

ÉDITORIAL

DES VACANCES VIGILANTES

C'est une année scolaire et syndicale particulièrement éprouvante qui va s'achever dans quelques jours. Elle a été marquée par deux conflits majeurs, la lutte contre la réforme des retraites et celle contre le bac Blanquer, mais aussi par l'application des premières mesures de la loi « de modernisation de la fonction publique » dans le cadre de la mobilité des personnels et enfin par la crise sanitaire.

Cette crise sanitaire a mis en évidence toutes les dérives dues aux politiques libérales menées ces dernières décennies notamment en terme de santé publique. Les premières semaines de confinement ont obligé le président de la République à faire un mea culpa et ont pu faire croire aux plus optimistes d'entre nous à l'avènement d'un monde d'après. Mais il a fallu déchanter très vite, le gouvernement n'a abandonné aucun de ses projets (réforme des retraites, réforme de l'assurance chômage) et profite de la crise pour poursuivre son travail de démantèlement du code du travail.

Le maintien de Blanquer à la tête de l'éducation nationale est tout aussi inquiétant, il n'y aura aucune rupture avec la politique éducative menée depuis le début du quinquennat. Bien au contraire, le ministère tente d'accélérer la transformation de nos métiers par l'introduction forcée du télé-enseignement dans nos pratique quotidiennes, par le resserrement de l'école sur les fondamentaux, par le rejet à l'extérieur de l'école des enseignements artistiques par le biais du dispositif « Sport, Santé, Culture, Civisme » (2S2C). La rentrée 2020 va être difficile. Le gouvernement refuse toujours de mettre en place un plan d'urgence pour le second degré, les moyens alloués à l'académie de Bordeaux n'ont pas suivi la pression démographique, les conditions sanitaires de rentrée restent très aléatoires, le ministère refuse les modifications et allègements de programmes pourtant nécessaires...

Il est donc important de rester vigilant.e.s mais aussi de prendre du repos afin d'être en capacité de se remobiliser dès les journées de pré-rentrée pour s'opposer aux politiques de régression sociales et pour conquérir de nouveaux droits sociaux.

Bonnes vacances.

À Bordeaux le 22 juillet 2020,

Jean Pascal MERAL

Secrétaire Général Académique

SOMMAIRE

- P1. ÉDITORIAL
- P2. LE DISPOSITIF 2S2C
- P3. DNB 2020
- P4-5. CLASSE EXCEPTIONNELLE DES AGRÉGÉS
- P6. HORS CLASSE DES AGRÉGÉS
- P7. LISTE D'APTITUDE D'ACCÈS AU CORPS DES AGRÉGÉS
- P8-9. HORS CLASSE DES CERTIFIÉS
- P9. LES ÉPREUVES DU NOUVEAU CONCOURS DE LA SESSION 2020
- P10. RÉFORME DE LA FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS
- P11. ECHO DU STAGE «HANDICAP ET INCLUSION SCOLAIRE»
- P12. SNES LOT ET GARONNE
- P13. NOUVEAU CADRE DE GESTION POUR LES ENSEIGNANTS NON TITULAIRES
- P13. DÉPARTEMENT DES LANDES : RENTRÉE 2020 SOUS TENSION
- P14. DES RETRAITÉS QUI DOIVENT RESTER TRÈS ACTIFS
- P15. CONCOURS INTERNES - CONTACTER LE SNES
- P16. DERNIÈRE

LE DISPOSITIF SPORT-SANTÉ-CULTURE-CIVISME : **UNE NOUVEAUTÉ QUI DÉGRADE LE SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION.**

Ce dispositif instauré en juin 2020 et appelé à être repris à la rentrée scolaire a vocation à accueillir sur le temps scolaire les élèves ne pouvant pas être pris en charge par les enseignants en raison des dédoublements imposés par le protocole sanitaire Covid. Ainsi, pendant qu'un groupe a cours, les autres élèves ont droit à diverses activités des domaines du sport, de la santé, de la culture et du civisme. Ces 2SEC sont placées sous la responsabilité communale



(ou intercommunale).

C'est là une façon de répondre à la situation créée par un protocole sanitaire contraignant sur le nombre d'élèves accueillis... passagère et transitoire et destinée à disparaître dès qu'un retour à un fonctionnement « normal » sera possible. Le problème est que ce dispositif est présenté par le ministre Blanquer comme l'horizon de l'école de demain. Il a déclaré devant le Sénat : « nous avons à penser une place supplémentaire du sport et de la culture à l'école (...) Une contrainte forte peut nous amener à une évolution positive car on avait déjà l'objectif de développer la place du sport et de la culture. Ce qui préfigure cela c'est le 2S2C ».

Pour le moment, les élèves et leurs familles ne sont pas « obligés » de participer aux ateliers installés grâce à des conventions signées avec les collectivités territoriales dans environ 5% des communes.

Mais si une nouvelle organisation du temps scolaire est généralisée et mise en place, comme Blanquer l'a clairement évoqué, cela aura forcément des conséquences sur les rythmes éducatifs scolaires mais aussi péri et extrascolaires.

Les intervenants qui encadrent les activités sont payés par les communes (sur qui repose le gros du financement), « accompagnées » par l'Etat, financièrement (110 euros par jour et par groupe de 15 élèves ; un fonds de 250 millions d'euros est prévu). Dans les faits, les services de l'Education Nationale et les services départementaux de la Jeunesse et des Sports feront le lien entre les communes et les associations qui répondront à des appels d'offres pour prendre des parts de marché, aux côtés de prestataires privés.

L'encadrement pourra être constitué de personnels municipaux, d'intervenants associatifs ou indépendants sous statut privé, de professeurs de conservatoires, de professeurs de l'Education nationale. Les parents volontaires et des bénévoles pourront aussi être associés au dispositif.

Ce dispositif s'inscrit dans une série de tentatives pour externaliser certaines disciplines dont la dernière en date était l'accompagnement éducatif. C'est le retour d'un projet d'une éducation à moindre coût, basé sur une école du socle centrée sur les « fondamentaux » et des compétences basiques, qui abandonne les matières jugées non fondamentales aux collectivités et au secteur privé.

Les enseignants de ces disciplines et les programmes scolaires nationaux y seront remplacés par une série d'intervenants le plus souvent sans formation disciplinaire ou pédagogique et par une juxtaposition d'activités.

Ce dispositif qui semble fait de bric et broc pour répondre dans l'urgence à la réduction des temps de scolarisation liée au protocole sanitaire, va s'il devient pérenne et se développe permettre une territorialisation accrue de l'éducation nationale synonyme d'inégalités et d'adaptation aux publics scolaires.

Les enjeux sont nombreux : l'accès aux équipements sportifs, déjà souvent saturés et insuffisants ; les niveaux de responsabilité entre l'Education Nationale et les collectivités, les prestataires et les bénévoles, non prévus ; les prérogatives de l'Etat et des collectivités avec la manière dont celles-ci vont avoir à investir des pans de mission abandonnés ; la place de l'école qui ne serait plus qu'un lieu parmi d'autres délivrant des savoirs.

Le 2S2C dans sa philosophie et ses modalités est une machine de guerre contre le système éducatif, qui le démantèle un peu plus et accentue les inégalités sociales et territoriales déjà à l'œuvre. Il prospère déjà dans certaines cités éducatives tant il correspond à l'« écosystème » qui a été mis en place.

Oui à l'ouverture de l'Ecole qui doit développer des enseignements culturels ambitieux pour émanciper nos élèves, démocratiser les savoirs et réduire les inégalités scolaires.

Non au 2S2C, dispositif pernicieux fait pour « dégraisser » !

Guilaine De San Matéo.

DNB 2020 : **DÉRIVES ET DÉBOIRES DE L'ÉVALUATION AU COLLÈGE.**

Suite au confinement, le ministère a choisi d'attribuer le DNB en utilisant le contrôle continu. Seul grand changement, les épreuves terminales sont remplacées par des moyennes trimestrielles de 3ème obtenues avant le confinement. Les notes du 3ème trimestre devaient être neutralisées.

Selon les politiques d'évaluation menées par les établissements, certains chefs d'établissement se sont aperçus que leurs établissements risquaient d'afficher des taux de réussite de 100 % peu crédibles au regard des taux des années précédentes. Les collègues ont été sommés de procéder

à un tri pour retirer à certains élèves le bénéfice du diplôme en jouant sur le bilan de cycle ou sur les moyennes ou sur la conversion compétences notes.

Ailleurs, de crainte d'afficher des résultats moins bons que d'habitude par

l'utilisation du contrôle continu, on a procédé à des réajustements dans le sens contraire sans attendre les jurys qui pourtant avaient toute latitude pour le faire.

Les règles ont pu varier d'un établissement à l'autre voire d'une classe à l'autre selon les collèges.

On a fabriqué des notes et des résultats et le DNB 2020 a été attribué selon « l'âme et la conscience » des établissements.

Cet épisode met en lumière tous les problèmes posés par l'évaluation en collège. D'abord, un examen final qui n'a plus grand sens et que le SNES-FSU demande depuis plusieurs années de remettre à plat pour qu'il permette réellement d'évaluer les acquis des élèves. Pourtant le ministère souhaite continuer à réformer le DNB en renforçant le poids de l'épreuve orale et en prenant en compte l'engagement civique des élèves. Concrètement, il s'agit de faire encore progresser les pourcentages de réussite en s'appuyant sur des épreuves

locales dont l'une rappelle fortement la note de vie scolaire. Redonner du sens à cet examen est plus qu'urgent et passe par l'abandon du bilan de cycle, une épreuve orale repensée et une évaluation de toutes les disciplines soit par le contrôle continu soit par des épreuves terminales.

De plus, depuis des années, les pressions se sont multipliées sur les collègues pour faire évoluer leur évaluation : abandon des notes, approche par compétences, évaluation bienveillante... Loin de conduire à une vraie réflexion sur ce que l'évaluation doit être, un outil au service des apprentissages et en l'absence de véritable formation sur le sujet, ces injonctions et modes ont favorisé le développement de politiques d'évaluation locales qui conduisent sournoisement à une adaptation au public et dépossèdent les enseignants de sa maîtrise.

Tout cela a demandé beaucoup de travail et d'énergie aux enseignants de collège mais n'a pas permis de mettre fin aux inégalités scolaires. Désormais, la nouvelle marotte du ministère est de multiplier les évaluations standardisées. Il s'agit moins de donner des outils pédagogiques aux enseignants que d'installer une « une culture de l'évaluation » caractéristique du néomanagement public par la mise au point d'indicateurs de performance comme les IVAC (Indicateurs de Valeur Ajoutée Collège). Ils mettent en compétition les établissements et les personnels, faisant reposer l'échec des élèves sur ces derniers. Le collège a besoin d'une autre politique qui conforte la professionnalité des enseignants et leur donne les moyens de faire réussir tous les élèves.

Fabienne Sentex

CLASSE EXCEPTIONNELLE DES AGRÉGÉ.E.S : **À L'ÉPREUVE DES ATTAQUES CONTRE LE PARITARISME**

Nous avons été la seule organisation syndicale à faire des déclarations liminaires, la seule à être intervenue dans la défense collective de la profession et individuelle des candidatures.

3 juillet : Réexamen des campagnes 2017-2018

Les promotions à la classe exceptionnelle 2017 et 2018 avaient été annulées par le tribunal administratif. La raison : un flou dans les consignes ministérielles de la prise en compte des services en BTS et des interprétations fluctuantes entre les académies rompant ainsi avec l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire national. Rappelons qu'à partir de 2019, l'enseignement en BTS ne permet plus de candidater au vivier 1.

Ont donc été réexaminées les candidatures rejetées du vivier 1 en 2017 ou 2018 au prétexte de service incomplet en BTS. Le TA a en effet estimé que devait être comptabilisée toute année d'enseignement avec un service BTS dépassant les 75 %.

Dans notre académie, 26 candidatures ont été examinées au titre de ces campagnes.

Nos propositions furent de deux ordres :

➔ Nous avons demandé que les avis des campagnes de repêchage, qui portent sur l'ensemble de la carrière, soient au moins à la hauteur de ceux portés pour les candidat.e.s figurant initialement au vivier 2 ou au vivier 1 dans les campagnes de promotion suivantes. Certain.e.s avaient en effet de moins bon avis sur cette nouvelle session 2017 qu'initialement en 2018. L'administration rectorale ne nous a pas totalement écoutés contrairement au ministère qui par la voix de nos élu.e.s nationaux a pu corriger cette aberration.

➔ Nous avons demandé que l'ensemble des collègues aient un avis « Très Satisfaisant », avis permettant un examen en CAPN. A partir de 2020, l'avis « Satisfaisant » suffit pour que les candidatures au vivier 1 soient examinées. Il s'agissait pour nous d'une simple anticipation sur le fonctionnement à venir et d'une simplification dans la gestion nationale du corps des agrégé.e.s. Les IPR de SII ont refusé pour 3 de nos collègues dont 2 sont actuellement à la retraite. Leur promotion rétroactive n'aurait pas nui aux futures promotions. Rappelons en effet qu'à partir de 2020 le volume des possibilités correspond principalement

aux départs à la retraite d'agrégé.e.s à la classe exceptionnelle.

Pour cette CAPA compliquée, le travail des commissaires paritaires a permis la promotion de collègues de notre académie et a sûrement évité qu'un recours au tribunal administratif annule de nouveau un tableau initialement proposé avec des erreurs. La faute n'est pas à faire porter aux agent.e.s de l'État attaché.e.s à la bonne gestion des personnels enseignants et connaissant les mêmes difficultés que tous les fonctionnaires pressurisé.e.s et malmené.e.s.

20 juillet 2020, campagne 2020 ou la dernière CAPA d'examen des promotions !

Cette CAPA avait un goût particulier. Elle marque la fin du paritarisme. En effet, à partir du 1er janvier 2020 pour les mutations, et du 1er janvier 2021 pour les promotions, les personnels sont seuls face à l'administration. La loi de transformation de la Fonction Publique, commande élyséenne, a dessaisi les commissions paritaires de ces prérogatives. Nous avons souhaité symboliquement terminer notre déclaration liminaire (voir page 5) par une minute de silence, symbole du musellement du dialogue social et de l'interdiction qui sera faite aux représentant.e.s élu.e.s des personnels de porter la parole de la profession et des situations individuelles. Par son attitude autoritaire sur la classe exceptionnelle, l'administration nous montre comment elle prendra en main la carrière des personnels.

Compte rendu succinct :

L'objectif de nos propositions est d'essayer d'avoir le maximum de collègues accédant à la Classe Exceptionnelle à court et moyen terme. Cette année, la montée en charge se poursuivra avec un nombre de possibilités équivalent à seulement 0,61% du corps (contre 2,5% dans les 3 premiers exercices). Nous avons déjà signalé que des promotions prématurées satureront le grade pour longtemps. Le nombre d'agrégé.e.s à la classe exceptionnelle ne pourra excéder 10 % du corps des agrégé.e.s.

MÉTIER CAPA AGRÉGÉ.E.S

Seul un départ à la retraite d'un.e agrégé.e classe exceptionnelle permettra une nouvelle promotion. Le ministère est conscient de cette contrainte et sont favorisées sous l'influence du SNES et de la FSU les candidatures des agents les plus proches de la retraite. On le voit dès cette année : les possibilités baissent de moitié, ce qui correspond à un millier de promotions en moins, alors que la montée en charge est elle divisée par plus de 4. C'est bien la volonté de promouvoir des collègues proche de la retraite et qui libèrent rapidement des possibilités qui permet des promotions.

Pour notre académie, ce sont 120 candidatures au Vivier 1 qui seront toutes examinées en CAPN le 24 septembre prochain. Désormais, seul l'avis « insatisfaisant » de la rectrice peut empêcher la transmission de la candidature. Les femmes ne représentent que 35 % des éligibles à ce vivier qui comptabilisera 80 % des promotions. Même dans un métier fortement féminisé, même après l'élargissement des missions au tutorat ou à l'affectation en éducation prioritaire, force est de constater que les fonctions socialement valorisées et plus rémunératrices sont détenues par des hommes. L'administration a légèrement surreprésenté les candidatures féminines dans ce vivier aux deux tiers masculin.

En revanche, plus de la moitié des 173 candidatures au Vivier 2 sont féminines. A l'ouverture de la CAPA, elles ne représentaient que 40 % des propositions rectorales et 43 % des avis « excellents » attribués. Ça ne peut qu'indigner !

Nous sommes intervenus pour essayer de rendre les propositions et les avis représentatifs de notre profession dans les critères d'âge que nous nous étions donnés. Nous avons dû faire face à une administration sourde à nos arguments et qui nous a poussés à être dans une opposition plus frontale. Il aurait par exemple fallu que seulement quatre candidates supplémentaires au Vivier 2 aient un avis « Très satisfaisant », ou encore que neuf enseignant.e.s proche de l'âge d'ouverture des droits à pension tout vivier confondu aient un meilleur avis pour garantir des chances de promotion en CAPN. Après plus d'une heure trente de commission, l'administration a accepté d'examiner favorablement deux situations.

Il s'agit bien d'une volonté politique de faire les choses dans la précipitation en méprisant personnels et représentant.e.s syndicaux, de casser les cadres collectifs en transformant ici une voie de promotion en outil managérial au service d'une idéologie néolibérale. La fin du contrôle paritaire dans les promotions des personnels doit faire évoluer nos pratiques : nous allons devoir apprendre à contester les décisions pour obtenir au moins qu'elles soient expliquées et s'assurer d'un traitement équitable des candidatures.



Déclaration préalable des élus SNES, SNEP et SNESUP-FSU

CAPA du 20 juillet 2020 : accès à la classe exceptionnelle des agrégés pour l'académie de Bordeaux

Cette CAPA marque pour les agrégé.e.s la fin d'un paritarisme hérité des heures noires de l'Histoire et de la nécessité d'un regard partagé sur les agissements de l'administration. Certes les temps ont changé mais le champ est désormais ouvert aux prévarications dont d'aucun.e.s pensaient déjà qu'elles avaient cours. En détruisant le paritarisme, ce gouvernement agit contre l'intérêt des agent.e.s. Il.elle.s ne pourront plus se tourner vers leurs représentant.e.s élu.e.s pour avoir les réponses à leurs questions. Certain.e.s craignant les possibles répercussions de leurs demandes à l'administration, restent déjà dans une incertitude qui nourrit la défiance. Par ailleurs, la loi de Transformation de la Fonction publique, en plaçant le déroulement de carrière dans les seules mains de l'administration faute d'un regard extérieur, fragilise l'exercice du métier indépendant et expert des enseignant.e.s. Plus personne désormais ne peut garantir qu'exprimer un désaccord avec des injonctions pédagogiques, participer à un engagement militant, représenter ses collègues en conseil d'administration, revendiquer haut et fort des moyens pour améliorer les conditions d'étude des élèves, ne vont pas entraver une possibilité de mutation ou de promotion.

Ce gouvernement cherche aussi à affaiblir les syndicats : au prétexte de la confidentialité des informations, parfois jusqu'à l'absurde, il ne leur permet plus d'avoir la vision d'ensemble d'un mouvement ou d'une campagne de promotion. Il réserve le rôle des syndicats à la stricte défense individuelle des personnels, niant ainsi la dimension collective de leur action et le sens que revêt une adhésion à une organisation syndicale quelle que soit la situation professionnelle dans laquelle on se trouve.

Si nous nous félicitons du travail effectué par les services dans notre académie, nous savons qu'il n'en est pas de même partout. Des erreurs trop nombreuses et trop manifestes, commises par des services débordés suscitent le mécontentement des personnels qui découvrent soudain à leurs dépens ce que signifie la fin du paritarisme. Nous espérons, qu'une analyse honnête des difficultés et de leur judiciarisation qui s'annoncent dans la gestion des carrières des fonctionnaires amènera, à la faveur d'un changement politique, un prochain gouvernement à se montrer plus sage et à reconsidérer différemment le paritarisme et le rôle des syndicats.

Nous souhaitons consacrer le temps d'expression habituellement utilisé par nos déclarations liminaires à une minute de silence, symbole du musellement du dialogue social et de l'interdiction qui sera faite aux représentant.e.s élu.e.s des personnels de porter la parole de la profession et des situations individuelles.

HORS CLASSE DES AGRÉGÉ.E.S : LA PREUVE PAR L'EXEMPLE DE L'EFFICACITÉ DU PARITARISME

M ercredi 10 juin 2020 s'est tenue la CAPA d'accès à la hors classe des agrégé.e.s. Cette CAPA a établi le tableau des propositions rectorales, étudiées pour nomination à la CAPN le 3 juillet dernier.

Compte rendu de la CAPA

Déclaration liminaire sur le site <https://www.bordeaux.snes.edu>
Nouveauté de cette année 2020, 35 % des candidatures sont proposées contre 25 % précédemment. Cette augmentation permet l'étude de toutes les candidatures du 11^{ème} échelon sans opposition de la Rectrice (5 oppositions au 11^{ème}) et au-delà.

Depuis la mise en place du PPCR, les candidat.e.s ont un avis pérenne jusqu'à leur nomination.

Nous avons continué à pointer les problèmes soulevés par ces avis :

→ L'attribution contingentée des avis lors de la première campagne de promotion en 2018

Les collègues aujourd'hui au 10^{ème} ou 11^{ème} échelon ont vu leur avis fixé sans RDV de carrière. Conclusion : 10% ont eu un avis « Excellent », 45% un avis « Très satisfaisant », particulièrement si en 2018 il.elle.s étaient en fin de 9^{ème} ou fin de 10^{ème} échelon. A l'époque les possibilités de contestation étaient très réduites.

→ Les avis issus du 3^{ème} RDV de carrière

L'observation est sans appel. Il est positif qu'après la tenue de la CAPN de contestation, 90 % des agrégé.e.s aient un avis « très satisfaisant » ou « excellent » à l'issue de leur RDV de carrière, minimisant les écarts entre collègues au même niveau de carrière. Mais on comprend vite que ceux.elles qui n'ont pas eu ce RDV et qui sont actuellement dans la 2^{ème} moitié du 10^{ème} échelon sont lésé.e.s.

→ L'évaluation des collègues qui apparaissent pour la 1^{ère} fois en 2020 dans le tableau d'avancement sans avoir bénéficié d'un RDV de carrière

Les 30 agrégé.e.s en réintégration ou reclassé.e.s au-delà du 9^{ème} échelon avec 2 ans d'ancienneté ont obtenu un avis pérenne fondé sur des avis de leur chef.fe d'établissement et de leurs IPR. Des incohérences entre les avis portés et la réalité des situations ont pu être relevées et corrigées en séance grâce aux élu.e.s de la FSU. L'administration, là encore, était contrainte réglementairement par des quotas...différents de ceux qui prévalaient pour les collègues évalué.e.s précédemment (nouveauté 2020 : 30 % d'avis « excellent » comme pour les RDV de carrière).

C'est pourquoi, en plus de défendre que soit étudiée la promotion de tous ceux.elles qui ont atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite, nous avons demandé que les enseignant.e.s au 10^{ème} échelon nés en 1966 et avant accèdent à la HC.

Résultat de la CAPN

Les résultats de la CAPN nous confortent dans nos choix. Aucune des candidatures que nous jugions prématurées et sur lesquelles l'administration rectorale s'est entêtée n'a été retenue par le Ministère. En revanche, le Rectorat nous a entendus sur des propositions qui ont été valorisées par des promotions à la CAPN. Nous regrettons que l'administration n'ait pas retenu l'ensemble de nos propositions et nous redoutons qu'avec la fin du paritarisme dans le domaine des promotions et du mouvement les personnels pâtissent d'une baisse qualitative des résultats, en plus de ne plus être assuré.e.s de leur intégrité.

Ont été promu.e.s,

→ L'intégralité des collègues au 11^{ème} échelon avec plus d'un an d'ancienneté et un avis au moins « Satisfaisant » ainsi que ceux.elles ayant un avis « A Consolider » avec deux ans d'ancienneté. Rappelons qu'il faut l'équivalent de trois ans d'ancienneté dans le 11^{ème} pour changer d'indice de rémunération et accéder au Hors Échelle A.

→ La quasi-totalité des agrégé.e.s au 10^{ème} échelon avec un avis « Très Satisfaisant » et plus de trois ans d'ancienneté dans l'échelon (passage à l'indice de rémunération du 11^{ème} échelon avec quelques mois d'avance) ou un avis « Excellent » et plus d'un an d'ancienneté dans l'échelon (aucun gain salarial). Ceux.elles qui n'ont pas été promu.e.s sont agrégé.e.s depuis peu. Nous dénonçons ce critère de départage qui fait un distinguo entre les modes d'accès et notamment entre le concours interne et le concours externe.

Les commissaires paritaires du SNES-FSU

33 : Mathieu Dumoulin, Corinne Michelon,
Cyrille Orłowski, Hélène Merle

40 : Sonia Mollet, Julien Leroy

47 : Marie Pierre Mongelard

64 : Nicolas Garret

LISTE D'APTITUDE ACCÈS AU CORPS DES AGRÉGÉ.E.S EN VISIOCONFÉRENCE

Compte rendu de la CAPA

Le Rectorat nous a informés en début de confinement que la CAPA d'accès au corps des agrégé.e.s par liste d'aptitude aurait bien lieu...par visioconférence...le 1er avril.

Au départ, les textes réglementaires ne permettaient pas la tenue de la CAPA dans ces conditions dégradées et nous en demandions le report. Mais la loi a été modifiée autoritairement le 27 mars ! Nous avons déploré l'entêtement à maintenir les commissions non urgentes et nous avons dénoncé l'attitude irresponsable du gouvernement. Il profitait de l'état d'urgence sanitaire pour faire évoluer précipitamment les textes fonction publique par ordonnance, permettait la tenue des réunions dans des conditions techniques compliquant le dialogue social (visioconférence) et dans des conditions politiques visant à réduire au silence les agents de l'État. La suppression du quorum est une forme de mépris du mandat électoral donné à leurs représentants.

Notre colère était d'autant plus vive que l'argument retenu par le Ministère pour convoquer ces CAPs – l'accès au corps des agrégé.e.s par liste d'aptitude est une voie de recrutement – était un argument de circonstance. Auparavant il n'avait pas été pris en compte dans l'interprétation de la loi dite de transformation de la fonction publique et n'avait pas permis le maintien de ces CAPs, accentuant ainsi la dégradation du dialogue social.

Ainsi l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude devenait soudain une voie de recrutement à impératif au 1er septembre, alors que dans la loi c'est une voie de promotion qui est exclue du champ de la consultation des personnels à partir du 1 janvier 2021 !

Rappelons que ce qui était vu comme une urgence est en réalité la promotion de quelques 300 collègues au niveau national et de quinze au niveau académique. **Bref, l'administration n'est plus à une provocation près.**

Nous avons décidé de siéger pour défendre les collègues, la profession, et parce que notre vision de cette promotion diverge du sens managérial du mérite et permet une évolution des propositions rectorales. Nous avons été la seule organisation syndicale à faire une déclaration liminaire à retrouver sur le site <https://www.bordeaux.snes.edu>, et la seule à être intervenue dans la défense individuelle des candidatures. La CAPN a eu lieu fin juin.

Résultat de la CAPN

En mathématiques, où il y a un volume plus important de promu.e.s, une candidate accède au corps des agrégé.e.s par liste d'aptitude avant 50 ans. L'ensemble des autres promu.e.s est à moins de 10 ans de l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

Les commissaires paritaires du SNES-FSU

- 33 : Mathieu Dumoulin, Corinne Michelon, Cyrille Orłowski, Hélène Merle
- 40 : Sonia Mollet, Julien Leroy
- 47 : Marie Pierre Mongelard
- 64 : Nicolas Garret

Contact : agreges@bordeaux.snes.edu

Espace adhérent du SNES-FSU



Accédez à votre espace Adhérent du SNES en page d'accueil du site du SNES national <https://www.snes.edu/>

- ➔ Mettre à jour mes données personnelles (adresses, n° de téléphone, mail...).
- ➔ Modifier mon académie d'affectation.
- ➔ Mettre à jour ma situation concernant ma carrière.
- ➔ Modifier mes coordonnées bancaires.
- ➔ Modifier mon mode de renouvellement de cotisation.
- ➔ Obtenir une attestation fiscale.
- ➔ Accéder à la liste des stages proposés par le SNES-FSU.
- ➔ Contacter les sections locales du SNES (SNES de votre département et section académique)

COMPTE-RENDU DE LA CAPA

HORS CLASSE DES CERTIFIÉS

La CAPA hors-classe des certifiés se réunissait le vendredi 3 juillet pour la dernière fois. (cf : loi de transformation de la fonction publique). Les élus du personnel, présents dans cette ultime commission ne l'oublieront pas de sitôt. En effet, pour la première fois, la Rectrice émettait une opposition à la promotion de trois collègues ; pour être tout à fait juste, les oppositions existent depuis toujours, mais habituellement proposées par l'administration pour quelques collègues en très grandes difficultés pédagogiques. Nous avons toujours systématiquement demandé la levée de ces oppositions, parfois avec succès, puisque la hors-classe doit être une suite logique de la carrière. Les raisons avancées par l'administration étaient dans une logique de pur « mérite » que nous ne partageons pas.

Cette fois-ci, il en a été autrement : les trois collègues certifiés se sont vus reprocher leur activité syndicale et leur contestation de la réforme du lycée. Pas aussi directement, évidemment, mais ils avaient osé, l'hiver dernier, participer aux blocages symboliques de certains lycées bordelais lors des épreuves des E3C. Et avaient été reconnus parmi la foule des manifestants ...

Les élus du personnel ont participé à la CAPA, ont discuté, bataillé pendant près de deux heures afin d'obtenir la levée de ces oppositions. Peine perdue, la décision était déjà prise et aucun de nos arguments n'a été entendu. Toutes les organisations syndicales ont alors décidé de quitter la CAPA, sans examiner le tableau d'avancement.

Les élus étant tenus à un devoir de

confidentialité, il est impossible de vous rapporter les échanges qui se sont tenus entre les organisations syndicales et l'administration. En revanche, ce qui est sûr, c'est que le nouveau monde risque de ressembler à un monde ancien au pouvoir autocratique.

Quelques éléments statistiques sur le tableau proposé et donc retenu par l'administration.

Il y a eu 453 promotions à la hors classe pour 2671 promouvables. La rectrice a prononcé 43 oppositions.

L'objectif prioritaire, au-delà du barème, a été de respecter au plus près la proportionnalité femmes-hommes, il n'y a que 4 centièmes de points de pourcentage d'écart entre les femmes et les hommes.

	Femmes promouvables	Hommes promouvables	Femmes promues	Hommes promus	Total promouvables	Total promus
Effectifs	1794	877	304	149	2671	453
en %			16,95%	16,99%		16,96%

La répartition des avis met en évidence les distorsions dues aux avis pérennes pour les cohortes qui n'ont pas eu de rendez-vous de carrière. Au 9^{ème} échelon il y a 26 % d'avis excellent alors qu'au 10^{ème} il n'y en a plus que 5 % et 1 % au 11^{ème}.

Si l'administration refuse de revaloriser les avis des collègues du 10^{ème} et du 11^{ème} non promus cette année, la carrière de ces derniers sera fortement ralentie.

En nombre	à consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent	Total résultat
Avis 9	20	124	610	264	1018
Avis 10	33	732	566	72	1403
Avis 11	36	171	40	3	250
Total	89	1027	1216	339	2671

En pourcentage	à consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent	Total résultat
Avis 9	1,96%	12,18%	59,92%	25,93%	100%
Avis 10	2,35%	52,17%	40,34%	5,13%	100%
Avis 11	14,40%	68,40%	16%	1,20%	100%
Total	3,33%	38,45%	45,53%	12,69%	100%

MÉTIER CAPA CERTIFIÉ.E.S

La barre du dernier promu s'établit à 165 points ce qui correspond à un 10+0 excellent ou un 10+2 très satisfaisant ou un 11+1 satisfaisant ou enfin à un 11+1 à consolider.

Le départage en cas d'égalité de barème se faisant en fonction de :

1. l'ancienneté de corps
2. l'échelon
3. l'ancienneté d'échelon
4. la date de naissance



Ensuite l'administration recherche la proportionnalité femmes-hommes, sans dégrader les avis

excellents. 242 collègues au 10^{ème} ont été promus et 211 au 11^{ème}, aucun au 9^{ème}. Il ne reste que 39 collègues du 11^{ème} non promus dont 27 ont une opposition de la part de la rectrice.

La disparition des CAPA d'avancement au 1^{er} janvier 2021 va rendre notre travail plus difficile mais nous continuerons d'agir dans toutes les instances dans le but d'améliorer les carrières et notamment d'obliger l'administration à revenir sur la situation des collègues du 11^{ème} et de la fin du 10^{ème}.

Sylvia FABRE et Jean Pascal MERAL

CONCOURS DU 2ND DEGRÉ HORS AGRÉGATION **LES** **ÉPREUVES DES NOUVEAUX CONCOURS DE LA SESSION 2022**

Elles se veulent plus professionnalisantes et auront lieu en master 2 mais à ce jour (1^{er} juillet 2020), les arrêtés définissant les épreuves par discipline ne sont toujours pas publiés alors que les INSPE sont chargés de les mettre en œuvre au 1^{er} septembre 2020. Le SNES s'est battu pour qu'elles soient moins professionnalisantes afin de ne pas écarter des candidats issus des masters disciplinaires et pour qu'il y ait une évaluation de la maîtrise disciplinaire. Le SNES s'est opposé à l'oral d'entretien sans préparation. Il s'apparente à un entretien d'embauche dont les appréciations peuvent être très subjectives et il induit forcément des réponses formatées.

L' admissibilité comporte 2 épreuves,

- ➔ épreuve écrite disciplinaire de 5 h minimum coeff 2 qui vérifie la maîtrise de la ou les disciplines à enseigner.
- ➔ une épreuve dite de "disciplinaire appliqué" : coeff 2 minimum 5h ; qui met le candidat en situation de produire une analyse critique de documents et de construire une séquence pédagogique à partir d'un sujet donné par le jury (pas encore de précision sur le type de support).

L' Admission comporte aussi 2 épreuves

- ➔ Une "leçon" : conception et animation d'une séance (maîtrise disciplinaire, compétences pédagogiques et éventuellement compétences pratiques pour les disciplines artistiques : éducation musicale, arts plastiques ou arts appliqués) ; horaires, durée de la préparation et documents variables selon les disciplines, coeff 5.

➔ Un oral d'entretien coeff 3

Il est supposé évaluer la motivation du candidat et sa maîtrise des valeurs de la République, valoriser ses travaux de recherche. Il n'y a pas de préparation, le but est d'échanger, de présenter les compétences acquises.

Les épreuves d'admission représentent les 2/3 de la note.

Concours CPE

Une admissibilité en 2 épreuves

- ➔ Une épreuve qui évalue la maîtrise des connaissances scientifiques SH, psycho, philo de l'éduc, histoire et socio de l'éducation...et demande de mobiliser toutes ces compétences pour traiter un sujet relatif aux grands enjeux de l'éducation et de l'évolution du système éducatif et des conséquences sur le fonctionnement de l'établissement scolaire, l'équipe éducative, les rapports aux apprentissages... 4h coeff 2
- ➔ La 2ème épreuve consiste en l'élaboration d'un projet sur une problématique éducative, avec dossier. 5h coeff 2.

Une admission en 2 épreuves

- ➔ pour la première : il s'agit de conseiller le chef d'établissement sur la mise en place de la politique éducative de l'établissement à partir d'un dossier ; se situer dans un collectif professionnel, faire le lien avec la réussite des élèves.
- ➔ Oral d'entretien : idem que ce qui est décrit plus haut, 30mn coef. 3

RÉFORME DE LA FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS : **UNE MAUVAISE VOIE.**

Malgré toutes les inconnues et une totale impréparation, la réforme de la formation initiale des enseignants et des CPE se mettra en place à la rentrée 2020. Les étudiants qui s'inscrivent en master MEEF pourront donc passer les concours ancienne version à la session 2021 et s'ils ont échoué, ils passeront les concours rénovés en master 2.

A partir de la session 2022, les concours de l'enseignement et de CPE seront de niveau master 2 et non plus en M1 comme actuellement.

Ce niveau de recrutement correspond à celui des agrégés et à celui possédé par 60 % des stagiaires qui ont déjà validé un master.

Pour le SNES, l'élévation du niveau de recrutement au niveau de celui des agrégés est une nécessité pour unifier le corps des enseignants dans celui des agrégés. Il est une reconnaissance d'un niveau d'études qu'atteignent la majorité actuelle des étudiants. Il est une nécessité aujourd'hui pour bien maîtriser les disciplines à enseigner mais l'élévation du niveau de recrutement doit s'accompagner de prérecrutements.

Actuellement, un inscrit sur deux aux concours ne s'y présente pas.

Pour beaucoup effectivement, il faut pouvoir subvenir à ses besoins tout en étudiant. Le dispositif mis en place à la rentrée 2019 dit d'AED en voie de professionnalisation n'est pas satisfaisant. Ces étudiants doivent effectuer 8h en établissement pour un peu moins de 700 euros et étudier en deuxième année de licence. Cette année dans l'académie seulement 50 emplois d'AED prépro sont ouverts en Lettres, Anglais, Mathématiques. La rémunération reste trop faible pour que l'étudiant puisse se consacrer pleinement à ses études. Par ailleurs, en master 1, ces étudiants sont placés en responsabilité 6 h hebdomadaires sans que leurs compétences soient vérifiées.

Le SNES revendique des prérecrutements de type IPES qui dans les années 70 ont permis à des étudiants souvent de milieu modeste d'effectuer des études en ayant un salaire et un statut d'élève professeur. Ils avaient un engagement décennal. Or le dispositif actuel n'impose aucun engagement. Il y a donc

très peu de chances qu'il puisse interrompre la crise de recrutement que connaît notre profession.

Nouveau master MEEF en alternance

L'arrêté master a été modifié malgré l'opposition de la totalité des organisations syndicales pour des raisons différentes.

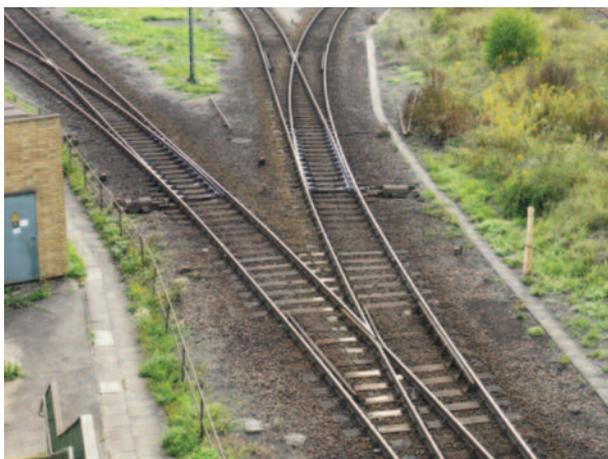
Il introduit une formation en alternance de 18 semaines durant les deux ans. Durant le semestre 1, l'étudiant effectue six semaines de stage d'observation ou de pratique accompagnée.

A partir du semestre 2 ou du semestre 3 (variable selon les INSPE), il doit effectuer un stage de 12 semaines en responsabilité sous un statut d'étudiant contractuel (inconnu à ce jour 1/7/2020, tout comme sa rémunération). Le SNES s'est opposé à ce master en alternance car ce n'est pas une bonne méthode de formation que de « jeter une personne dans le grand bain pour lui apprendre à nager ». Un long apprentissage est nécessaire afin de trouver les bonnes postures pédagogiques. C'est une situation préjudiciable pour les étudiants comme pour les élèves dont ils auront la charge. Par ailleurs, comment dans une même année, se préparer au concours, rédiger un

mémoire de master et assurer six heures de cours en responsabilité ? Aujourd'hui, les stagiaires qui n'ont pourtant plus à préparer le concours trouvent déjà que leur année est trop lourde.

Une fois le concours en poche, les lauréats qui ont suivi un master MEEF deviendraient stagiaires à plein temps avec quelques journées de formation. Ils sont supposés avoir été formés durant leur master MEEF. Ceux qui viennent d'un autre master, et n'ont donc pas été formés, auront un service à mi-temps et un complément de formation à l'INSPE comme actuellement.

On peine à voir dans ce nouveau dispositif ce qui permettrait une amélioration de la formation, et qui mettrait fin à la crise du recrutement.



Alain Billate

ÉCHOS DU STAGE « HANDICAP ET INCLUSION SCOLAIRE »

Une quarantaine de collègues ont participé, le 13 février dernier, à la journée de formation syndicale sur l'inclusion et le handicap en milieu scolaire, avec Jérôme Motard, responsable du secteur au SNES national, et Fabienne Sentex, secrétaire générale adjointe du SNES académique. Une journée utile pour mettre en perspective cette problématique complexe qui concerne de près une grande partie d'enseignant·e·s.

Entre idéal partagé et souffrances professionnelles

Un premier constat a été dressé : la prise en charge dans nos classes d'élèves à « besoins éducatifs particuliers » génère souvent une certaine souffrance professionnelle dont les ressorts ne sont pas toujours faciles à cerner. Constat amer et difficilement compréhensible si l'on s'en tient à une certaine définition de l'inclusion scolaire, celle notamment qui transparaît dans les documents d'accompagnement du ministère. Comment a priori émettre la moindre réserve vis-à-vis d'une politique éducative destinée à promouvoir le vivre ensemble, à permettre l'éducation de tou-te-s, incluant ceux et celles qui « risquent de ne pas maîtriser certaines connaissances et compétences attendues à la fin d'un cycle d'enseignement », une politique qui tente de « répondre aux besoins de l'élève, allant de l'accompagnement pédagogique différencié conduit en classe aux aides spécialisées ou complémentaires » (circulaire du 08 août 2016 sur le PPRE) ?

Difficultés individuelles ou responsabilités institutionnelles ?

En réalité, le terme d'inclusion, s'il permet de désigner tout un ensemble de dispositifs, masque aussi le fait que les difficultés des enseignant·e·s sommé·e·s de participer à leur mise en œuvre sont en partie le produit de la politique éducative qui promeut ces mêmes dispositifs. Car, comme nous l'a bien montré Jérôme Motard, il s'agit d'abord de difficultés structurelles, qui ne sont imputables ni aux personnels, ni aux élèves, mais bien aux décideurs. En d'autres termes, l'inclusion n'est pas qu'une affaire de pédagogie, comme tendraient à le faire croire un certain nombre de managers de l'éducation nationale, trouvant un prétexte supplémentaire pour culpabiliser les collègues et leur remettre une couche de pression. Elle implique, dans ses conditions même d'existence, des paramètres trop souvent absents sur la réalité du terrain : accessibilité des bâtis, médecine scolaire de qualité, personnel infirmier présent à plein temps, élaboration de programmes et supports pédagogiques inclusifs, effectifs réduits, etc.

Nos propositions

On l'aura compris : toute la communication ministérielle autour de l'inclusion doit être corrélée à une dégradation permanente de nos conditions de travail. Le combat pour une véritable inclusion est donc collectif et ne peut se réduire à une somme de (bonnes) volontés individuelles. Selon le SNES, des solutions existent pourtant : pour les collègues, l'inclusion doit donner lieu à une reconnaissance matérielle de la part de l'institution, à une formation initiale et continue de qualité (et sur le temps de service) ; dans les classes, elle doit s'accompagner d'une baisse significative des effectifs, avec la présence d'AESH en nombre suffisant, formé·e·s et protégé·e·s par un statut ; enfin et plus largement, elle doit faire l'objet d'une politique cohérente de la part du ministère qui doit prendre ses responsabilités pour permettre la prise en charge et surtout la prise en compte des élèves à besoins particuliers d'un bout à l'autre de leur parcours scolaire.

Merci à Jérôme Motard, Fabienne Sentex et à tou-te-s les collègues présent·e·s pour leurs éclairages et leur expérience sur cette épineuse et incontournable question de l'inclusion scolaire.

Patrick Chaudon.

➔ **Réunion de rentrée pour les TZR** le mercredi 02 septembre de 14h30 à 16h30 à Bordeaux. « **Droits et obligations des TZR** ». Inscription obligatoire par mail : s3bor@snes.edu

➔ Un **stage Collège** est programmé pour le jeudi 19 novembre 2020 à Bordeaux. Les inscriptions seront ouvertes en septembre.

➔ Pour les **stagiaires** enseignants, CPE et Psy-EN « **Vos droits et dossier de 1ère affectation** » le jeudi 15 et le vendredi 16 octobre à Bordeaux. Les inscriptions seront ouvertes en septembre.

SNES LOT-ET-GARONNE : UNE ANNÉE SUR LES CHAPEAUX DE ROUE !

Avec une vingtaine de manifs dans plusieurs villes, notamment Agen et Marmande, mais aussi Villeneuve et Nérac, parfois au rythme de 2 par semaine, de nombreux tracts et plusieurs retraites aux flambeaux, on peut estimer que les mobilisations ont été riches et intenses ! Avec 2 cibles principales : la réforme des retraites et la mise en place du Bac local Blanquer. On soulignera particulièrement les actions de perturbation des E3C devant les 2 lycées d'Agen, les 20 et 30 janvier, dont la première fut assez spectaculaire pour être diffusée sur une chaîne nationale : les professeurs avaient jonché le sol de manuels scolaires rendus obsolètes par la réforme Blanquer, et les élèves ont dû marcher dessus pour entrer dans le lycée. On retiendra aussi l'accueil de la Rectrice en visite au lycée De Baudre en pleine période de contestation des E3C et la décoration de sa voiture avec des autocollants significatifs. Enfin, la manif du 6 février à Agen a associé les deux revendications (Ni retraite Macron ni Bac maison) et a accroché sur son passage une dizaine de banderoles dans des lieux symboliques (lycées, Préfecture, commissariat, Sécu...). A noter la présence soutenue de retraités du Snes et le relais de toutes les actions sur notre site et sur tweeter. Sans oublier les rencontres des députés par plusieurs binômes s'invitant dans les permanences sans rendez-vous ou dans les cérémonies de vœux !

Avec le confinement, l'action s'est poursuivie sous d'autres formes : tenue de nombreux CHSCTD en visio, avec pression constante sur le DASEN pour le respect des droits et de la santé des personnels, réponses aux appels à l'aide des collègues forcés d'inventer l'enseignement à distance sans outils adéquats, puis de se déconfiner prématurément, lettre ouverte dans la presse au DASEN et au CD47 pour dénoncer une reprise scolaire trop précoce mettant en danger personnels et élèves.

Et pour finir en beauté, une 2ème lettre ouverte dans la presse, cette fois adressée à un député de la majorité pour refuser son invitation à une visioconférence sur le thème de l'éducation, en raison des mensonges du Ministre, de sa politique destructrice de notre service public d'Education et de la campagne de dénigrement orchestrée contre les enseignants.

Nouveau Bureau du SNES 47

Secrétaire départementale

➤ Anne-Laure TIDJITI (U&A)

Trésorier départemental

➤ Eric DUPOUY (U&A)

S1 des Retraités

➤ Geneviève CATHALA (U&A)

Titulaires

➤ Marie Laure GAUTHIER (U&A)

➤ Malick SAAMI (U&A)

➤ Guilaine DE SAN MATEO (ÉÉ)

➤ Jean Pierre HUERGA (ÉÉ)

Suppléants

➤ Mireille REDONDO (U&A)

➤ Lydie LALOUBERE (U&A)

➤ Irène DOCEKAL (ÉÉ)

➤ Olivier DUTHIL (ÉÉ)



20 janvier - Lycée Palissy, Agen



Voiture de la rectrice



6 février - Lycée de Baudre, Agen



12 décembre, même sous la pluie !

NOUVEAU CADRE DE GESTION **POUR LES ENSEIGNANTS NON TITULAIRES.**

L'année 2020 a vu l'application de la loi de transformation de la Fonction publique qui acte la mise à l'écart des élu.es des personnels de tous les actes de gestion concernant la mobilité des personnels. En parallèle, cette loi de transformation de la fonction publique a aussi installé la contractualisation de façon officielle.

En CTA, le 25 juin 2020 le rectorat a présenté un texte qui définit le nouveau cadre de gestion RH des personnels enseignants, d'éducation et psychologues contractuels du 2nd degré public. Les modifications apportées accentuent la précarité des personnels : la disparition du barème pour tous s'ajoute à la suppression de l'expression de vœux pour les personnels en CDD

et à la suppression des CCPA (Commission Consultative Paritaire Académique) de barème et d'affectation, de renouvellement des contrats en CDD. Au-delà d'un recul évident dans la procédure, c'est une dégradation de la considération de l'administration pour le travail effectué et pour les enseignants non titulaires de plus en plus nombreux, indispensables aujourd'hui pour assurer la continuité du service public d'éducation. La suppression de la prise en compte d'un barème pour les affectations est un recul. Ce barème garantissait une équité de traitement et permettait aussi une vérification par les organisations syndicales.

La suppression des CCPA (hormis celles qui sont réunies pour des motifs discipli-

naires) ne répond pourtant à aucune consigne ministérielle.

Désormais, le rectorat de l'Académie de Bordeaux affectera les collègues sans la participation des organisations syndicales. C'est un pas de plus vers l'opacité et la gestion discrétionnaire.

Le SNES-FSU condamne la décision de l'Académie de Bordeaux de supprimer toutes les mesures qui garantissaient le dialogue social, laissant ainsi chaque collègue isolé face à l'administration.

Le SNES-FSU a donc voté contre ce texte.

Ne restez pas seuls, syndiquez-vous!

Delphine Discamps.

DÉPARTEMENT DES LANDES **RENTRÉE 2020 SOUS TENSION**

Si le SNES-FSU se félicite de l'augmentation des heures poste -logique avec l'ouverture du collège d'Angresse-, il s'inquiète du fait que, malgré cette ouverture, l'enveloppe globale de moyens est actuellement à la baisse de 204 heures par rapport à la dotation effective de cette année scolaire, d'après les derniers chiffres communiqués en CTSD.

Ainsi, lorsque les services ont consenti à ouvrir des classes en collège, les 29 heures réglementaires n'ont pas été données -charge aux équipes de trouver des solutions avec les heures de marge- et ce sont surtout des HSA qui ont complété les DHG puisque toutes les heures poste ont déjà été consommées.

Le collège du Pays d'Orthe s'est ainsi mis en grève le lundi 29 juin pour protester contre cette sous-dotation. A Tartas ou Soustons, les personnels se sont mobilisés, déposant des préavis de grève pour la rentrée. Cette mobilisation, quelques articles de presse et

l'interpellation des élus locaux ont contraint le DASEN à donner quelques moyens.



Toutefois, ces établissements -ainsi que le collège Danielle Mitterrand de Saint-Paul-Lès-Dax et le collège Dussarrat de Dax- avaient déposé des demandes d'audience, espérant pouvoir faire entendre leurs revendications. Las, le DASEN a expliqué en CTSD n'avoir pas de temps à perdre en cette fin d'année. Il estime qu'en cette période il n'aurait pas d'autres réponses possibles que la patience ou le refus, qui ne satisferaient pas les personnels. Certes,

cela a le mérite d'être honnête. Toutefois, même la façade du dialogue social vole en éclat et les personnels se sentent, à juste titre, déconsidérés.

Sonia Mollet.

DES RETRAITÉS QUI DOIVENT RESTER TRÈS ACTIFS. (C'EST BON POUR LA SANTÉ !)

Le récent congrès de la FSU (décembre 2019) a rappelé l'importance, pour les luttes communes, de la participation des retraités. Marylène Cahouet comme Frédérique Rolet, pour ne citer que les principales intervenantes sur le sujet, ont rappelé l'importance de la participation des retraités à la vie des S1 d'actifs, à la CA et aux CDFD. Ce n'est pas la seule raison, mais les vieux camarades sont une mémoire vivante des luttes passées, des victoires obtenues. Dans une période dure et brutale où le pouvoir revient systématiquement sur les acquis des luttes, même les plus importants, il est utile de savoir rappeler qu'on peut aussi gagner, et que rien n'est jamais acquis sans lutte.

Au-delà de la seule contestation de la réforme des retraites, ce qui pointe dans notre pays, c'est le refus d'une politique qui n'a qu'un seul objectif : créer une insécurité universelle à tous les moments de la vie pour renforcer l'exploitation et dégager toujours plus de profits. Il faut donc élargir le cadre des organisations qui luttent sur des valeurs proches, et les rassembler.

Un point rapide de l'activité des S1 de retraités

Le S1 de Dordogne a rédigé un courrier qu'il a fait passer aux 4 députés (tous macronistes) du département :

« Votre majorité s'apprête à voter une réforme des retraites qui détruit un pan entier de l'œuvre du Conseil National de la Résistance [...] Cette œuvre a largement contribué à la prospérité de la deuxième moitié du 20ème siècle et à la réduction des inégalités. C'est cette page de l'Histoire que vous vous apprêtez à tourner. Êtes-vous prête ou prêt à assumer par votre vote d'être inscrit comme le fossoyeur d'une société basée sur la solidarité, êtes-vous prête ou prêt à enterrer un principe fondé sur le slogan « chacun cotise selon ses moyens et bénéficie selon ses besoins » ?

Êtes-vous prêt à remplacer la protection sociale collective et solidaire par le chacun pour soi inscrit dans votre projet et illustré par le slogan individualiste et faussement égalitaire : « chaque euro cotisé donne à tous les mêmes droits » ? Manuel Fernandez précise que les militants du S1 de retraités participent activement et régulièrement aux manifestations.

Dans les Landes, le groupe actif de militants retraités du S1 a régulièrement participé aux manifestations dans le département. Bernard Bocquenet a intégré

le comité départemental de la FGR.

Dans le Lot et Garonne, le S1 de retraités anime avec régularité avec Jany Santaliestra le comité départemental de la FGR, qui publie tout aussi régulièrement son bulletin. La FGR a deux représentants au CDCA. Les militantes et militants du S1 participent régulièrement et activement aux manifestations organisées à Agen et Marmande.

Dans les Pyrénées-Atlantiques, le S1 de retraités du SNES est actif dans le groupe départemental des neuf qui a organisé une conférence de presse à la mi-février pour expliquer les conséquences du report de la loi Grand Âge, et rappeler l'engagement des retraités dans les luttes actuelles contre la réforme des retraites. À cette occasion, le groupe des 9 a fait part d'une initiative d'élargissement de la protestation et de la lutte des syndicats de retraités, prise à l'initiative du S1 : nous avons pris contact avec les retraités paysans du MODEF et de la Confédération paysanne que nous allons rencontrer concrètement ce mois-ci, afin de confronter nos situations de retraités, nos revendications, et de conjuguer nos convergences.

Le S1 de retraités a un représentant actif au CDCA. Au sein de la FGR, nous allons devoir trouver un autre représentant,

puisque notre secrétaire départementale (FSU) est décédée, et qu'elle représentait la FGR au CDCA. Pour la même raison, Le S1 va également devoir prendre en charge plus de responsabilités au sein de la FGR. Notre secrétaire du S1 départemental, René Marsan, est mort lui aussi et nous sommes en train de renouveler le bureau.

Nous participons aux diverses manifestations de Pau, Oloron, Bayonne, ainsi qu'à l'activité du CDFD.

Dernière remarque, un peu générale pour l'académie : la difficulté d'élargir les sections fédérales de retraités. Tous les syndicats de la FSU ne continuent pas aussi sérieusement que nous à syndiquer leurs retraités, alors même que nous-mêmes rencontrons des difficultés certaines à le faire dans notre syndicat. La conclusion est qu'il ne faut pas perdre le lien avec les camarades qui vont partir à la retraite, et qu'il faut activement relancer ces adhérents afin qu'ils ne quittent pas le navire au moment où les S1 départementaux de retraités et la bataille ont besoin de toutes et de tous.

Jean-Jacques Le Masson,
responsable du S1 académique
des retraités du SNES-FSU.

CONCOURS INTERNES :

TOUS LES ADMISSIBLES DOIVENT ÊTRE DÉCLARÉS ADMIS

Après l'interruption mi-mars des calendriers des concours externes et internes de recrutement, les opérations reprennent ces jours-ci dans le cadre exceptionnel imposé par la pandémie. Après bien des attermoissements, le ministre Jean-Michel Blanquer a décidé d'annuler les oraux des concours internes qu'il avait un temps déplacés au mois de septembre et d'octobre ; il a annoncé que, parmi les candidat-es déclaré-es admissibles depuis trois mois pour la plupart, seraient désignés les admis, à la hauteur du nombre de postes mis au concours. La FSU avait soumis au vote du CTM le 20 mai le texte suivant qui avait été adopté par l'ensemble des organisations syndicales : *"Les candidats aux concours internes, que ce soit pour l'agrégation ou pour les CAPES, CAPET, CAPEPS, CRPE et CAPLP ont prouvé leur capacité à exercer. Enfin, il n'est plus à démontrer le besoin, dans le 1er comme dans le 2d degré, de personnels enseignants, d'éducation et de psychologie. Pour toutes ces raisons, la FSU demande un collectif budgétaire exceptionnel afin que les candidats admissibles aux concours internes soient déclarés admis et placés en position de stagiaire dès la rentrée 2020."*

Si le gouvernement refuse de donner droit à cette revendication, et que le Ministre ne veut pas entendre la mobilisation des admissibles des concours internes, pour le SNES-FSU, la question n'est pas close, et les jurys des concours internes, mais aussi externes, ont aujourd'hui un rôle à jouer.

Ce rôle, c'est d'établir systématiquement, à l'occasion de leurs délibérations, une liste complémentaire. Ainsi que nous l'expliquons régulièrement, établir ces listes complémentaires, c'est d'abord un principe obligatoire ; les textes relatifs aux statuts particuliers des corps concernés prévoient en effet que *"pour chaque section des concours, le jury établit par ordre de mérite la liste des candidats admis. Il établit une liste complémentaire afin de permettre le remplacement de candidats inscrits sur la liste principale d'admission qui ne peuvent être nommés ou, éventuellement, de pourvoir des vacances d'emplois survenant dans l'intervalle de deux concours"*. Établir ces listes complémentaires, c'est une décision de bon sens quand on sait l'importance des doubles admissions, à l'origine d'environ 700 désistements chaque année, dans toutes les disciplines, même attractives. Les élèves des collèges et des lycées ont besoin de plus d'enseignant-es, CPE et PsyEN ; ne pas établir de liste complémentaire, c'est les en priver !

Enfin, cette année, établir des listes complémentaires, c'est aussi une décision de justice à l'égard des candidats. Bien sûr pour le SNES-FSU les listes complémentaires doivent comme l'an passé être prises dans leur totalité sur liste principale.

Alain Billate

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

Section départementale S2 24

Secrétaire départemental
Abderafik BABAHANI - 06 12 51 76 70
Bourse du Travail
rue Bodin 24000 Périgueux
Tél. 05 53 05 17 58 - Port. 06.85.29.95.97
snes24@bordeaux.snes.edu
twitter : @Snes24

Section départementale S2 33

co-secrétaires départementaux
Catherine DUDES - 06.85.87.29.17
Cyrille ORLOWSKI - 06.12.52.74.67
138 rue de Pessac 33000 Bordeaux
Tél. 05 57 81 62 44
s2girond@bordeaux.snes.edu

Section départementale S2 40

Secrétaire départementale
Sonia MOLLET - 06.85.34.35.87
Maison des syndicats
97 place caserne Bosquet 40000 Mont de Marsan
Tél. 05 58 93 39 35 - Port. 06 12.51.76.53
snes40@bordeaux.snes.edu
Permanence le jeudi après-midi

Section départementale S2 47

Secrétaire départementale
Anne Laure TIDJITI - 06.07.55.96.39
14 rue Jean Terles 47000 Agen
Permanence le mercredi après-midi
snes47@bordeaux.snes.edu
Permanence le mercredi après-midi

Section départementale S2 64

Secrétaire départemental :
Renaud ROBERT - 06.85.34.15.07
11 avenue Edouard VII 64000 Pau
Permanence le lundi après-midi
Tél/Fax : 05 59 84 22 85 - Port. 06.79.76.77.09
snes64@bordeaux.snes.edu
Permanence le lundi après-midi

Comment faire dans Bordeaux pour cheminer sans emprunter une voie quelconque qui renvoie au passé colonial au sens large, de la ville et de sa métropole? On saisit ainsi presque « naturellement » au regard de la quantité de personnages « honorés » à travers un nom de rue, l'immense place tenue par des individus impliqués d'une façon ou d'une autre dans un système que la ville a utilisé pour sa richesse et sa renommée. C'est ce qu'illustre le guide du bordeaux colonial et de la métropole bordelaise, ouvrage collectif,

(éditions SYLLEPSE) à travers un abécédaire de 219 « entrées ».

D'un passé « négrier » mal assumé, à une participation revendiquée à la construction de l'empire colonial français; à travers ses activités commerciales, son implication dans les institutions, et notamment celle du rectorat en direction des Antilles et des « ex colonies », sa participation aux manifestations à la « gloire des colonies », Bordeaux s'est développé et a prospéré en exploitant ce système colonial, système d'exploitation des individus et des peuples. Il

est grand temps de poursuivre et d'amplifier la décolonisation des esprits, des comportements et de l'espace public : si ce guide peut y contribuer, il aura atteint son but....

N.B. : le guide c'est aussi un site : www.bordeaux-colonial.fr et une émission radio hebdomadaire le mercredi à 14H sur La Clé des Ondes (90.1 à Bordeaux).

Bertrand Gilardeau.

Bordeaux s'est développé en jouant un rôle essentiel dans la constitution de l'Empire français.

Ce livre s'intéresse à l'histoire de la ville à travers les noms de rues, voies et autres lieux choisis pour honorer ceux qui ont contribué à la construction de la France coloniale. Ce n'est pas, le plus souvent, en tant que négriers, esclavagistes, sabreurs, administrateurs coloniaux, théoriciens du racisme que beaucoup de personnalités ont été honorées. Elles l'ont été pour d'autres raisons mais elles ont été clairement engagées dans le système colonial.

Bien des bienfaiteurs de la ville ont fait ruisseler un peu de leur fortune accumulée par la production et le négoce des produits coloniaux issus de l'esclavage et du travail forcé. Bien des militaires et des hommes politiques honorés ont contribué à leur ouvrir et à protéger leurs marchés. Bien des universitaires ont apporté la caution scientifique justifiant la domination.

Ce guide n'ignore pas les quelques anticolonialistes à qui une place a tout de même été faite dans la ville. Il visite quelques lieux de mémoire et propose quelques coups de projecteur sur des aspects peu enseignés de l'histoire coloniale.

Que ce guide permette de voir la magnificence de la ville sous un autre jour. Qu'il invite à d'autres promenades. Qu'il contribue à décoloniser les imaginaires.

C'est un produit de haute nécessité dans la lutte contre toutes les formes de racisme.

GUIDE DU BORDEAUX COLONIAL

GUIDE DU BORDEAUX COLONIAL

ET DE LA MÉTROPOLÉ
BORDELAISE

