

# S3 BORDEAUX

BULLETIN SYNDICAL

N° 231 - juillet, août, septembre 2022

## Édito

Hugo Lassalle

Secrétaire général du SNES-FSU de l'académie de Bordeaux

## LA CORNE D'ABONDANCE

**L**e 24 août dernier le président sans majorité absolue annonçait « la fin de l'abondance ». Chez les agent.e.s titulaires ou non des 3 versants de la Fonction Publique, cette déclaration a de quoi faire grincer les dents et saigner les gencives. Fermetures de postes, vétusté du bâti, absence de revalorisation... s'opèrent au nom d'une soi-disant nécessaire austérité.

Pour les un.e.s l'État peut tout, pour les autres il est impotent. Dans le prolongement de la crise financière de 2008, l'argent magique tombe à verse au bénéfice des intérêts privés. En mars 2020 le coût des mesures de soutien et de relance excédait les budgets cumulés de l'enseignement, de l'écologie, de la défense, de la police et de la justice en 2019.

La dette développée pour solvabiliser la finance au bénéfice du capital et des superprofits sert d'argument à la réforme de l'assurance chômage et à l'annonce d'un allongement de la durée du travail. Deux salles deux ambiances donc dans notre pays. « Jets-privés » et « chars à voile » ... Pire : les personnes les plus éloignées de l'abondance sont les plus touchées par l'inflation et seront les plus pénalisées par les mesures envisagées par le gouvernement...

Le pays produit pourtant bien plus de richesses aujourd'hui qu'au sortir de la Seconde Guerre Mondiale quand le CNR - sigle humilié, sigle outragé par l'actuel gouvernement ! - conduisait, entre, autres à la création de la sécurité sociale ou à la nationalisation d'entreprises liées aux secteurs stratégiques, extraits ainsi des effets négatifs de la marchandisation.

Pour imposer plus de justice sociale, une meilleure répartition des richesses et des services publics de qualité :



## Sommaire

|  |    |
|--|----|
| <b>Actualité / Métier</b>  | 2  |
| ▶ Session des concours 2022 : une année qui met en lumière la crise de recrutement ! |    |
| ▶ Protocole sanitaire de rentrée : circulez il n'y a rien à voir ? Pas si sûr !      |    |
| ▶ Contrat à durée indéterminée pour les AED : un avenir incertain et précaire !      |    |
| <b>FOCUS</b>   | 3  |
| ▶ Bilan du mouvement intra 2022  |    |
| ▶ Le mouvement des CPE : entre piston et algorithme                                  |    |
| ▶ Rentrée 2022 : les conditions d'affectation des stagiaires empirent                |    |
| <b>FSU</b>   | 4  |
| ▶ Que signifie ce sigle ?  |    |
| <b>Témoignages</b>   | 5  |
| ▶ Enseigner en Lettres : la coupe jusqu'à la lie                                     |    |
| <b>Action</b>  | 8  |
| ▶ Investir le conseil d'administration   |    |
| ▶ Plan local d'évaluation : saison 2 ?   |    |
| <b>Échos des départements</b>  | 10 |
| ▶ Dordogne   |    |
| ▶ Gironde  |    |
| ▶ Landes   |    |
| ▶ Lot et Garonne   |    |
| ▶ Pyrénées Atlantiques   |    |
| <b>Agenda / Contacts</b>   | 12 |

**TOUS.TES EN GRÈVE LE 29 SEPTEMBRE !**

**VOTONS FSU AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 1<sup>ER</sup> AU 8 DÉCEMBRE !**

## SESSION DES CONCOURS 2022 : UNE ANNÉE QUI MET EN LUMIÈRE LA CRISE DE RECRUTEMENT !

La session 2022 des concours a été impactée par la réforme de la formation des enseignant.e.s de l'ancien ministre Blanquer, provoquant une baisse importante du nombre de candidat.e.s cette année, qui démontre bien la tension qui s'accroît sur l'attractivité du métier.

La réforme de la formation des enseignants a, entre autres choses, décalé les concours à la fin du Master 2, et ainsi créé une « sessions creuse » puisqu'une partie du vivier de candidat.e.s était le même que pour la session 2021. Derrière l'impréparation de cette réforme, la session 2022 a montré ce qui était déjà visible ces dernières années dans certaines disciplines : les concours de recrutement des enseignant.e.s ne font pas le plein.

Cette année ce sont, à titre d'exemple, uniquement 552 admis.es au CAPES externe de Mathématiques pour 1035 postes, 597 admis.es pour 755 postes en lettres Modernes, 673 admis.es pour 781 postes en Anglais, 209 admis.es pour 425 postes en Physique-Chimie, et la liste est encore longue. Au total le ministère communique le chiffre de 4000 postes restés vacants suite à cette session 2022 des concours.

Avec la réforme, de nouveaux dispositifs de M2 MEEF, que ce soient le stage d'observation et de pratique accompagnée (SOPA) ou, davantage encore, le contrat d'alternance (ECA), ont induit une charge de travail plus importante pour les candidat.e.s et une réduction drastique des cours et des temps de préparation des épreuves écrites, compliquant leur réussite aux concours.

François Boudet, Maitane Cocagne  
stagiaires@bordeaux.snes.edu

## PROTOCOLE SANITAIRE DE RENTRÉE : CIRCULEZ, IL N'Y A RIEN À VOIR ? PAS SI SÛR !

Pour la rentrée scolaire 2022, c'est **le socle**, c'est-à-dire le niveau minimal du protocole sanitaire, qui s'appliquera dans les établissements scolaires.

Sont ainsi supprimés, le port du masque, les restrictions en EPS, les obligations de tests pour les cas contacts, le contact tracing, la limitation des brassages, les campagnes de tests salivaires, les ASA pour garde d'enfants positifs au covid...

Le risque existe de voir les chefs d'établissements abandonner complètement les mesures de protections des personnels en faisant le raccourci qu'il n'y a plus de protocole.

Or les gestes barrières sont maintenus dès le niveau socle : lavage régulier des mains, aération des pièces au minimum 10 minutes toutes les heures, port du masque dans les situations à risque (symptômes, contact à risque...). Une information pratique doit être délivrée aux élèves sur les gestes barrières.

Les personnels vulnérables bénéficient toujours d'une ASA et vont être sollicités par le Rectorat pour actualiser leurs certificats médicaux.

Les personnels doivent également être avertis lorsqu'un cas positif se déclare dans une des classes où ils interviennent.

Enfin, la Rectrice annonce faire de la dotation en capteurs de CO2 un sujet prioritaire. L'administration reconnaît le sous équipement alors qu'il reste un financement d'État important et non consommé par les collectivités locales. Interpellez vos chefs d'établissement sur le sujet !

Harold Sabourdy  
secrétaire du CHSCT-A  
s3bor@snes.edu

## CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE POUR LES AED : UN AVENIR INCERTAIN ET PRÉCAIRE !

Depuis le décret publié le 9 août, les assistants d'éducation ayant effectué 6 années de service peuvent prétendre à postuler pour signer un CDI. Cela concerne 85 d'entre eux.elles en cette rentrée dans notre académie qui compte seulement 22,83% des contrats à temps complet. La précarité des assistants d'éducation n'est plus à démontrer.

Ceux et celles en CDI ne peuvent prétendre à aucune mutation inter-établissement. Ils et elles doivent ainsi démissionner sans aucun droit au Pôle emploi en cas de déménagement. Ils et elles perdent aussi la possibilité d'avoir les 200 heures de décharge annuelle pour leurs études sans que rien ne soit prévu pour l'accès aux concours interne ou validation des acquis.

Ces personnels ne gagneront enfin que quelques dizaines d'euros supplémentaires par rapport au SMIC horaire. L'évaluation prévue tous les 3 pourra être menée par le ou la CPE alors qu'ils et elles n'ont aucune autorité hiérarchique envers les assistants d'éducation. Aucune grille d'avancement n'est prévue à ce jour.

Les établissements ont une fois encore affronté en cette rentrée une crise du recrutement sans précédent chez les assistants d'éducation, le nombre de CV étant en très nette baisse.

Delphine Discamps et Julien Renom  
nontitulaires@bordeaux.snes.edu

## BILAN DU MOUVEMENT INTRA 2022

**L**e Snes-FSU organisation majoritaire dans le second degré assure un suivi constant des dossiers des collègues syndiqués qui participent chaque année au mouvement intra académique.

Entre le début du mois de mars et le début du mois d'avril c'est la période de saisie des vœux. Les militants et les militantes du Snes-FSU de la section académique et des sections départementales assurent à ce moment-là des conseils précis et adaptés pour toutes les personnes qui nous sollicitent. Nous accueillons des personnes dans nos permanences, nous répondons à de très nombreux coups de téléphones et à de nombreux mails. Nous n'hésitons pas à rappeler des collègues pour affiner leur stratégie de mutation. Cette période est très importante car elle permet d'optimiser la stratégie de vœux et d'éviter des erreurs aux conséquences néfastes.

À partir du mois de mai commence la vérification des barèmes. À partir du premier affichage sur le serveur, les collègues disposent de 15 jours pour contester et demander la correction des éventuelles erreurs. Ils peuvent également demander à modifier à nouveau leurs vœux.

Pendant cette période nous intervenons directement dans les services pour appuyer les dossiers de nos syndiqués.

Entre le 15 et le 20 juin, c'est la période des résultats. Les collègues qui sont affectés loin de leurs intérêts personnels peuvent faire des recours et/ou des demandes de révisions d'affectation. Nous assurons le suivi de chaque dossier dans le cadre d'une réunion avec le Rectorat qui a eu lieu cette année le 12 juillet. Sur 84 dossiers défendus, 54 ont obtenu un avis prioritaire.

Les collègues qui à l'issue du mouvement ont été mutés sur une ZR ou sont restés sur une ZR, sont ensuite affectés à l'année sur un ou plusieurs établissements. Nous intervenons dans les services entre le 10 et le 20 juillet pour assurer le suivi et défendre les différentes situations.

Philippe Jeanjean  
s3bor@snes.edu

## LE MOUVEMENT DES CPE : ENTRE PISTON ET ALGORITHME.

**E**ncore une fois cette année, il convient de qualifier le mouvement de CATASTROPHIQUE. Des collègues entrants sont placés à deux heures de trajet de chez eux, fragilisant un peu plus les familles, alors que des postes sont restés vacants à proximité. Dans le Lot et Garonne c'est une véritable vidange de titulaire. L'administration n'a toujours pas compris que pour rendre attractif une zone rurale il ne s'agit pas de placer les entrants de facto dessus mais de les rémunérer à la hauteur de la tâche et de leur donner les moyens de travailler. Le nombre de contractuels CPE dans le 47 et le 24 est en forte augmentation. Du côté des postes à profil, qui ne sont profilés que pour les bons plaisirs de l'administration, on notera que le piston reste le seul processus de recrutement puisque le rectorat ne respecte même pas ses propres règles de traitement des candidatures. Le poste de Camille Jullian à Bordeaux pourvu puis refusé par la candidate retenue en est un bel exemple puisqu'il lui a été proposé un autre poste à titre définitif après le mouvement.

Julien Renom  
cpe@bordeaux.snes.edu

## RENTRÉE 2022 : LES CONDITIONS D'AFFECTATION DES STAGIAIRES EMPIRENT

**L'**affectation des stagiaires pour la rentrée de septembre 2022 s'est déroulée, comme habituellement, au cœur de l'été. La date de communication aux stagiaires de leur établissement a même été décalée cette année au 27 juillet. Date à laquelle la plupart des services du rectorat étaient déjà en congé, réduisant d'autant nos capacités d'intervention.

Le ministère a aussi tardivement transmis les précisions aux rectorats quant aux temps de service en stage pour les lauréat.e.s titulaires d'un M2 MEEF d'une année antérieure à 2022, modifiant jusqu'à fin août les conditions d'affectation de certain.e.s stagiaires.

Le rectorat avait pris la décision de fermer les dernières formations sur le site de l'INSPÉ à Pau, plongeant au cours de l'été dans la détresse des stagiaires dont la famille réside dans le sud de l'académie alors que l'INSPÉ, et souvent leur établissement d'affectation, se trouvent en Gironde.

François Boudet, Maitane Cocagne  
stagiaires@bordeaux.snes.edu

# DANS Snes-FSU, IL Y A FSU. QUE SIGNIFIE CE SIGLE ENTENDU PARFOIS SEUL DANS LES MÉDIAS ?



La FSU, Fédération Nationale Unitaire, regroupe 22 syndicats dont le Snes-Fsu, le Snuipp-Fsu pour le premier degré, le Snasub-Fsu pour les personnels administratifs qui défendent et accompagnent les agent.es des services publics avec l'ambition de justice et de transformation sociale. La FSU est l'organisation syndicale majoritaire au ministère de l'éducation nationale. Avec 160 000 adhérent.es, elle est la seconde organisation syndicale de la fonction publique d'État et se développe dans la FP territoriale. Créée en 1993, après l'éclatement de la Fédération de l'Éducation nationale, son fonctionnement démocratique favorise pluralité et ancrage local, au service des aspirations et des revendications des personnels. Elle est donc basée sur le trépied des syndicats nationaux, des sections départementales et des tendances, avec des décisions prises à 70% des voix. La fédération ne se substitue pas aux syndicats nationaux, elle fait la synthèse de leurs positions sur les sujets transversaux pour les rendre plus audibles et plus fortes. Son propre centre de formation et un institut de recherche renforcent son expertise.

Adhérer au Snes-FSU c'est adhérer à la FSU qui porte, en cohérence avec nos mandats sur nos métiers, un projet collectif : une société avec des fonctionnaires au service de l'intérêt général, des services publics vus comme une solution aux crises actuelles, un investissement, un choix pour une société plus juste.

La FSU se positionne pour une rupture écologique, sociale, juste et démocratique. Elle se veut initiatrice d'un outil syndical de transformation sociale à vocation majoritaire avec les

organisations syndicales proches de nos valeurs, la CGT et Solidaire. Sur tous les enjeux interprofessionnels - retraite, santé, sécurité sociale, chômage etc.- où seule une convergence interprofessionnelle large permet de créer les rapports de force suffisants pour que nos revendications avancent, elle veut rassembler largement. Présente à la création d'Attac, elle est engagée dans le collectif Plus Jamais ça. Elle défend l'idée que les crises climatiques et sanitaires obligent à des choix politiques cohérents pour une transformation durable des sociétés en mettant en avant les besoins sociaux et environnementaux, l'intérêt général et non les lois du marché.

Les choix éducatifs sont au cœur de la synthèse fédérale. L'ensemble des jeunes est éduicable et capable, et doit bénéficier d'éducation et de formation, de la maternelle au supérieur puis tout au long de la vie dans le cadre d'un service public, laïque, progressiste et émancipateur avec des moyens suffisants. Nous savons l'importance de la dimension collective dans la construction du lien social et de la formation des citoyen.nes œuvrant à une société débarrassée des dominations.

Organisation syndicale représentative au niveau national, la FSU agit en France et internationalement. Elle favorise la coopération et la solidarité syndicales, notamment avec les pays les plus pauvres. Sous son drapeau multicolore, nous appelons à la paix en Ukraine, promouvons l'égalité de droits, luttons contre les discriminations et les violences, combattons le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie, l'homophobie sous toutes ses formes. Les luttes féministes –en interne dans notre fonctionnement– comme dans le combat syndical et social sont une priorité.

Représenté par son secrétaire Benoît Teste, le niveau national fait la synthèse. Les revendications se construi-

sent localement, dans les départements, où la vie fédérale s'organise. La FSU y soutient le syndicalisme et le militantisme de terrain, articule les sujets transversaux et les aspirations sectorielles pour faire converger les luttes. Là se créent les liens militants, les actions, les mouvements interprofessionnels. La diversité des expériences rend notre réflexion individuelle et collective proche des réalités, riche, affûtée, ambitieuse. Finalement la FSU départementale est forte des militant.es des syndicats nationaux s'y investissant et des syndiqué.es amenant leur expertise, lors des formations notamment.

Dans les départements, les académies, régionalement, la FSU est le socle sur lequel les représentant.es des syndicats d'un même secteur se rencontrent pour défendre les agent.es, en particulier dans l'éducation. C'est l'enjeu d'une fédération (re)connue et visible car les agent.es du 1er et du 2nd degré voteront aux prochaines élections professionnelles pour les instances locales et nationales du ministère sous le sigle de la FSU, regroupant les syndicats de l'Éducation. Les élu.e.s siègeront ensemble en FSU et vous défendront dans les nouveaux CSA et CAPA. La FSU promeut un syndicalisme de lutte essentiel pour faire avancer nos revendications, sans oublier l'importance d'un travail exigeant auprès de notre administration : défendre et accompagner les personnels, individuellement ou collectivement en bilatérale ou dans les instances. L'expertise des syndicats, la cohérence de nos revendications en FSU –issues des engagements et du travail collectif des syndiqué.e.s et des agent.e.s–, sont une force que l'administration reconnaît et qu'il faut conserver et faire progresser. Nous rappelons donc l'importance de ces élections : vous donner la possibilité d'être représenté.e et défendu.e par l'organisation syndicale majoritaire, démocratique et de terrain qu'est la FSU et dont le Snes-FSU est un membre essentiel.

Flavien Thomas  
Coordonnateur de la FSU Nouvelle-Aquitaine

## Enseigner en Lettres : la coupe jusqu'à la lie

La carte blanche offerte à 8 professeur.e.s de Lettres de l'académie montre l'intérêt et les difficultés du métier, la réalité des conditions d'exercice. Cet état des lieux participe à l'élaboration des revendications. Dans ce même état d'esprit, la section académique du Snes-FSU invite les professeur.e.s de lettres au stage lettres du 24 novembre pour réfléchir et débattre ensemble.

### **ANNE-SOPHIE WEIMAN ET GLORIA SEHOSSI COLLÈGE JASMIN-LES- ILES, AGEN (47)**

Il y a du dédain pour la chose littéraire. Sacré revers ! Les enseignant.e.s usent à présent de stratagèmes, adaptant niveaux de langue et d'analyse pour s'acclimater aux élèves. Pas d'élévation mais un nivellement affligeant quand on sait la vitalité de l'esprit adolescent. L'affront fait à la Langue de Molière envahit le second degré. Que les professeur.e.s s'arrachent les cheveux devant le nombre ahurissant d'écrits privés de ponctuation ou de syntaxe claire ! Le collège prend de plein fouet les lacunes accumulées au primaire. Le manque de moyen du premier degré accentue les inégalités : classes surchargées, missions multipliées, l'école est à deux vitesses. Certain.e.s savent lire grâce à un encadrement familial attentif aux savoirs venus de l'école, d'autres entrent en 6ème encore au stade du déchiffrement. Comment permettre à tou.te.s les collégien.ne.s d'arriver au même niveau d'analyse et appliquer le même programme ? Bien sûr, par la pédagogie différenciée ! Que le professeur de français s'éreinte à proposer des documents variés pour sa classe ! Qu'une fois en cours il jongle avec les différents niveaux des élèves tout en les guidant vers l'acquisition des mêmes outils d'analyse, sans perdre de vue sa mission : la littérature ! Qu'il lutte, le désespoir au cœur, pour que cette mission ne soit pas dérisoire ! Voilà dans quelle frénésie le professeur est empêtré. Un enseignement violenté par l'institution. Les programmes inadaptés aux aptitudes des élèves ou des évaluations nationales à l'utilité douteuse brutalisent les enseignant.e.s. Le mépris pour la langue est la partie visible de l'iceberg. Sans respect pour la langue, l'esprit n'a pas d'idéal. Elle était belle la mission du professeur, l'institution l'a dévoyée.

### **RAPHAËLLE FAVREAU COLLÈGE ANNE FRANK, PÉRIGUEUX (24)**

Le collège est une étape cruciale pour les élèves qui, en 4 ans, passent de l'enfance à l'adolescence et préparent leur avenir. Malheureusement, aucune aide du Ministère pour que chaque élève choisisse librement et dignement sa voie d'orientation. Les Lettres sont au cœur de leur formation, impliquées dans toutes les matières. Le travail de l'enseignant.e de français est énorme : chacun.e doit progresser en lecture, écriture, orthographe, grammaire, s'exprimer à l'oral et formuler son point de vue mais aussi acquérir des connaissances en analyse de l'image, en HDA. Les programmes littéraires et culturels sont colossaux. A ce travail – sans compter hétérogénéité, différenciation, individualisation etc. –, s'ajoute le temps de correction, plus lourd que dans les autres matières. Les conditions d'exercice ont été très dégradées depuis la réforme 2015 (volumes horaires amputés pour un même volume de connaissances à acquérir, notamment en 6e) et la crise COVID a laissé des gouffres béants qui semblent impossibles à combler. La soumission à des injonctions paradoxales est constante. Je commence l'année consciente que je ne pourrai pas (bien) remplir toutes les exigences des programmes ce qui génère une insatisfaction permanente. Malgré tout, l'équipe de Lettre, en collaboration étroite avec la professeure documentaliste, continue sans relâche à mener des projets de promotion de la lecture et des

arts. Ces activités débordent largement le cadre strict de notre travail tant elles demandent de préparation. Nous les jugeons essentielles mais elles sont épuisantes, surtout que rechercher des moyens pour leur financement nous incombe souvent.

Quant aux langues anciennes, la réforme a fini de creuser leur tombeau. Les réflexions ministérielles portent désormais essentiellement sur le choix des fleurs pour l'enterrement : fraîches ou artificielles ? Elles ne sont qu'un « enseignement de complément », pris sur la marge au bon vouloir des chef.fe.s d'établissement et selon l'entente avec d'autres collègues qui veulent légitimement des demi-groupes. J'ai la chance de travailler dans un collège où elles ont toute leur place mais ce n'est pas pérenne. Mes collègues et moi continuons avec acharnement et plaisir à promouvoir les langues anciennes mais nous sommes aussi conscient.e.s que nos heures de latin et du grec sont comptées et que l'assimilation aux Lettres Modernes, plus « rentables », est proche. Et ce n'est pas ce pour quoi nous avons signé au départ.

Ce mois de septembre signe ma 23e rentrée. Je reste convaincue qu'être professeur.e est un très beau métier, source de nombreuses satisfactions personnelles et collectives mais force est de constater que je m'essouffle face au mépris intellectuel, salarial et à la politique managériale de nos dirigeant.e.s.

Une voie techno aux enjeux diversifiés : effectifs en forte hausse (STMG ... ?), voies en danger (STI2D ... ?), problèmes de mixité d'apprentissage en BTS ? Réagissez et témoignez auprès de Stéphane Wittorski, responsable du secteur voie techno (voie.technologique@bordeaux.snes.edu).

## **CAROLINE ALARY LYCÉE GRAND AIR ARCACHON (33)**

**E**nseigner les LCA au lycée est motivant et épanouissant mais exige toujours plus d'engagement militant.

Le passage à l'évaluation au contrôle continu libère des contraintes de l'épreuve finale et permet de varier activités et formes d'évaluation. Les programmes stimulants incitent à interroger les échos de la culture antique dans le monde contemporain, à approfondir des thèmes suivant l'intérêt d'élèves appréciant cette liberté. Des compétences transversales (analyse littéraire ou iconographique, expression écrite et orale, etc.) sont travaillées. De nombreux retours témoignent de la reconnaissance des élèves sur ce plan.

Cependant, c'est aussi une lutte constante :

→ Pour recruter des élèves, car la réforme n'accorde plus qu'une très faible reconnaissance aux options dans le calcul du bac. Il est plus difficile de motiver les élèves à suivre une LCA et la déperdition entre collège et lycée s'est accentuée. Elle menace chaque année l'existence de toutes nos options. C'est notre préoccupation majeure.

→ Pour les garder. Comme pour toute matière passée au contrôle continu, une forte pression s'exerce sur la notation. L'investissement fluctuant des élèves doit être sans cesse remotivé.

→ Pour maintenir la spécialité, l'option, les groupes, les heures. Tout est à renégocier chaque année dans le cadre de l'« autonomie des établissements » mettant en concurrence les matières lors de la répartition de DHG toujours plus contraintes.

## **HÉLÈNE MERLE COLLÈGE FRANÇOIS MAURIAC SAINT-SYMPHORIEN (33)**

**D**ans notre collège rural isolé du sud Gironde, une classe de 3<sup>ème</sup> ferme à la rentrée 2022. Les élèves sont 31 par division, sans compter les 5 élèves d'ULIS susceptibles d'être inclus.e.s. L'inquiétude est générale : comment accompagner correctement nos élèves pour préparer les épreuves du DNB et acquérir les connaissances nécessaires à leur poursuite d'étude ? Dans l'équipe de Lettres, c'est surtout l'entraînement à l'oral que nous craignons de voir pénalisé car nous avons décidé depuis quelques années de prendre en charge en cours de français la préparation à l'épreuve orale du DNB. De fait, le travail de l'oral est devenu une priorité du programme de l'enseignement des Lettres. Nous avons aussi constaté que nos élèves, venant majoritairement d'un milieu rural défavorisé, sont particulièrement en difficulté face aux exigences d'une prise de parole en contexte d'examen. Très intimidé.e.s par l'exercice, beaucoup perdent leurs moyens lors du premier oral blanc. Seuls des entraînements coûteux en temps et en énergie permettent des progrès dans ce domaine. C'était une grande satisfaction pour nous, les années précédentes, de les voir peu à peu prendre de l'assurance, réussir à s'exprimer. Malgré toute notre bonne volonté nous ne voyons pas comment proposer, cette année, une préparation aussi approfondie aux classes surchargées que nous allons avoir devant nous.

## **FRANCK MANUEL, LYCÉE JULES SUPERVIELLE, OLORON SAINTE-MARIE, DÉSORMAIS COLLÈGE SIMIN PALAY, LESCAR (64)**

### **LE PARTI PRIS DU PIRE**

**A** l'EAF, l'entretien du nouvel oral Blanquer promet un échange fructueux, reposant tant sur la dimension technique du champ littéraire que sur le plaisir de lire.

Hélas, les conditions de cet échange le vident de sens. Il faut, afin qu'il ait lieu, que l'examineur connaisse réellement l'œuvre choisie par l'élève, pour ne pas le ou la piéger par des questions qui seraient à côté des enjeux du livre ni lui donner l'impression que la personne qui fait autorité en face de lui est l'agent.e d'une imposture.

Cette année, j'ai dû lire ou relire 25 ouvrages avec des listes arrivées 15 jours avant les épreuves. J'ai, comme nombre de mes collègues, tendance à être consciencieux : j'ai lu jour et nuit. Lorsque j'ai exprimé à l'institution mon agacement devant l'arrivée si tardive des listes d'ouvrages, il m'a été répondu : « Il est inutile de lire les œuvres ; tout le monde sait que les enseignant.e.s de français ne les lisent jamais ; un professionnel comme moi est capable de savoir si l'ouvrage a été réellement lu ou non ».

Cette réponse suggère que notre rôle se résume à celui d'un gendarme de la littérature, s'assurant simplement que la lecture a bien été effectuée ; elle nous invite à faire la preuve devant l'élève que le monde des adultes est un monde de l'à-peu-près et de l'iniquité ; elle camoufle la désorganisation par la promotion de la paresse ou de la négligence, érigées en modèle.

Après 2 années de ce parti pris du pire, tiraillé entre l'épuisement ou la supercherie, je pars enseigner en collège.

## PASCALE DUFAU LYCÉE DURUY MONT-DE-MARSAN (40)

**E**nseigner le français en 1<sup>ère</sup> STMG, c'est la course contre la montre.

Le B.O. impose l'étude d'œuvres patrimoniales difficiles d'accès. La lecture personnelle doit être accompagnée. Quand l'effectif en STMG s'élève à 35, cette activité n'est réellement efficace que lors de séances en groupe, chronophages.

Ces jeunes gens ont besoin d'un soutien individuel pour être en réussite. En classe entière, obtenir le silence est un défi ; il est épuisant de faire face à des élèves bavards, au caractère parfois bien trempé et peu disposé.e.s à respecter les règles du cours. Ils et elles rencontrent souvent des difficultés à l'écrit : pour certain.e.s, le français n'est pas la langue maternelle. La contrac-

tion, l'essai et le commentaire exigent des compétences méthodologiques bien distinctes et longues à mettre en place.

Le travail de préparation est réalisé avec ma collègue de 1<sup>ère</sup> STI2D. Nous survivons ainsi à la réforme du bac ; nous avons aussi chacune en charge une première générale au programme différent.

Finalement, j'apprécie de travailler avec les 1<sup>ères</sup> STMG : les relations sont plus humaines, le collectif est plus fort, qu'avec les élèves de 1<sup>ère</sup> générale qui ne constituent pas réellement une classe et se croisent rarement du fait du choix des spécialités. C'est toujours un plaisir partagé de les voir progresser, pas à pas, de dialoguer avec eux et de découvrir ensemble des univers culturels différents.

## KARINE ARTOLA COLLÈGE JEAN MERMOZ BISCARROSSE 40

**D**epuis longtemps, le collège Mermoz de Biscarrosse « accueille » chaque année des élèves allophones. Titulaire d'un diplôme FLE, j'ai toujours été chargée de cet accueil. D'abord, on m'allouait 20 HSE, ce qui permettait une prise en charge intensive en début d'année scolaire pour une meilleure intégration dans les autres cours. Les 20 HSE -bien sûr en sus de mon service de 18h- sont devenues 10, puis plus rien.

Depuis 2018, le CADA (Centre d'Accueil de Demandeurs d'Asile) des Grands Lacs a ouvert et nous avons accueilli des Afghans.e.s, des Somaliens.e.s et actuellement des Ukrainiens.e.s. Les élèves sont généralement inscrits.e.s dans mes classes afin que je leur propose des activités adaptées et différenciées. Bien sûr, cette situation est loin d'être idéale pour moi, mais surtout pour elles et eux, au point que je me sens parfois démunie et honteuse de ne pouvoir les aider mieux. Ainsi, en 2021-

2022, j'avais deux élèves allophones grands débutants dans une classe de 4<sup>ème</sup> de 30 élèves dont 2 accompagnés d'AESH. On m'a demandé de faire des HSE. J'ai refusé de travailler dans ces conditions.

On fait toujours au mieux, en créant des outils appropriés pour un travail en autonomie, mais rien ne vaut l'échange oral et un enseignement adapté, entièrement dédié à ces enfants qui ne demandent qu'à s'intégrer et attendent tellement de nous. Alors encore une fois, on se débrouille, mais parfois dans la souffrance. Qu'attend-on pour mettre en place un accueil digne en créant des structures adaptées comme des UPE2A ? Ces enfants sont de plus en plus souvent accueillis.e.s dans des classes ordinaires à temps plein. Sans aucune adaptation de la scolarité permettant un apprentissage accéléré du français par des enseignants.e.s spécialisés.e.s, formés.e.s à cette mission, leur réussite scolaire est très fortement compromise.

## CLAIRE BÜTTNER LYCÉE KASTLER TALENCE (33)

**C'**est ma 13<sup>ème</sup> rentrée de professeure de français après 10 ans en collège rural et 2 ans en lycée.

Au lycée, j'enseigne notamment la culture générale et expression en BTS industriels. Même après 2 ans, j'ai l'impression de débiter. Nouvelle matière, nouveau public, nouvel examen...un autre métier dans notre métier déjà si prenant. J'ai d'abord été agréablement surprise par le nombre d'étudiant.e.s (25) mais aussi très vite par la diversité des profils : étudiant.e.s venant de bacs pros, technos, généraux, arrivant avec des bagages et des projets différents et surtout des difficultés ô combien disparates. Heureusement, mes années en collège rural m'avaient préparée à cette hétérogénéité par le recours à des situations d'apprentissage variées afin de valoriser tous les profils. Enfin... c'était oublier la préparation à l'examen terminal, épreuve écrite très exigeante de 4 heures : une synthèse de documents et une écriture personnelle sur un des deux thèmes travaillés dans l'année. On attend 1 à 2 copies doubles avec une maîtrise de la méthodologie et de l'expression, de solides références culturelles. Une épreuve hors-sol, très loin des compétences et du niveau de nos étudiant.e.s qui ont pour beaucoup un passé de grande difficulté voire d'échec en français. Comment espérer, en seulement 2 ans et 3 heures par semaine, remettre à niveau des étudiant.e.s sans confiance en leur potentiel, sans habitude de rédaction ? Sans moyen spécifique, comment gommer les inégalités dues à la diversité des profils pré-bac (rappel de l'horaire de français hebdomadaire en 1<sup>ère</sup> : 1.5h de français en bac pro, 3h en bac techno, 4h en bac général) ?

Pour un.e enseignant.e, c'est très difficile de se dire qu'on envoie les étudiant.e.s droit dans le mur... Les chiffres parlent d'eux-mêmes : dans cette filière, la moyenne des résultats en CGE de l'académie est de 7,5/20 à l'examen terminal, en 2022.

## INVESTIR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

**M**algré l'avis largement négatif émis par le Conseil Supérieur de l'Enseignement, les nouvelles dispositions réglementaires concernant la vie démocratique au sein des EPLE s'appliquent pour la 2ème année pour « améliorer le pilotage des établissements d'enseignement scolaire du second degré en simplifiant le fonctionnement de deux catégories d'instances dans le second degré : la commission permanente et le conseil d'administration » selon le ministère.

### ÉTAT DES LIEUX :

L'année passée, les conséquences sur le fonctionnement de la vie démocratique ont été (délibéré ?) très mal anticipées par notre administration. Les consignes tardives du ministère avaient rajouté de la confusion au désordre ambiant. Mais la volonté de réduire le rôle des représentant.es élu.es au profit de la hiérarchie locale est elle bien établie, dans la lignée des procédures d'évaluation des établissements ou du PLE en lycée.

Les premiers retours ont ainsi confirmé une grande cacophonie et des pratiques qui variaient d'un établissement à l'autre. Voici donc quelques points de vigilance et les conseils que nous pouvons partager en cette rentrée.

### PIÈGES À ÉVITER :

→ veiller au respect de la représentativité dans les différentes instances et commissions afin qu'elles soient l'émanation du CA et respectent le vote des collègues.

→ éviter de déléguer des compétences à la Commission Permanente. Contrairement à ce qui est dit par le ministère, il est tout à fait possible d'instituer cette instance pour consultation uniquement.

**Si vous aviez déjà confié des compétences sachez qu'elles peuvent être retirées à tout moment de l'année.**

→ refuser l'installation des « Groupes de travail » qui restent très informels et chronophages sans offrir les mêmes garanties réglementaires en terme notamment de délais de convocation et de communication des documents.

### PRINCIPE DE RÉALITÉ :

Commission éducative, d'appel d'offres, CVL, CESC, CHS... la multiplication des instances internes conduit souvent à disperser et épuiser les ressources militantes au sein des établissements ou à nous placer de manière trop

systematique en difficulté vis à vis de notre hiérarchie locale. Pour y remédier il est possible de :

→ poser si possible un fonctionnement le plus collectif possible entre élu.e.s et suppléant.e.s

→ déposer selon les forces locales une liste fédérale FSU, intersyndicale avec les collègues de la CGT ou de Sud ou encore ouverte aux sympathisant.es.

→ au-delà de deux listes représentées en CA, passer des alliances pour présenter une liste unie pour la commission permanente et/ou le conseil de discipline.

→ dresser un état des lieux et cibler les instances ou commissions les plus importantes au regard des enjeux de l'établissement. Parfois une présence minimale permet une simple prise d'informations utiles.

Il ne faut cependant pas perdre de vue que le conseil d'administration reste l'espace démocratique de débat privilégié.

### LA PLACE CENTRALE DU CA :

S'il peut s'avérer justifié, le boycott du conseil d'administration doit rester une mesure exceptionnelle. La stratégie de la chaise vide est à double tranchant quand elle se retourne contre les collègues et ne peut se banaliser. Même si l'espace de décisions se restreint, il subsiste tout de même, notamment lorsque nous arrivons à nous adresser aux autres acteurs de la communauté éducative. Le CA est également un lieu d'informations qui permet de mieux comprendre le fonctionnement global d'un établissement et de nourrir les interventions de nos élu.es au sein des instances départementales ou académiques.

À ce titre, un.e chef.fe d'établissement ne peut refuser l'inscription de questions diverses au prétexte qu'il ou elle aurait la main sur l'ordre

du jour :

→ articles R. 421-25 et R. 421-96 : *Le chef d'établissement fixe l'ordre du jour, les dates et heures des séances du conseil d'administration en tenant compte, au titre des questions diverses, des demandes d'inscription que lui ont adressées les membres du conseil.*

→ *décision n°449941 du Conseil d'État du 5 novembre 2021 affirmant que le chef d'établissement est tenu de tenir compte des demandes de mise à l'ODJ au titre des questions diverses.*

Il ne peut non plus balayer d'un revers les demandes d'amendement concernant les points de discussion :

→ le ministère lui-même déclare au Conseil d'État pour se défendre que « les dispositions attaquées n'ont pas pour effet de réserver au seul chef d'établissement la détermination de l'ordre du jour ».

→ selon l'article R. 421-25 : *en cas de désaccord persistant avec les membres du CA sur l'inscription d'un point à l'ordre du jour, le conseil d'administration peut être réuni en séance extraordinaire à la demande de la moitié au moins de ses membres sur un ordre du jour déterminé.*

### SOUTIEN DU Snes-FSU :

En cas de blocage également, nous vous recommandons de faire inscrire au PV les manquements constatés à la réglementation et de vous rapprocher de votre section départementale.

Elle saura en effet vous accompagner et intervenir si nécessaire auprès de la DSDEN.

[Les sections académique et départementales du Snes-FSU](#)



## PLAN LOCAL D'ÉVALUATION : SAISON 2 ?

**A**près une première année de fonctionnement, des PLE se sont révélés trop contraignants et ont mis les collègues en difficulté. En cette rentrée, la réécriture du PLE pourrait être demandée dans certains lycées en cas de changement ou de zèle de la direction, sur commande des IPR ou du Rectorat. Il convient donc de ne pas relâcher la vigilance.

Le principe de base reste d'éviter toute contrainte liée au nombre, au type, à la fréquence des évaluations et de rédiger des PLE très vagues. Ce document, outil de management, peut en effet être utilisé par les chef.fe.s d'établissement pour exercer des pressions. Il n'est en rien un rempart pour protéger les professeur.e.s.

Les questions récurrentes portent sur les modalités de rattrapage des devoirs -du fait de l'absentéisme des élèves dans une politique d'évitement des évaluations-, la gestion de la fraude, la possibilité ou non de mettre zéro, l'inscription dans le règlement intérieur des sanctions en cas de fraude.

En effet, la note de service du 28 juillet 2021 précise que « la gestion des situations de fraude relève de la responsabilité des professeurs et s'exerce dans le cadre défini par le règlement intérieur ». Cette mention, reportée dans certains PLE, suscite des inquiétudes car parents et élèves pourraient remettre en cause l'enseignant.e. Il n'y a par ailleurs aucune obligation à faire figurer la gestion de la fraude dans le règlement intérieur. Partout où c'est possible il faut donc éviter la présence de cet extrait de la note de service dans le document et la modification du règlement intérieur et préférer le renvoi au code de l'éducation qui dispose déjà de nombreux articles sur cette question (notamment l'article D334-27).

Contactez-nous pour toute difficulté ou toute question au sujet du PLE ou des conditions de travail en lycée : [lycees@bordeaux.snes.edu](mailto:lycees@bordeaux.snes.edu)

Renaud Robert et Sonia Meljac-Mollet  
[lycees@bordeaux.snes.edu](mailto:lycees@bordeaux.snes.edu)



Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre,

**▶ FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX ◀**

**avec les syndicats de la FSU**



## LOT ET GARONNE

**N**os premiers mots concernent notre camarade et amie, Anne-Laure Tidjiti, décédée le 15 août. Son militantisme, qui n'a cessé de défendre les valeurs du SNES, et son amitié fidèle vont nous manquer.

### Encore une rentrée agitée !

Dès les 1ers résultats aux concours, le SNES-FSU avait averti le ministère sur le manque de professeurs à la rentrée. Le ministre annonçait le 7 juillet "il y aura un professeur dans chaque classe dans toutes les écoles de France". Les méthodes pour répondre à cet objectif n'avaient pas été évoquées : recours massif à la contractualisation (job dating), souvent sans formation ou avec des formations éclairs, (30 minutes pour devenir prof !), stagiaires à temps plein, annonces d'offres d'emplois dans les journaux (Sud-Ouest dans notre académie !), absorption de plus de 2HSA dans le 2nd degré, recrutement opaque d' AED prépro à partir de la L 2 qui ont pour mission d'enseigner en classe, stagiaires à temps plein, gonflement des effectifs (dans le Lot-et-Garonne, la révision de la carte scolaire a opportunément permis cela au lieu d'alléger le nombre d'élèves par classe), accumulation des remplacements de courte durée, absence totale de viviers de TZR, manque d'AED, de CPE, de PsyEN, d'infirmières scolaires...

Cette année, comme l'année dernière, des élèves se sont retrouvés sans professeur en éco-gestion ou en lettres modernes. Notre département est particulièrement affecté car « peu attractif », selon notre DASEN alors que nous savons que ce sont nos métiers qui sont devenus peu attractifs ! Grâce aux remontées des S1, le SNES-FSU avait déjà alerté la DSDEN lors du CTSD de rentrée ... en octobre 2021 ! Dans le Sud-Ouest du 29 août, celui-ci reste pourtant confiant « La situation en Lot-et-Garonne n'a rien à voir avec la situation nationale, il n'y aura pas de pénurie d'enseignants... »

Être professeur c'est un métier ! c'est pourquoi nous nous opposerons au recrutement façon "job dating" comme cela a notamment eu lieu dans l'académie de Versailles.

Amicalement.

La section Snes-FSU du Lot et Garonne  
[snes47@bordeaux.snes.edu](mailto:snes47@bordeaux.snes.edu)

## GIRONDE

**S**ans surprise et malgré les alertes répétées du Snes-FSU Gironde, la rentrée scolaire s'est déroulée une nouvelle fois dans des conditions désastreuses. Nous avons été fortement sollicité.es par les médias pour en témoigner. En revanche, la DSDEN 33 ne dit mot aux organisations syndicales qui pourtant ne cessent de demander des informations.

Après l'anglais et l'espagnol évoqués par la Rectrice, de nouvelles matières sont apparues dans la liste des disciplines manquant de professeur.es en Gironde : le français et l'histoire-géographie s'ajoutent cette année à la technologie, la physique-chimie, l'économie-gestion... La seule réponse institutionnelle au manque d'attractivité du métier est la création d'un nouveau poste de RH de proximité dans le département afin de mieux renseigner les collègues en voie de reconversion professionnelle. Belle réponse au malaise enseignant !

Alors que les médias ont exclusivement mis l'accent sur la pénurie d'enseignant.es, les équipes éducatives sont aussi constituées de personnels indispensables. Les vies scolaires manquent d'AED, les élèves porteurs de handicap sont livrés à eux-mêmes faute d'AESH (10% d'entre elles.eux quittent le métier chaque année). De plus en plus, les infirmier.es, les médecins scolaires, les assistant.es sociaux.ales, les psy-EN exercent leur travail sur plusieurs établissements : à force d'être partout, ces collègues ne sont nulle part. Il s'agit donc d'une crise systémique sciemment organisée par Macron qui joue ici le rôle de pompier pyromane, et qui est appliquée avec zèle par l'inspection académique.

Plus que jamais, la participation aux élections professionnelles et le vote pour notre fédération syndicale, la FSU, sont indispensables pour défendre, combattre et reconstruire nos métiers et nos services publics.

A l'approche du scrutin électronique de décembre, les militant.e.s du Snes-FSU Gironde sont toujours mobilisé.e.s pour vous rencontrer lors des tournées et vous accompagner lors des heures d'informations syndicales.

La section Snes-FSU de Gironde  
[s2gironde@bordeaux.snes.edu](mailto:s2gironde@bordeaux.snes.edu)

## DORDOGNE **UNE RENTRÉE SOUS TENSION**

**E**n Dordogne, une rentrée encore plus dégradée, passée l'urgence de la gestion de la pandémie presque oubliée. La réalité du terrain nous saute aux yeux : une mauvaise gestion des ressources humaines, faite dans la précipitation, entraîne des difficultés pour les personnels de l'Éducation Nationale. Nous ressentons là encore les effets de la loi de transformation de la Fonction Publique qui a écarté les organisations syndicales des commissions paritaires, se privant ainsi de l'expertise et de la proximité avec les collègues apportées par les syndicats. Les affectations tombent trop souvent à la dernière minute ou font l'objet de modifications après la rentrée montrant le manque de communication entre le rectorat et l'inspection académique. D'autre part, la fermeture de postes dans le département engendre la multiplication de BMP qui bloque le mouvement intra pour les titulaires et maintient les personnels contractuels ou TZR dans des postes partagés souvent éloignés les uns des autres. Tout ceci engendre beaucoup de difficultés et d'amertume poussant de plus en plus de collègues à la démission.

L'année scolaire débute mal avec de nombreux postes encore non pourvus du fait de la désaffectation grandissante pour un métier qui souffre d'un manque criant de reconnaissance, notamment salariale. Nous payons le prix de décennies de maltraitance politique !

Petit tour d'horizon - non exhaustif - des postes non pourvus dans le département :

Un poste au collège de St Aulaye (Lettres classiques) ; 3 postes (Lettres et Maths) au lycée Laure Gatet ; 2 postes à Terrasson (Anglais-Arts Plastiques), un poste au collège Michel de Montaigne (technologie). A ces postes, s'ajoutent les nombreux BMP encore non pourvus. Par ailleurs, on déplore une absence de Psy-En dans de nombreux établissements du département.

Les manques sont manifestes, gageons que l'opinion publique prenne la mesure du problème et se joigne à nous dans les cortèges le 29 septembre !

La section Snes-FSU de Dordogne  
snes24@bordeaux.snes.edu

## LANDES

La rentrée dans les collèges et lycées landais a été marquée par une instabilité largement relayée par les médias. Bien que l'œil des journalistes se soit focalisé sur la couverture des postes d'enseignants et les campagnes de recrutement de dernière minute du Rectorat, les militants du Snes-FSU Landes ont œuvré, durant toute la période de préparation de rentrée autour de problématiques liées aux spécificités rencontrées au sein des établissements du département. Le potentiel de couverture des postes et des absences tout au long de l'année reste flou dans un contexte d'austérité budgétaire du gouvernement Macron à laquelle fait écho la frilosité du DASEN des Landes à engager des créations de postes. Alors que de nombreux collèges et lycées landais affichent des heures qui s'élèvent parfois à hauteur d'un service complet, l'administration n'a pas souhaité y ouvrir de postes, prétextant l'absence de certitude sur leur pérennité au vu d'une probable instabilité d'effectifs. Or, pour le Snes-FSU, une gestion des moyens sur le long terme ne doit pas être synonyme de conditions d'enseignement dégradées ou de recrutement à la va-vite de personnels sans formation.

Dans ce contexte, le travail de fond mené par les élu.e.s du Snes-FSU, l'action dans les instances, les demandes d'audience, l'accompagnement des personnels, les propositions, les enquêtes, les mobilisations, etc. ont contraint l'administration à annuler des mesures de carte scolaire, engager des créations de postes, abonder les DGH, porter attention aux effectifs, engager des réflexions autour du déploiement de l'école inclusive, de la scolarisation des élèves allophones ainsi qu'autour de la sectorisation de plusieurs établissements et de l'offre en voie technologique sur le département.

L'action en CHSCT a sensibilisé les personnels aux outils de signalement de la santé et la sécurité au travail. L'action syndicale dans ce domaine a conduit l'administration à acter la nécessité de mettre en place 2 groupes de travail : mise en place des PIAL et gestion des violences d'élèves, dans une logique de prévention des risques professionnels.

Les militant.e.s de la section départementale continueront cette année d'accompagner tous les personnels, défendre les situations individuelles et collectives, proposer des formations syndicales dynamiques, animer des heures d'informations syndicales thématiques dont l'auto évaluation des établissements, la santé au travail, l'école inclusive, etc. pour un syndicalisme porteur de revendications, force de propositions dans un fonctionnement démocratique et vivant.

La section Snes-FSU des Landes  
snes40@bordeaux.snes.edu

## PYRÉNÉES ATLANTIQUES

### LA RENTRÉE DANS LE 64

En fin d'année scolaire, la section départementale a sollicité la DSDEN pour connaître les ajustements prévus pour la rentrée 2022. Malheureusement, avec un dialogue social en pleine capilotade volontaire, nous n'avons obtenu aucune réponse.

Mais en cette rentrée la pénurie d'enseignant.e.s est une lourde réalité et il manque :

- Au collège H. Barbusse de Boucau, 11h d'EPS.
- J. Rostand de Biarritz, un service d'anglais avec complément de service au lycée A. Malraux.
- J. Peyré de Garlin, des postes en lettres modernes, histoire-géographie et occitan et des heures en vie scolaire.
- Aturri de St Pierre d'Irube un BMP en lettres classiques et une assistante sociale non remplacée.
- Gaston Fébus d'Orthez : deux postes en technologie et espagnol
- Saint John Perse de Pau, le poste de Lettres Classiques est temporairement remplacé par un poste de Lettres Modernes, ce qui pose des problèmes pour l'enseignement du Latin.
- Morlàas, des BMP de 6 h en mathématiques, 3 h en Histoire-Géographie, 14h en Français et 14h en Technologie qui ne sont pas assurés.

Pour les effectifs, les ajustements de juillet entraînent beaucoup de difficultés :

- Au lycée d'Orthez, les élèves ayant demandé l'option Théâtre se sont vu refuser leur affectation. Cela menace l'existence de la spécialité dans un avenir très court. Une vingtaine d'élèves des Landes au domicile frontalier du département ont été refusés pour la première fois depuis 1999.
- Au collège Villa Fal de Biarritz, deux divisions ont ouvert au détriment de la dotation initiale du collège J. Rostand de Biarritz. Cela nécessite une modification de la jauge d'accueil en CDEN. Nous sommes intervenus avec les parents d'élèves FCPE pour dénoncer le passage en force avec un soi-disant accord des enseignant.e.s et des parents. Conséquences : des « bâtiments modulaires » livrés mi-septembre, le restaurant scolaire inchangé, des toilettes en nombre insuffisant ! Au collège J. Rostand, les projets d'accueil des élèves en CHAM sont mis à mal et des mesures de carte scolaire sont à prévoir dès 2023. Les collègues, largement mobilisés en juin avec les parents d'élèves ont reçu le soutien du Snes-FSU 64.
- Collège Argia de Mauléon : mobilisation depuis le 5 septembre pour l'ouverture d'une 4ème division de 5ème, actuellement à plus de 30 élèves en moyenne. Outre les conditions de travail, c'est aussi l'espace lui-même qui est en jeu, voire la sécurité.

Un 1er bilan de rentrée sera effectué avec la DSDEN le 15 septembre. Nous porterons avec force et colère, le constat de ces graves dysfonctionnements du service public d'éducation, au grand dommage des élèves, de leurs familles, et des collègues.

La section Snes-FSU des Pyrénées Atlantiques  
snes64@bordeaux.snes.edu

## TOUS.TES EN GRÈVE LE JEUDI 29 SEPTEMBRE !

Pour les salaires et la justice sociale et écologique, luttons !

## JEUDI 20 OCTOBRE

Stage "mutation" pour les stagiaires entrant.es dans le métier

## LUNDI 14 NOVEMBRE

Stage disciplinaire "mathématiques" animé par Pierre Priouret

## JEUDI 17 NOVEMBRE

Stage "lycée" animé par Sonia Mollet-Meljac et Renaud Robert

## JEUDI 24 NOVEMBRE

Stage disciplinaire "lettres" animé par Sonia Mollet-Meljac et Laetitia Benoît

## DU 1<sup>ER</sup> AU 8 DÉCEMBRE

Votons FSU aux élections professionnelles

## JEUDI 15 DÉCEMBRE

Stage "non titulaires enseignant.es, CPE et PsyEn" animé par Delphine Discamps



## Permanence générale

Snes-FSU Bordeaux  
138 rue de Pessac 33000 Bordeaux  
du lundi au vendredi de 14h à 17h30  
Tél. 05.57.81.62.40  
s3bor@snes.edu

### Snes-FSU Dordogne

snes24@bordeaux.snes.edu  
Tél. 06.12.51.76.70 - Tél. 06.85.29.95.97

### Snes-FSU Gironde

s2gironde@bordeaux.snes.edu  
Tél. 06.85.87.29.17 - Tél. 06.12.52.74.67

### Snes-FSU Landes

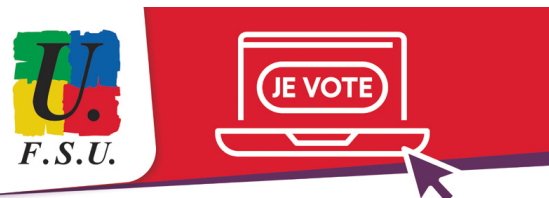
snes40@bordeaux.snes.edu  
Tél. 06.85.34.35.87 - Tél. 06.12.51.76.53

### Snes-FSU Lot et Garonne

snes47@bordeaux.snes.edu  
Tél. 06.07.55.96.39

### Snes-FSU Pyrénées Atlantiques

snes64@bordeaux.snes.edu  
Tél. 06.85.34.15.07 - Tél. 07.79.67.61.56



Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre,  
▶ FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX ◀  
avec les syndicats de la FSU

Des réactions, des suggestions ou des propositions d'articles ?

Contactez le secteur publications du SNES Bordeaux : publications@bordeaux.snes.edu

Irène Docékal, Hugo Lassalle