles (Paul Dupouy, spécialiste informatique, Jean Pierre Milot, aide en tous genres) ont œuvré de leur mieux pour répondre aux demandes des collègues et étendre le rayonnement du SNES-FSU dans le département (nous sommes en progression du nombre de syndiqués de 3,05 %, la plus importante de l'académie).

Nos missions sont multiples : réponses et conseils aux collègues, visites des établissements, animations de RIS (réunions d'information syndicale), défense de nos droits et amélioration des conditions d'enseignement via nos interventions (lors des réunions institutionnelles

-CTSD, CHSCT, CDAS et lors de rdv ponctuels en accompagnement des établissements demandeurs). Nous assurons une permanence au 14, rue Jean Terles à Agen tous les mercredis après-midi, ainsi qu'une permanence téléphonique via la messagerie du portable SNES les jours ouvrables (rappel des collègues). Nous envoyons aussi chaque semaine une lettre hebdomadaire à tous nos syndiqués.

Cette année a été marquée par 2 événements « majeurs », le succès du stage « métier, des conditions de travail toujours plus dures » avec une large participation des collègues (40 participants) et un retour très positif des stagiaires et la première soirée festive dans les locaux du S2 pour ponctuer agréablement la fin de la



« saison ».

L'organisation de ce moment convivial était le 3^{ème} point de notre mandat et nous y tenions plus particulièrement. Il est pour nous l'expression de l'état d'esprit dans lequel fonctionne l'équipe des « permanents du S2 47 » : allier aide, soutien, renseignement, défense des collègues, militantisme, dans une ambiance amicale, de partage et de confiance. Nous revendiquons aussi le droit de militer dans le plaisir d'être ensemble. Le sens de notre engagement y trouve toute sa dimension. Nous étions 17 au plus fort

de la soirée du 9 juin mais c'est un début et nous espérons une plus large participation l'année prochaine.

Nous projetons l'organisation d'un stage spécial participation au CA et l'élaboration d'un vadémécum pour simplifier la tâche de nos S1.

Nous souhaitons à toutes et à tous une bonne fin d'année scolaire et de très bonnes vacances en attendant d'avoir le plaisir de vous retrouver à la rentrée. Souhaitons-nous aussi du courage pour les luttes à venir face à ce nouveau gouvernement et n'oublions pas :

« ENSEMBLE, ÇA A DU SENS ».

*Anne Laure Tidjiti (U&A),
Marie Pierre Mongelard (U&A),
Marie Laure Gauthier (U&A),
Paul Dupouy (U&A),
Jean Pierre Milot (U&A)*

DORDOGNE

L'AUTONOMIE , LE MANAGEMENT !

TOUT UN PROGRAMME.

Dans le programme de la majorité, impulsé par la divine vision politique du Président de la république, l'amplification de l'autonomie des établissements semble être la ligne direc-

trice des prochaines années. Et pourtant des formes d'autonomie existent déjà et sont exercées de différentes manières. Dans la réalité, « l'autonomie » est devenue l'une des sources majeures des tensions dans les établissements, engendrant des

conflits internes, aux raisons diverses, et dégradant substantiellement le climat dans les établissements, en Dordogne comme ailleurs. Nous avons été sollicités au moins une fois par 8 établissements pour des conflits directement liée à

la gouvernance locale ; deux établissements, le collège de Vélignes et la cité scolaire d'Excideuil ont dû aller jusqu'à la grève pour se faire entendre par l'institution.

LE MANAGEMENT D'OPTIMISATION ET DE LA PLUS-VALUE :

Nous avons pu remarquer différentes variantes dans l'exercice du management et de l'autonomie. En effet, l'insuffisance des moyens, qui ne sont plus calculés par rapport aux besoins spécifiques à chaque établissement mais par rapport à des critères comptables, renvoie à l'autonomie.

Au nom de celle-ci, les équipes disciplinaires sont mises en concurrence. La

capacité du chef d'établissement à arbitrer entre les disciplines est alors une mission quasi-impossible, car il se retrouve pris entre l'injonction de sa hiérarchie à faire du « management d'optimisation » et la volonté de créer des synergies et développer la culture de projets. Lorsque l'établissement est trop petit comme certains collèges, ou lorsque un lycée doit maintenir une offre d'options

assez large, parce qu'il est le seul dans son secteur, l'arbitrage ne peut se faire qu'en mettant une ou plusieurs disciplines en difficultés.

En théorie, les décisions devraient être prises en collaboration avec les équipes en toute transparence, le conseil d'administration devant valider les projets finaux. La pratique est autre : ce pouvoir de distribuer est accaparé par celui ou celle qui doit mener ce

pilotage. L'arbitrage du manque et de la rareté se transforme mécaniquement en une machine autoritaire s'appuyant sur le management d'optimisation... qui est un des critères d'évaluation des chefs de service.

Pour le SNES, les élèves doivent bénéficier partout des mêmes moyens pour travailler dans les meilleures conditions.

MANAGEMENT PAR LE PROJET :

Prenez un établissement où le chef d'établissement vient d'arriver, avec des objectifs assignés. Les projets pédagogiques existants sont en place depuis des années par des équipes qui espèrent une gestion de service sereine. Sauf qu'ils ne sont souvent pas compatibles avec les orientations assignées au chef établissement... Rapidement, les désaccords apparaissent, ils peuvent concerner la nature des projets à mener, leurs

contenus pédagogiques ou/et leurs déroulés. Ajoutez à cela une divergence de lecture et de compréhension des textes réglementaires cadrant l'exercice des instances et des missions de chacun, et vous avez ainsi tous les ingrédients chimiques d'une situation explosive. Ceci n'est pas une fiction ! Ce scénario vient de se dérouler à la cité scolaire d'Excideuil. Il a amené les collègues à faire grève mas-

sivement (plus de 80%). Les motifs avancés par l'équipe éducative sont les conséquences d'un management vertical et coercitif, un autoritarisme excessif méprisant les instances et les équipes éducatives.

Ils revendiquent : le respect des libertés pédagogiques, des libertés d'expressions dans les instances (Conseil d'administration, conseil pédagogique ou conseil de classe), la prise en compte

des avis, des options proposées par les personnels de l'établissement, une communication avec les collègues respectueuse à la fois des personnes et de leurs statuts.

Ils demandent tout simplement que les textes réglementaires de la fonction publique soient mis en œuvre sans manipulation managériale.

LE CULTE DE LA PERSONNALITÉ ET L' ABSENCE DE DÉMOCRATIE :

De manière générale, à tous les échelles de la hiérarchie, l'autonomie enferme les cadres de la fonction publiques et de plus en plus ceux de l'éducation nationale dans une posture de leadership. Toutes les réussites sont attribuées aux talents de ces derniers. Par contre, lorsque les indica-

teurs de l'établissement sont inférieurs aux objectifs assignés, on nous explique que c'est parce qu'il y a des poches de résistances aux innovations proposées par ceux qui doivent piloter le système. Lorsque nous fixons la focale sur certains établissements sous tension, nous y découvrons

d'autres réalités, difficiles à traduire par des indicateurs : des CA qui manquent de transparence, des comptes rendus modifiés ou laconiques minimisant les effets de divergences, la mise en opposition des équipes, valorisant les uns et stigmatisant les autres à cause de

leur appartenance syndicale ou leur vision du service public de l'éducation nationale. L'autoritarisme est alors la seule issue, car l'institution ne pourrait accepter la faiblesse de son état-major !

Le SNES-FSU Dordogne a soutenu les collègues dans leurs actions, en les accompagnant dans les demandes d'audiences, dans les actions menées localement, dans la construction de rapport de force.

Le SNES-FSU intervient dans chacune des instances CTSD ou CHS CT D afin de donner suite aux actions menées localement. Dans ces instances, nous rappelons à l'institution sa responsabilité dans un système dans lequel les difficultés proviennent principalement de politiques néolibérales qui perdure depuis plusieurs gouvernements. Après tout, un fonctionnaire, quel que soit son rang, n'est qu'un élément d'une chaîne qui obéit à une politique nationale. Nos combats et luttes ne peuvent se limiter aux oppositions locales. Nous devons les transformer en action syndicale beaucoup plus large. Car seule une réelle modification des orientations politiques suivies jusqu'à maintenant, des politiques qui seront amplifiées dans un avenir proche, peut améliorer un système qui est enrayé.

Abderafik BABAANI



CONTACTER LE SNES

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 28 août à 14h.*

Section départementale 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

Section départementale 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

Section départementale 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>

Section départementale 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

Section départementale S2 Lot et Garonne

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