

# ÉDITORIAL

L'année scolaire que nous venons de vivre a été particulièrement éprouvante pour notre profession. Des conditions de travail toujours plus dégradées en collège, avec la multiplication des réunions, des injonctions ; la réforme du lycée à marche forcée avec l'accroissement des inégalités et le manque de moyens ; une loi Blanquer de l'Ecole de la défiance, fourre-tout et rétrograde. Et pour finir, une réforme de la Fonction Publique remplaçant le statut par le contrat ! Le tout dans un contexte difficile, avec un gouvernement pratiquant l'autoritarisme et la répression, comme on a pu le voir dans le mouvement des Gilets Jaunes. Mobilisation inédite qui a questionné le mouvement syndical !

Nous n'avons pas pour autant baissé les bras : des actions très diverses ont été menées partout, associant parents d'élèves et élèves parfois, et bien sûr, des journées de grève et manifestations ont eu lieu. Cela a culminé avec la décision forte et symbolique d'appeler à la grève des surveillances des examens, qui, quoi qu'en dise le ministre, a été un succès pour le 17 juin (l'Administration ayant dû surconvoquer, y compris des non-enseignants). Et qui a été suivie par des actions de rétention des notes.

L'année touche à sa fin, nous n'avons toujours pas été entendus... Alors profitons bien de ces vacances bienvenues pour nous reposer et nous ressourcer... Afin de pouvoir reprendre avec l'énergie nécessaire pour continuer la lutte contre cette politique éducative néfaste dont les effets désastreux se feront sentir dans les établissements à la rentrée.

Bonnes vacances à toutes et à tous !

À Bordeaux, le 28 juin 2019

Le Secrétariat du SNES de l'académie de Bordeaux

Rectorat - Boycott ouverture des FPMA par toutes les organisations syndicales (14 juin 2019)



Libourne, Lyc. Max Linder - Grève du Bac - Lundi 17 juin



Grève du DNB - Manifestation Mont de Marsan

## SOMMAIRE

- P1. ÉDITORIAL
- P2. LA RENTRÉE 2019 EN LYCÉE
- P3. LE POINT SUR LES CONTRACTUELS
- P4-5. AED PRÉPRO
- P5. FORMATION PROFESSIONNELLE
- P6-7. TZR
- P7. CPE : ORAGES D'ÉTÉ
- P8. MÉTIER CERTIFIÉS
- P9-11. MÉTIER AGRÉGÉS
- P12. FORMATION SYNDICALE

## LA RENTRÉE 2019 **EN LYCÉE**

L'analyse des DGH des lycées de l'académie pour la rentrée 2019 confirme nos craintes. Certains ne voulaient pas croire lors du CTA du mois de mars que le recteur et les DASEN mettraient bien en place le nouveau financement des lycées. L'enveloppe est bien globalisée et elle doit financer l'ensemble des enseignements dispensés dans l'établissement. Sauf exception, le principe est qu'il n'y a plus de financements fléchés, y compris pour les langues vivantes à diffusion rare. Ce qui signifie que tout le monde est en concurrence dans le lycée Blanquer, au-delà du tronc commun, c'est la marge qui doit servir à tout dans une enveloppe contrainte.

### **La fin des séries ?**

La réforme 2010 du lycée devait permettre un rééquilibrage des séries. Huit ans après, force est de constater que la série S est archi dominante. Elle attire par ses débouchés potentiels les meilleurs élèves y compris littéraires. Cette domination est renforcée par les choix opérés par les établissements du supérieur dans les filières sélectives.

Le choix par les élèves de trois enseignements de spécialité en première puis deux en terminale en se fondant uniquement sur leurs préférences permettrait, pour le ministère, d'éviter la domination d'un parcours par rapport à un autre.

### **Ce qui se dessine dans les lycées**

Dans les lycées aquitains les choix opérés par les chefs d'établissement sont extrêmement contrastés.

Certains ont privilégié la faisabilité technique de la rentrée en limitant le nombre de combinaisons offertes aux élèves, autour d'une vingtaine. Quitte à forcer la main aux parents d'élèves pour leur faire accepter un enseignement de spécialité qui n'était pas demandé par leur enfant au départ. Cette solution permet de maintenir des groupes classes au-delà du simple tronc commun, limite les dégradations des emplois du temps pour les élèves et les enseignants, permet de conserver une cohérence entre les combinaisons et la poursuite d'études supérieures. Mais cela ne correspond en rien à la politique rectorale et à l'esprit de la réforme qui doit donner un choix entièrement libre aux élèves. Pour le recteur, c'est un détournement de la réforme car cela revient à recréer des séries.

D'autres appliquent de façon zélée les consignes ministérielles, multipliant les combinaisons offertes, plus de 60 parfois. Pour ce faire, il faut largement ponctionner sur la marge horaire. Cette dernière est entièrement utilisée par le financement des groupes de spécialité supplémentaires (la DGH est calculée avec 3 spécialités par groupes de 35 élèves), le financement des options et le maintien de quelques groupes à effectif réduit dans les disciplines expérimentales. Conséquences : désorganisation des emplois du temps, fin des groupes à effectif réduit pour la plupart des disciplines, éclatement du groupe classe, augmentation du nombre de divisions par enseignant.

### **L'orientation et les combinaisons de spécialités**

La communication ministérielle répète à l'envie que les élèves doivent faire leurs choix en fonction de leurs appétences, qu'ils ne doivent pas hésiter à se lancer dans la découverte de nouvelles disciplines, que tout est ouvert et que les choix de spécialité n'auront pas de conséquences sur leur orientation dans le supérieur puisque des remises à niveau seront prévues lorsque des disciplines, nécessaires à la poursuite des études n'auraient pas été suivies au lycée.

En même temps, le ministère publie les attendus en terme de spécialité pour les classes préparatoires aux grandes écoles. Quelle surprise, pour prétendre à une classe préparatoire scientifique il faut avoir choisi mathématiques, physique-chimie et SVT en première ! Bien sûr, tous les élèves ne vont pas en classe préparatoire, mais peut-on imaginer que les filières sélectives du supérieur ne vont pas faire de même, de manière plus ou moins officielle. Il va donc se recréer très rapidement des parcours d'initiés qui permettront à certains élèves de maintenir les portes de l'orientation ouvertes le plus longtemps possible. Ceux dont les parents sont le plus éloignés de la culture scolaire feront confiance aux discours ministériels, laisseront leurs enfants décider librement. Peut-on parler de liberté de choix lorsque l'on ne peut pas mesurer les enjeux de choix faits à l'âge de 15 ans ? Peut-on réellement croire que toutes les combinaisons de spécialités auront le même rendement en terme de poursuite d'études ?

### **Les mêmes possibilités pour tous ?**

La carte des spécialités est largement ouverte dans nos lycées, ce qui n'est pas un exploit puisque le rectorat ne s'engage à rien en inscrivant une spécialité à la carte des formations, celle des options est un peu plus réduite. Néanmoins, les petits établissements proposent des possibilités de choix plus réduites. Les textes prévoient la possibilité de mettre en place des réseaux d'établissements, d'inscrire les élèves dans un autre établissement afin de suivre une option qui ne serait pas prévue leur établissement ou de passer par l'intermédiaire du CNED.

La réalité est tout autre, il est impossible de mettre les emplois du temps des établissements en synergie afin d'offrir ces possibilités sans parler des problèmes pédagogiques.

### Les programmes

L'analyse des programmes réalisée par le secteur contenu du SNES\_FSU fait apparaître une constante, des exigences élevées pour les programmes des spécialités, quelques soient les disciplines. Ces programmes sont donc conçus pour des élèves ayant une appétence particulière pour la discipline choisie et des prérequis suffisants. Il est évident que l'hétérogénéité des élèves sera bien plus importante. Il faudra donc s'adapter soit en abaissant le niveau des exigences, soit en acceptant des résultats faibles pour un grand nombre d'élèves. Or les évaluations entrent dans le contrôle continu et auront un impact sur l'orientation post-bac !

### Les manuels

Encore beaucoup de flou autour de la mise en place de la gratuité des manuels dans la région Nouvelle Aquitaine. Nous attendions cette annonce depuis longtemps, mais il aurait été souhaitable que la région consulte les organisations syndicales afin d'étudier les modalités de mise à disposition des manuels.

Le choix d'une contremarque de 200 € que les familles pourront échanger contre des manuels auprès d'associations ou de libraires n'est pas satisfaisante. D'une part, les associations de parents d'élèves refusent d'entrer dans ce système car les contrats que la région impose sont beaucoup trop contraignants. D'autre part, le budget de 200 € n'est pas suffisant pour couvrir les besoins ni en seconde, ni en première. La région est donc dans une impasse, soit les établissements sont strictement limités à 200 €, empêchant l'achat de manuels pour certaines disciplines (lesquelles? Qui décidera ?), soit on dépasse ce budget avec un reste à charge plus ou moins important pour les familles (quel que soit leur niveau de ressources) et la région n'assure plus la gratuité.

Jean Pascal MERAL

La fin d'une année scolaire est souvent propice au bilan.

Dans l'Académie de Bordeaux, près de 1700 non titulaires, en cdd ou en cdi, toutes disciplines confondues, ont été affectés.

Les textes et arrêtés de 2016 et 2017 ont défini un nouveau cadre qui impose une évaluation pédagogique et une formation pour tout néo contractuel et ce, dans toutes les disciplines. Un tutorat peut être mis en place.

Le tutorat peut être mal vécu et il est essentiel de ne pas rester isolé afin de ne pas être confronté-e aux mesures de licenciement proposées en CCPA (Commission Consultative Paritaire Académique) disciplinaires.

Cette année, leur nombre a diminué et on peut s'interroger sur cette diminution. Sans doute est-elle à mettre au crédit d'un meilleur accompagnement des collègues.

Comme tous les ans, la CCPA de barème se tiendra en juin et celle d'affectation pour les collègues MA et en cdi en juillet.

Le rectorat nous y présente aussi les collègues en CDD dont le renouvellement n'est pas validé suite à l'avis défavorable de l'IPR. Le SNES-FSU y assure systématiquement la défense des collègues.

Ces deux CCPA sont aussi la garantie pour les contractuels d'une écoute, d'un suivi, d'une visibilité au sein de l'administration. Elles garantissent

aussi le paritarisme, désormais menacé par les réformes de la Fonction publique du gouvernement.

Cependant, ces avancées ne doivent pas être l'arbre qui cache la forêt. Elles ne doivent pas cacher la précarité de notre statut ; contrat court, affectation sur plusieurs établissements, temps incomplet, pression des chefs d'établissement...

Les CDD et CDI demeurent toujours des contrats précaires.

Et la réforme de la FP ne rassure pas. En remettant en cause le statut des fonctionnaires, elle accentue la précarité. En supprimant des postes, elle supprime aussi l'emploi contractuel. En remettant en cause le paritarisme, elle accentue le management administratif. Le nouveau dispositif de « rupture conventionnelle » inscrit dans la future loi Fonction publique pourrait finalement bien davantage concerner les collègues en CDI...

Seul le statut de fonctionnaire garantit la protection de l'emploi. Il doit prendre en compte l'expérience et l'ancienneté des non titulaires.

En suivant ce lien, vous trouverez le compte rendu de la journée de précarité du 6 juin 2019.

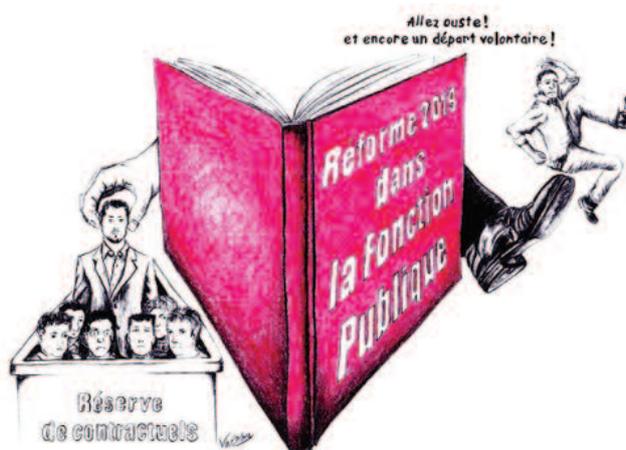
<https://www.snes.edu/L-OFFENSIVE-contre-la-PRECARITE.html>

Dans l'immédiat, les commissaires paritaires SNES-FSU, majoritaires, veillent au respect des règles d'affectation et s'assurent de la prise en compte des demandes des collègues, dans le respect du barème. Il-elles

sont à vos côtés pour vous informer et vous défendre.

Adhérer au SNES-FSU c'est la garantie de ne pas rester isolé-e et d'être défendu-e.

Delphine DISCAMPS



## AED PRÉPRO **LA VIGILANCE S'IMPOSE.**

Dans le projet de loi "Ecole de la confiance" figure une disposition visant à recruter des AED prépro, pensés pour remplacer les EAP (étudiants apprentis professeurs). Quarante sont prévus dans notre académie en lettres modernes et en mathématiques.

### Quelles missions pour quelles rémunérations ?

Situation universitaire	Nombre d'heures de service	Rémunération*	Missions pédagogiques possibles
L2	8 heures hebdomadaires sur 39 semaines (312 heures à l'année)	693 euros nets	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Observation</li> <li>→ Interventions ponctuelles sur des séquences pédagogiques, sous la responsabilité du professeur</li> <li>→ Participation à l'aide aux devoirs et aux leçons, notamment dans le cadre du dispositif « devoirs faits »</li> </ul>
L3	8 heures hebdomadaires sur 39 semaines (312 heures à l'année)	963 euros nets	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Activités mentionnées au titre de l'année précédente à l'exception de l'observation</li> <li>→ Participation à l'accompagnement personnalisé (volet soutien de la capacité de l'élève à apprendre et à progresser) au collège et au lycée, EPI au collège et intervention dans les parcours éducatifs</li> </ul>
M1	8 heures hebdomadaires sur 39 semaines (312 heures à l'année)	980 euros nets	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Activités mentionnées au titre de l'année précédente</li> <li>→ Enseignement de séquences pédagogiques complètes (notamment, remplacement d'enseignants compatible avec la continuité pédagogique des enseignements, en donnant priorité à des remplacements prévus à l'avance, et compatibles avec la mention de licence obtenue par l'étudiant)</li> </ul>

\* **IMPORTANT** : La rémunération est cumulable avec une bourse étudiante

### Accueillir et accompagner un AED prépro dans son établissement ?

Les AED bénéficient d'un double tutorat : un tuteur référent en université et un tuteur de terrain en établissement. Il est possible d'accompagner jusqu'à deux AED prépro, une indemnité d'un montant de 600 euros par AED est versée au tuteur de l'établissement après service fait en fin d'année scolaire.

### Des AED prépro dans votre établissement : quelle vigilance ?

Plusieurs points sur lesquels être attentif pour éviter toutes dérives :

**L'affectation d'AED prépro se vote en conseil d'administration** : les élus sont donc informés et peuvent donner leurs avis : climat favorable, tuteur disponible, etc. Votre chef d'établissement doit donc faire remonter son accord, après consultation du CA ainsi que communiquer le nom des éventuels tuteurs.

**Les AED prépro ne sont pas des AED classiques** : à ce titre, ils ne font pas partie de l'équipe vie scolaire et ne doivent donc pas se voir confier des missions de vie scolaire (surveillance, vérification des absences, etc.)

**Les AED prépro ne sont pas des TZR** : les deux premières années du contrat (L2 et L3), l'AED prépro ne DOIT PAS faire de remplacement en responsabilité, ses missions sont clairement cadrées (voir le tableau ci-dessus). Seule la troisième année renvoie explicitement à des remplacements en responsabilité mais avec des contraintes à bien faire respecter : prévus à l'avance, compatible avec la continuité pédagogique et la mention de la licence obtenue par l'étudiant.

Les conditions matérielles offertes à ces AED prépro sont meilleures que pour les AED vie scolaire à condition que les textes soient respectés et qu'il n'y ait aucune porosité entre ces deux types d'AED. Nous invitons donc les syndiqués à se porter volontaire pour le tutorat afin de mieux protéger ces nouveaux collègues.

Cette année seuls des AED L2 peuvent être recrutés. Il y a un flou sur le temps de travail, 8 heures sur 39 semaines alors que l'année scolaire dure 36 semaines. Il manque donc 24 heures que les chefs d'établissement vont tenter de récupérer sous couvert d'annualisation. Pour le SNES, ces 24h correspondent au travail de réflexion, de concertation et de préparation.

Mais il faut rester vigilants car ce dispositif entérine le fait qu'il serait possible d'enseigner sans avoir été formé au préalable et que l'entrée dans le métier se fait désormais par le contrat. En ce sens, ce dispositif est une attaque supplémentaire et ne correspond pas aux « pré-recrutements » que le SNES exige.

## FORMATION PROFESSIONNELLE : **LE PUZZLE**

**P**lusieurs éléments législatifs, réglementaires, de réforme, mis en parallèle, font apparaître la logique en marche... **Lisez, réfléchissez et vous trouverez l'objectif !** Attention, par manque de place, la liste suivante est loin d'être complète.

### → **Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :**

→ Ouverture des formations en apprentissage par n'importe quel organisme, privé ou non, sans contrôle de la région ni du rectorat.

→ Quasi suppression du contrôle de la qualité de formation.

→ Remplacement des qualifications, socialement reconnues, par des « compétences » individuelles définies par les employeurs. Création d'« attestations » de formation, dont la loi nous dit que les titulaires pourront « se prévaloir ».

→ Transfert de l'orientation : C'est la région, et non plus l'Etat, avec l'aide des branches professionnelles, qui "organise des actions d'information sur les métiers et la formation en direction des élèves et des étudiants". L'ONISEP est démantelé et les CIO condamnés.

### → **Réforme des lycées professionnels :**

→ Baisse du nombre d'heures de disciplines générales.

→ La classe de seconde bac pro, organisée en "familles de métiers", entraîne la déprofessionnalisation de l'enseignement. Savoirs et savoir-faire sont réduits. On avait à l'origine une formation professionnelle de 4 ans (2 ans BEP + 2 ans bac pro). On a maintenant une formation de 2 ans seulement (1<sup>ère</sup> et T<sup>ale</sup> bac pro).

### → **Charte académique pour la mixité des statuts scolaires et apprentis dans les formations professionnelles :**

→ Le taux horaire d'un enseignant qui intervient dans un groupe d'apprentis est de 54 € en BTS et 42 € en Bac pro. Mais dans le cas de regroupement d'apprentis et de scolaires dans la même classe, la charte précise qu'il n'y a aucun paiement supplémentaire. Avoir des apprentis dans sa classe, c'est dans le service normal.

### → **Décret du 12 avril 2019 intégrant l'apprentissage aux missions des GRETA :**

→ C'est un pas de plus vers une fusion de la formation initiale avec la formation continue. Une convention type va être rédigée et imposée aux lycées pour permettre de regrouper dans une même classe des scolaires, des apprentis en contrat d'apprentissage (CFA) et des apprentis en contrat de professionnalisation (formation continue) ; et bien sûr sans rémunération supplémentaire des enseignants...

### → **Projet de loi de «transformation de la fonction publique» :**

→ L'article 28 permet de détacher d'office – donc sans leur accord - des fonctionnaires en cas de reprise de l'activité par une personne morale de droit privé ou par une personne de droit public gérant un service public industriel et commercial. En d'autres termes, des fonctionnaires pourront, en cas d'externalisation du service dans lequel ils sont affectés, perdre leur qualité de fonctionnaire, sans pouvoir s'y opposer. Exemple d'application de cet article : en cas de mixité des publics, si une section de BTS n'a plus suffisamment d'effec-

tif scolaire mais que les apprentis et stagiaires de formation continue sont nombreux, le recteur pourrait décider de fermer le BTS scolaire et de détacher d'office les enseignants dans le CFA/GRETA (public ou privé) support des contrats d'apprentissage.

### → **Réforme du lycée :**

→ La suppression des séries dans l'enseignement général et la plateforme de tri Parcoursup marginalisent la voie technologique. Des élèves fragiles en maths qui choisissaient cette voie vont à présent en voie générale sans prendre l'enseignement scientifique en spécialité. En conséquence, la voie technologique qui constituait une voie de réussite vers les STS puis licence pro est en forte régression. Les STS seraient donc à terme alimentés presque exclusivement par des bac pro fortement déprofessionnalisés, fragilisant alors la qualification des diplômés BTS.

## ***Solution du puzzle :***

Vous devez avoir trouvé que nous assistons à la destruction de la formation professionnelle sous statut scolaire. Le système éducatif scolaire donnera aux élèves un socle de connaissances et compétences transversales, tandis que les entreprises assureront des formations professionnelles. Ces formations pourront dans le meilleur des cas être diplômantes et permettre la mobilité professionnelle, mais seront le plus souvent uniquement adaptées au poste de travail et aux besoins immédiats de l'entreprise.

*Alain LEURION*

## TZR, UNE ÉVOLUTION EN TROMPE L'OEIL ?

**S**uite au mouvement intra académique 2019, le nombre de titulaires sur zone de remplacement a progressé de façon très significative dans notre académie, passant de 560 à 688 (+23%). On pourrait se satisfaire d'un début de reconstitution du potentiel TZR de l'académie si ces chiffres ne cachaient pas une réalité moins heureuse. Cette progression ne marque pas en effet un changement de cap de la politique du gouvernement et du rectorat de Bordeaux en matière de rem-

plémentaire d'un professeur certifié et plus de 13 % pour celui d'un agrégé. Ces mesures ont eu un fort impact sur le mouvement, car il a manqué des postes fixes en établissements pour asseoir les collègues venus du mouvement inter, et nombreux sont ceux qui ont obtenu une affectation en ZR par défaut, parfois très loin de la zone géographique qu'ils espéraient obtenir. Bien sûr, le rectorat va se féliciter de l'augmentation du potentiel TZR qui est réelle, en particulier en mathématiques (+54), en Lettres modernes (+26) ainsi

faible, diminue (-2) pour atteindre 19 TZR, de la Musique avec seulement 11 TZR, des Lettres Classiques ou encore de l'Economie et Gestion dans lesquelles on ne compte plus qu'un seul TZR. Quant à la Technologie qui a plus de 40 postes vacants après mouvement, elle n'a toujours aucun TZR...

Le recteur a de nouveau demandé à ses services d'attribuer un rattachement administratif aux nouveaux TZR en priorité en collège pour favoriser « devoirs faits ». Les TZR en attente de remplacement seront donc mobilisés pour participer à ce dispositif. Dans ce contexte, ceux en attente de remplacement risquent fort d'être confrontés à des pressions pour faire tout et n'importe quoi dans leur établisse-

ment. C'est d'ailleurs également une demande forte faite par le recteur d'académie auprès des personnels de direction même si elle n'est pas toujours vraiment respectée par les principaux et les proviseurs sur le terrain. Avoir un emploi du temps, c'est d'abord faire reconnaître sa qualification et son statut d'enseignant mais aussi obtenir la garantie que l'imputabilité au service sera reconnue en cas d'accident dans le cadre du service. Par ailleurs, pour ouvrir ses droits aux ISSR en cas de remplacement débutant dans les jours qui suivent la rentrée, il est impératif d'être capable de prouver qu'on a déjà pris un service devant élèves. En effet, réglementairement, les ISSR sont attribuées uniquement aux TZR ayant un remplacement inférieur à la durée de l'année scolaire. Pour éviter de payer cette indemnité, le rectorat considère, avec l'appui des tribunaux administratifs, que la rentrée pour un TZR n'est pas celle des élèves mais celle qui correspond à sa première prise en charge d'élèves. Grâce à ce jeu de passe-passe, certains TZR se retrouvent exclus de l'ISSR car ils sont considérés affectés « à l'année », même si leur remplacement débute postérieurement à la rentrée des élèves, parce qu'ils n'ont pas eu de service devant élèves auparavant.

*Pierre DELBOURG*

### Réunion de rentrée pour les TZR

au SNES Bordeaux (138 rue de Pessac 33000 Bordeaux)

**Le mercredi 28 août 2019  
de 14h à 16h30**

### Droits et obligations des TZR

placement. Le potentiel TZR demeure une variable d'ajustement et son évolution n'est qu'une conséquence de la politique de réduction de l'emploi public dans notre pays et dans notre académie. Alors que les établissements du second degré de l'académie de Bordeaux vont accueillir environ 2000 élèves supplémentaires à la rentrée 2019, des dizaines de postes disparaissent notamment à cause de la décision du ministre d'imposer deux heures supplémentaires aux enseignants, c'est-à-dire la possibilité d'imposer un service dépassant annuellement plus de 11 % du temps de travail

qu'en Espagnol, mais cela se fait au détriment des conditions de travail des personnels et des conditions d'études des élèves (classes surchargées, multiplications des heures supplémentaires, pression managériales accrues ...).

Par ailleurs, l'augmentation du nombre de TZR n'est pas homogène partout, les Pyrénées Atlantiques ne bénéficiant pas de l'embellie avec simplement 5 TZR supplémentaires. D'autre part, plusieurs disciplines ne voient aucune amélioration et restent sinistrées. C'est le cas de l'Anglais dont le potentiel académique, déjà extrêmement

sement de rattachement. Il faudra être en mesure de se défendre en cherchant des soutiens auprès des collègues syndiqués de l'établissement, en exigeant des principaux un emploi du temps hebdomadaire, une liste d'élèves identifiés, un accès informatique permettant le relevé des absences... et bien sûr prendre conseil et soutien auprès du SNES académique. Ces exigences n'ont pour seul but que de permettre aux TZR d'effectuer réglementairement leur service dans le respect de leur qualification. Obtenir un emploi du temps hebdomadaire est de la responsabilité du chef d'établis-

Répartition des TZR par ZR  
après le mouvement intra 2018

Répartition des TZR par ZR  
après le mouvement intra 2019

DISCIPLINES
E0030 EDUCATION (CE ,CPE)
L0080 DOCUMENTATION
L0100 PHILOSOPHIE
L0201 LETTRES CLASSIQUES
L0202 LETTRES MODERNES
L0421 ALLEMAND
L0422 ANGLAIS
L0423 ARABE
L0424 CHINOIS
L0426 ESPAGNOL
L0428 HEBREU
L0429 ITALIEN
L0433 PORTUGAIS
L0434 RUSSE
L0440 BASQUE
L0444 OCCITAN - LANGUE D'OC
L1000 HISTOIRE GEOGRAPHIE
L1100 SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES
L1300 MATHEMATIQUES
L1411 SII OPT INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS
L1413 SII OPT INGENIERIE INFORMATIQUE
L1414 SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE
L1500 SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES
L1510 PHYSIQUE ET ELECTRICITE APPLIQUEE
L1600 SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE
L1700 EDUCATION MUSICALE
L1800 ARTS PLASTIQUES
L7100 BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGIQUE
L7300 STMS
L8010 ECONOMIE ET GESTION
L8011 ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH
L8012 ECO-GEST.OPTION COMPTA ET FINANCE
L8510-20-30 HOTEL-REST -TOURISME
TOTAL

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

ZR Aca	ZR 24	ZR 33	ZR 40	ZR 47	ZR 64	Total
4	5	2	1	3	15	
0	3	1	0	1	5	
3	8	3	2	1	17	
			1		1	
26	63	19	30	19	157	
0	4	3	1	4	12	
0	10	2	0	7	19	
0	1				1	
1	2	1		1	5	
12	16	7	10	10	55	
	1				1	
1	11	2	1		15	
	3	1		1	5	
1	3			1	5	
				11	11	
1	2	1	1	6	11	
11	39	11	10	18	89	
1	4	2	2	1	10	
15	39	12	13	10	89	
					0	
	1			1	2	
1	4	1	1	4	12	
4	20	5	2	14	45	
				1	1	
8	25	11	9	7	60	
	3	3	2	3	11	
3	7	4	6	3	23	
3					3	
4					4	
					0	
					0	
3					3	
10	92	274	92	92	127	687

Le recteur de l'académie de Bordeaux en avance d'une loi, poursuit sa politique d'application anticipée des amendements Brisson pour la deuxième année : contractualisation et dénaturation du coeur de métier. Le recrutement par le chef d'établissement sur les postes à profil - désormais une cinquantaine sur 539 agents - s'est accentué pour atteindre 73,7 % des postes offerts au mouvement. L'objectif strictement idéologique commence à se montrer pour ce qu'il est : un système générateur d'arbitraire au résultat catastrophique pour le mouvement, le droit à mobilité des CPE, les besoins des personnels en impactant y compris les bonifications médicales.

L'intersyndicale suscitée l'an dernier, relancée dès mars 2019, toujours à l'initiative du SNES, tient bon et compte perdurer. Élargie à tous les syndicats présents dans les FPMA, contre la loi fonction publique, elle a permis une action de dénonciation de la situation des CPE lors de la cérémonie d'ouverture des FPMA.

Sous la pression, la menace d'un nouveau boycott de la CAPA CPE, l'intervention du SNES au ministère, le recteur a enfin reçu les représentants du personnel. Il reste persuadé que faire des CPE des personnels de direction au meilleur coût est la solution GRH qui s'impose et pour les enseignants eux-mêmes, il convient d'adapter le profil des agents aux situations d'établissement. Il semble, dans ses propos, accepter toute forme de remise en question du dispositif, sur la forme comme sur le fond, et même prêt à inclure les représentants du personnel dans une commission de recrutement. Un groupe de travail est acté pour la rentrée.

L'intersyndicale, après les actions de mars et de juin et de l'information des collègues, est consciente que sa force vient de son unité. La prochaine étape consistera à accompagner par tous les moyens possibles, les collègues lésés qui le souhaiteront, mais aussi ceux dont la colère monte, à organiser un stage commun sur le premier trimestre, à la suite de quoi, elle prendra l'initiative de diverses actions y compris la grève.

**CAPA DU 22 MARS :****ACCÈS AU CORPS DES AGRÉGÉ.E.S  
PAR LISTE D'APTITUDE**

Cette année encore, notre académie compte près d'un millier de candidatures pour 356 possibilités de promotion à l'échelle nationale. A la rentrée 2019, seulement 18 enseignant.e.s de l'académie de Bordeaux deviendront agrégé.e.s par liste d'aptitude. La patience est une des règles d'or de cette voie de promotion. Il faut souvent plusieurs campagnes pour attirer l'attention des corps d'inspection et être proposé.e à plusieurs CAPN pour être promu.e. Il ne faut pas hésiter à solliciter les corps d'inspection pour une « inspection » hors du cadre des rendez-vous de carrière.

La CAPA a établi la liste des 73 dossiers de candidatures qui sont remontés pour la CAPN du 23 mai. Les propositions rectorales se sont faites en respectant les équilibres disciplinaires, la répartition femmes/hommes, le poids des candidatures de l'enseignement supérieur...mais aussi en respectant l'historique des propositions des années précédentes (effet mémoire). La FSU a été garante de ce respect dans cette commission où des représentant.e.s des personnel.le.s ont voulu modifier l'ordre des propositions infructueuses de l'année passée.

Fort.e.s de notre expertise sur le déroulement de la CAPN (l'âge moyen des promu.e.s, malgré les désistements de promu.e.s proches de la retraite et ayant atteint l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, reste supérieur à 55 ans) et nous sommes systématiquement intervenus pour dénoncer des propositions des corps d'inspection concernant des agent.e.s trop jeunes au lieu de favoriser des agent.e.s plus avancés dans la carrière, rappelant que cette

promotion doit porter sur l'ensemble d'une carrière. Il nous est souvent répondu que les candidat.e.s sont de très bons enseignant.e.s mais dont le rayonnement ne dépasse pas celui de l'établissement en opposition à celles et ceux qui assurent des missions de proximité avec l'inspection. D'autre part, pour l'administration, c'est la classe exceptionnelle des certifié.e.s qui est vue comme « une perspective d'évolution de carrière pour les enseignant.e.s méritant.e.s les plus avancé.e.s dans la carrière » justifiant l'affichage décomplexé d'une volonté de rajeunissement des propositions rectorales pour la liste d'aptitude.

Enfin, l'administration s'appuie de plus en plus sur un passage de la note de service pour défendre ses nouvelles propositions : « le souhait de poursuivre l'enrichissement de leur parcours professionnel au bénéfice des élèves, y compris en envisageant d'exercer de nouvelles fonctions ou de recevoir une nouvelle affectation dans un autre type de poste ou d'établissement, constitue l'un des éléments de la motivation des candidats à accéder au corps des professeurs agrégés » ou comment donner plus de poids à l'après promotion qu'à la carrière passée. Passage à considérer dans la rédaction de la lettre de motivation. Là encore, la FSU a été seule à défendre les intérêts de la profession en rejetant notamment la proposition d'une organisation syndicale de promouvoir une très jeune collègue, proposition que l'administration elle-même n'a pas osé faire. Nos propositions ont permis une meilleure prise en compte de la carrière.

**Qui peut  
candidater ?**

Rappelons que peuvent être candidat.e.s les certifié.e.s, plp ou professeur.e.s d'EPS, âgé.e.s de 40 ans au moins au 1er octobre 2019 et qui peuvent justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq dans leur corps.

**Revendications  
de la FSU**

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

Au niveau national, nous revendiquons :

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

## CAPA DU 27 JUIN :

### **PROMOTION À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE**

À l'heure où nous écrivons ces articles, nous sortons tout juste de la CAPA. Le ministère contraint le calendrier de travail des agent.e.s de l'État chargé.e.s de ces questions au rectorat et le travail des représentant.e.s des personnel.le.s. La gestion nationale des agrégé.e.s à laquelle nous sommes attaché.e.s, impose un calendrier ministériel resserré que nous dénonçons. La pression mise sur les personnel.le.s et les élu.e.s est à l'image du mépris de ce gouvernement à l'égard des fonctionnaires.

Cette troisième campagne d'accès à la classe exceptionnelle voit deux évolutions notables.

### **Augmentation des possibilités de promotion**

2019 est la dernière année de montée en charge conséquente des effectifs de la classe exceptionnelle (passage de 5,02 % de l'effectif du corps à 7,53 %). À partir de 2020, l'augmentation sera de 0,62 % par an pour atteindre le volume définitif de 10 %. Le volume de promotion à partir de l'an prochain dépendra donc essentiellement des départs à la

retraite d'agrégé.e.s classe exceptionnelle. La note de service reprend dans ces orientations générales nos analyses défendues lors des précédentes campagnes. Elle invite à considérer les promotions de collègues proches de la retraite. Convaincre l'administration et lutter contre des promotions individuelles précoces permet dès à présent une

augmentation sensible des possibilités de promotion grâce aux départs à la retraite de promus en 2017 ou 2018. Seuls nous intéressent la rotation des promotions et le bénéfice dans le calcul des pensions du plus grand nombre pour faire à terme de la classe exceptionnelle un débouché de carrière pour tous.

### **Critères de recevabilité au titre du Vivier 1**

L'élargissement des « fonctions » retenues au titre du V1 à l'éducation prioritaire dès les origines (1982), à la prise en compte des services de formateurs académiques auprès d'une école de formation d'enseignants (IUFM ou ESPE) avant 2015 et au tutorat de fonctionnaires stagiaires a permis de réapprovisionner le vivier 1 qui, bénéficiant de 80 % des promotions, se tarie à grande vitesse. Nous avons dénoncé le retrait de la prise en compte des services en BTS pour ceux non retenus lors des précédentes campagnes. Le

changement de règle sans sommation lèse des collègues et rompt avec le principe d'équité. L'argument retenu par l'administration est celui d'une prise en compte de la spécificité du service par l'existence d'une pondération. Les services en CPGE sont quant à eux maintenus dans les « fonctions » éligibles.

On reste loin de ce qui serait nécessaire pour que la composition du vivier 1 corresponde à nos métiers. Dans l'attente de la suppression du ratio de 80-201, nous demandons l'élargissement à de nou-

velles fonctions ou missions : remplacement, professeur principal, ... missions largement répandues et qui permettraient une éligibilité de la quasi-totalité de la profession.

#### **Les commissaires paritaires du SNES-FSU**

**33** : *Hélène Ardouin-Merle, Mathieu Dumoulin, Corinne Michelon, Cyrille Orlowski*

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

**47** : *Marie Pierre Mongelard*

**64** : *Nicolas Garret*

L'administration a réaffirmé son attachement au « mérite » défini comme « un sur-investissement professionnel » en dehors de la classe, ainsi qu'à la prise en compte du poids de la discipline et de la répartition par sexe. Elle a rappelé que l'avis du Recteur est fondé quasi-exclusivement sur l'avis de l'IPR. La classe exceptionnelle est vue comme le dernier bastion managérial tenu par les corps d'inspection et le Recteur, la hors classe étant considérée comme abandonnée.

Mais la réalité des propositions n'est pas aussi caricaturale. L'administration prend bien en compte l'âge et l'ancienneté des demandeurs.

Sur les 228 candidatures au titre du vivier 1, 158 étaient recevables et 79 ont été proposées pour nomination à la CAPN. Nous sommes intervenus pour que soient intégrés dans ces propositions les 7 collègues non retenus nés en 1960 et avant. Nous avons eu gain de cause pour 4 d'entre eux. L'an dernier l'ensemble des candidats proposés a été promu à l'exception d'une candidate qui a été nommée IPR.

Sur les 183 agent.e.s examinés au titre du seul vivier 2, seuls 25 candidatures devaient remonter pour examen en CAPN. Tous ne seront pas promus. Nous sommes intervenus pour faire inscrire dans ces propositions les 5 collègues non proposés ayant atteint l'âge d'ouverture des droits. Les IPR ont rejeté 4 de ces demandes jugeant que les enseignants n'avaient rien d'exceptionnel n'en acceptant qu'une seule. Le nombre de collègues retraitables laissés pour compte est donc limité. C'est à mettre au crédit des interventions syndicales du SNES et de la FSU dans les CA. C'est en effet la seule organisation à prendre part aux débats conciliant intérêts individuels des candidats et intérêts collectifs de la catégorie des agrégés.e.s.

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALISATION : **UNE CONFIANCE DE LA PROFESSION RENOUVELÉE**

Les élections professionnelles de décembre 2018 ont été marquées chez les agrégé.e.s par une hausse de la participation qui franchit de nouveau la barre des 50 % et par un renforcement du poids du SNES et de la FSU qui avec plus de 52 % des suffrages exprimés dépasse de presque 40 points la deuxième organisation syndicale. Avec 6 commissaires paritaires titulaires sur 10, la FSU<sup>1</sup>, seule organisation présente dans les trois grades<sup>2</sup>, demeure incontournable et en capacité d'intervenir pour défendre au mieux les intérêts individuels et collectifs de la catégorie.

Notons également une progression de près de 3 % du taux de syndicalisation dans la catégorie des agrégé.e.s en activité. La sympathie de la profession ressentie au moment des élections se concrétise par un passage à l'acte : il est important d'adhérer et de faire adhérer dans cette période d'attaque sans précédent contre tout ce qui crée du collectif.

1 9 élus titulaires et suppléants du SNES,  
2 du SNEP (enseignant.e.s d'EPS),  
1 du Snesup (enseignant.e.s du supérieur)

2 Classe Normale, Hors Classe, Classe Exceptionnelle

## PROJET DE LOI « DUSSOPT » : **UNE TENTATIVE D'ESTOCADÉ CONTRE LES DROITS DES FONCTIONNAIRES**

Mais les CAPAs de cette année se sont tenues dans le contexte particulier du projet de loi « transformation de la fonction publique ». Ce n'est ni plus ni moins qu'un projet de destruction du paritarisme

d'une brutalité inouïe. Nous avons rappelé que tous les éléments du statut attaqués sont pourtant autant de garanties pour les personnel.le.s et donc pour les usager.e.s contre l'arbitraire et les clientélismes.



## CAPA DU 17 MAI : PROMOTION À LA HORS CLASSE

### **PPCR : des avancées mais qui demeurent insuffisantes**

Les modalités d'avancement sont une progression puisque la nouvelle carrière a désormais pour vocation de se dérouler sur les deux grades (classe normale et hors classe), premier pas vers un déroulement de carrière pour tous et vers davantage d'équité. Toutefois, bon nombre des promesses du PPCR, attendues par les personnels, ne sont toujours pas d'actualité. Gel de la valeur du point d'indice, report des augmentations

indiciaires, maintien de la journée de carence, nouvelles dégradations prévues dans le calcul des pensions,... continuent à éroder le pouvoir d'achat des fonctionnaires. Dans ce contexte, la perspective d'être retenu.e pour un passage à la Hors-Classe est un enjeu important. Nationalement on constate un gain de promotions et une avancée vers l'égalité hommes-femmes. La FSU reconnaît ces progrès qui sont à mettre au crédit d'un dialogue social menacé dés-

ormais par le projet de loi « Dussopt ».

Nous déplorons que le barème lié à l'ancienneté soit insuffisant pour assurer en premier lieu la promotion des plus avancés dans la carrière du fait des bonifications importantes permises par les avis barémés les plus favorables. Cette situation est injuste dans la mesure où les écarts de carrière n'ont pas été gommés à l'entrée dans PPCR.

## Tableau d'avancement 2019

La CAPA de 2018 avait fait remonter 151 collègues, dont 117 étaient au 11e échelon. 126 ont été promu.e.s en CAPN, les premiers au barème. Les femmes représentent 52,83% des promotions.

Le tableau d'avancement de cette année comprend 718 agent.e.s. dont 11 ont une opposition du recteur.

La CAPA peut faire remonter 25% au plus des promouvables, soit 180 propositions. En cas d'égalité au barème, le premier critère de départage est la date d'entrée dans le corps. Nous rejetons ce critère qui défavorise les collègues de l'agrégation interne, l'ancienneté générale de service calculée sur

l'ancienneté en tant qu'enseignant.e étant plus pertinente.

A noter, deux collègues qui ont un avis « à consolider » font partie des proposé.e.s. 126 proposé.e.s sont au 11e échelon -qui reste la priorité-, 54 sont au 10e. Il n'y a pas de proposé.e.s au 9e échelon.

77 sont présent.e.s dans le tableau à la suite des « rendez-vous de carrière » du PPCR, 618 étaient déjà dans le tableau en 2018, 23 ont été évalué.e.s cette année sans être éligibles au « rendez-vous de carrière » (disponibilité, concours interne ou liste d'aptitude, congés, etc en 2018).

## 2019 : cohabitation des avis suite à « rendez-vous de carrière » et des avis 2018

Les évaluations par « rendez-vous de carrière » ont renforcé ce phénomène. La répartition des avis est toujours vue par échelon. C'est pour compenser la faiblesse des avis des 9+2 de 2018 que ceux de 2019 ont 78% d'avis « Excellent » ou « Très Satisfaisant ». En continuant ainsi, il est donc fort à parier que les 9+2 des années paires auront des évaluations bien plus favorables et des pro-

motions bien plus rapides que leurs collègues des années impaires. Autre possibilité : **l'administration peut durcir l'attribution des avis « Excellent » ou « Très Satisfaisant » suite au « rendez-vous de carrière » du 9+2. Le SNES appelle les collègues concerné.e.s par cette évaluation à être vigilant.e.s et à saisir si nécessaire la CAPN compétente.**

## Revendications de la FSU

► Défendre la promotion de tous les agrégés au 10 ou 11ème échelon nés en 1962 ou avant. Tous bénéficieraient ainsi d'une revalorisation de leur future pension de retraite, salaire continué chez les fonctionnaires

► Une meilleure prise en compte de l'ancienneté dans la plage d'ap-

pel pour éviter les scories du contingentement

► Un renforcement de l'avancement unique, une revalorisation financière urgente des agents de la Fonction Publique, déconnectée de l'évaluation grâce à un dégel du point d'indice

## Mauvaise anticipation administrative de la pérennité des avis

Comment décréter le « mérite » au préalable, par des bornes de pourcentage fixées et intangibles, sans faire de déçus ? La valeur professionnelle ne devrait donc être reconnue que pour une infime partie de la profession ?

Les conditions tardives dans lesquelles se sont réunies nos CAPAs l'an dernier n'ont pas permis, de la part des collègues, la vigilance qui s'imposait et la voie du recours n'était pas aussi explicite qu'elle l'a été pour les « rendez-vous de carrière » des nouveaux candidats.

L'administration rectoriale n'avait pas intégré en 2018 les conséquences de la pérennité des avis. Faute d'un barème sécurisant la promotion des plus avancé.e.s en échelon, elle serait favorable à des avis évolutifs. Nous avons alors anticipé les problèmes liés à la double contrainte du contingentement d'avis pérennes et de leur répartition équitable par échelon. Cette dernière devait préparer la phase

transitoire de cohabitation dans le tableau d'avancement de collègues issus ou non de rendez-vous de carrière. Mais la note de service n'a pas été jusqu'au bout en omettant de préconiser une répartition par cohorte. La conséquence est sans appel. L'an dernier, l'administration a naturellement attribué les meilleurs avis en grande quantité aux collègues les plus avancés dans l'échelon. Mais un « vieux » 9ème devient l'année suivante un « jeune » 10ème. C'est ainsi que plus de 60% des nouveaux dixièmes ont un avis « Excellent » ou « Très Satisfaisant » contre 27% des 10èmes dans leur deuxième année et 48% des 9ème dans la dernière de l'échelon. Nous avons prédit que la répartition de ces avis avantagerait au barème certaines cohortes au dépens des autres. ).

**3** 10 % des promouvables peuvent bénéficier d'un avis « Excellent » et 45 % d'un avis « Très Satisfaisant »

# LA FORMATION SYNDICALE...

## À CONSOMMER SANS MODÉRATION

La formation syndicale est un droit reconnu à tous les personnels. Pourquoi s'en priver ? Cette année, le programme a été plutôt bien fourni : congrès d'étude sur le syndicalisme, sur l'avenir de la fonction publique, stage sur le management, sur l'enseignement de l'histoire ou des langues vivantes, sur la réforme du lycée, formation pour les stagiaires, pour les AED, les CPE, les S1...

Pour le premier semestre de l'année 2019-2020, trois journées de formations sont d'ores et déjà prévues.

En octobre, la FSU 33 organise un stage sur les réformes dans l'éducation avec Laurence De Cock, enseignante et chercheuse en histoire et sciences de l'éducation.

En novembre, le SNES académique évoquera avec le sociologue et économiste Bernard Friot, auteur de nombreux ouvrages sur le salariat, notre modèle social attaqué par les réformes libérales et les solutions que nous portons pour l'améliorer. Une journée certainement très utile en ces temps marqués par l'offensive du gouvernement contre la sécurité sociale et les retraites.

En décembre, les adhérent-e-s et sympathisant-e-s du SNES auront l'occasion, entre autres, de discuter avec les membres des secrétariats académiques et départementaux, du rôle du SNES dans la défense de nos conditions de travail et de ses interventions dans les différentes instances institutionnelles pour interpeller l'administration sur les besoins de nos établissements et les difficultés du métier. Ce stage intéressera particulièrement les nouveaux adhérent-e-s et bien sûr tous ceux et celles qui souhaitent mieux comprendre le fonctionnement de leur syndicat et le faire vivre.

Ces stages ont pour objectifs, en plus d'enrichir notre culture syndicale, de nous armer théoriquement pour mieux lutter collectivement. C'est également l'occasion de se retrouver en dehors du lieu de travail, « sortir la tête du guidon » et partager quelques bons moments entre collègues et militant-e-s.

Alors n'hésitez pas. A vos agendas ! Lorsque les dates et lieux des stages seront annoncés à la rentrée, il vous suffira de déposer dans votre établissement la demande d'autorisation d'absence un mois avant.

*Patrick Chaudon*

### Calendrier des premiers stages syndicaux prévus à la rentrée :

**15 octobre ou 17 octobre :** « Ces réformes qui transforment l'école » avec Laurence De Cock, enseignante et chercheuse en histoire et en sciences de l'éducation ; auteure, avec Mathilde Larrère et Guillaume Mazeau, de L'Histoire comme émancipation, Agone, Marseille, 2019

**18 novembre :** « Attaques contre le modèle social, enjeux et perspectives » avec Bernard Friot, sociologue et économiste, auteur de l'enjeu des retraites, La Dispute, 2019 (1ère éd. 2010)

### 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  
<https://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 26 août à 14h.*

### Section départementale S2 24

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

### Section départementale S2 33

138 rue de Pessac  
33000 Bordeaux  
Tél. 05 57 81 62 44  
Port. 06 85 87 29 17  
s2gironde@bordeaux.snes.edu  
<https://bordeaux.snes.edu/-SNES-Gironde-26-.html>

### Section départementale S2 40

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

### Section départementale S2 47

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

### Section départementale S2 64

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