

S3 BORDEAUX

BULLETIN SYNDICAL

N° 234 - avril, mai, juin 2023

Édito

Fermetures de postes, Parcoursup, réformes du BAC et du lycée accompagnées de la Loi de Transformation de la Fonction Publique sont les héritages indigestes du 1er quinquennat pour le service public d'éducation. Le 2nd s'est ouvert par des attaques sans précédent contre le collège et la voie professionnelle sans parler de la contre-réforme des retraites.

Concernant le pacte, la dotation en « brique » pour notre académie couvre 90% des personnels du second degré si tou.tes les enseignant.es en prenaient une. Mais quelle espèce de « pacte » peut-on espérer passer sous l'égide de l'actuel président de la République après 6 années d'exercice vertical et méprisant du pouvoir ? Travailler plus longtemps et plus. Pour quelle contrepartie ? La destruction de nos statuts et de nos métiers.

Le message porté par le Snes lors des nombreuses HIS sur le sujet est clair. En plus de perdre sa liberté professionnelle, signer un pacte c'est valider :

- la possibilité d'accroître encore notre charge de travail
- l'inutilité d'une revalorisation salariale
- la pénurie d'enseignant.es titulaires et remplaçant.es
- l'annualisation de notre temps de travail
- la contractualisation en lieu et place du statut

Parallèlement le Snes avec la FSU poursuivra avec la même détermination son engagement contre la réforme des retraites dont les méfaits n'ont pas tardé à se faire sentir. Des collègues dont le départ était acté doivent ainsi prolonger leur activité d'un trimestre dès la rentrée prochaine.

Hugo Lassalle

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



Sommaire

Actualité / Métier	2
▶ AESH : dernières annonces	
▶ CSA académique du 5 avril 2023	
Une préparation de rentrée insatisfaisante	
▶ Oral de l'EAF : un calendrier amélioré grâce à l'intervention du SNES	
▶ CAPA recours de contestation d'avis rectrice, l'administration ne joue pas le jeu !	
▶ Installation de la formation spécialisée : mieux vaut tard que jamais !	
Échos des départements	4
▶ Dordogne	
▶ Gironde	
▶ Landes	
▶ Lot et Garonne	
▶ Pyrénées Atlantiques	
Focus	6
▶ La réforme du collège NDIAYE au service du Pacte et des priorités présidentielles.	
Témoignages	7
▶ La voie technologique à la croisée des chemins	
Billet d'humeur	11
▶ Une prime de lancement à la rentrée : les chef.fe.s d'établissements, chevilles ouvrières du Pacte	
Publications / Contacts	12

AESH : DERNIÈRES ANNONCES

Suite aux fortes mobilisations de ces dernières années et aux difficultés de recrutement, le ministère a consenti à la CDIisation au 1er septembre des AESH qui cumulent trois ans d'ancienneté.

Cependant, ce CDI est loin d'être d'assurer un traitement digne aux AESH.

En effet, en moins d'un an, la grille salariale des AESH est devenue totalement obsolète : les trois premiers échelons (9 ans de services) correspondent à une rémunération au SMIC. Les temps incomplets imposés placent la plupart des AESH sous le seuil de pauvreté et ne cessent d'accentuer leur précarité. Ce ne sont pas la création d'une indemnité de fonction et la revalorisation de 10 % de l'indemnité référent-e aesh qui permettront aux collègues de vivre dignement de leur métier.

Et comme si cela ne suffisait pas, le président de la République a annoncé mercredi 26 avril, lors de la Conférence Nationale du Handicap, la création d'un nouvel emploi regroupant les AESH et les AED. Il est en effet question de "regrouper le cadre d'emploi des AESH avec celui des AED autour du métier d'accompagnant à la réussite éducative (ARE)".

Cette proposition n'a jamais été discutée avec les organisations syndicales, encore une fois !

Ce nouveau concept d'ARE traduit clairement la volonté de nier la spécificité du métier d'AESH au détriment de l'inclusion des élèves en situation de handicap. Il conduirait à une re-dilution des missions des AESH, fragiliserait leur situation et irait à l'encontre de leur nécessaire professionnalisation. Au final, il ne résoudrait en rien les manques majeurs de l'école inclusive. C'est un leurre et une tromperie, pour les élèves, leurs parents et les personnels.

Le Snes-FSU exige que le métier des AESH soit mieux reconnu. Il y a urgence ! Le SNES-FSU rappelle ses revendications de création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B intégrant et reclassant les AESH déjà recruté-es et la suppression des PIAL. Le SNES-FSU porte une redéfinition du temps de travail des AESH, permettant l'accès à des emplois à temps complet, pour toutes et tous les AESH actuellement sous contrat, en restant sur les missions d'accompagnement et en intégrant des temps de concertation, de formation et de préparation.

Pour ces raisons, le Snes-FSU appellera les AESH à se mobiliser de nouveau pour contrer ce recul inacceptable et gagner la reconnaissance de leur métier et l'amélioration de leurs conditions d'emploi.

Marie Bloy

aesh@bordeaux.snes.edu

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA) ACADÉMIQUE DU 5 AVRIL 2023 UNE PRÉPARATION DE RENTRÉE INSATISFAISANTE

Malgré une dotation complémentaire de 43 postes, le compte n'y est pas : 29 postes d'enseignement supprimés dans le second degré, inclusion et vies scolaires en très forte tension. La prise en compte des effectifs d'apprenti-e-s pour le fléchage des postes de CPE pose de nombreuses questions.

ULIS et UPE2A

10 ULIS et 8 UPE2A ouvriront à la rentrée 2023. Le Ministre souhaite une ULIS par collège à la fin du quinquennat. Le SNES-FSU est intervenu sur les moyens insuffisants pour une réelle inclusion, les difficultés des personnels. Il s'est opposé à l'ouverture de l'ULIS « innovante » au collège Camus de Bayonne qui verra les élèves de deux ULIS réuni-e-s dans une même grande salle.

CPE

16 postes sont implantés dont 2 (pour la mixité sociale) provisoires, et 7 dans des établissements accueillant des apprenti-e-s. Les 7 autres implantations compensent des dotations déficitaires. Le SNES-FSU a souligné les problèmes que soulève la création de postes en lien avec la présence d'apprenti-e-s : moyens consentis par notre Ministère à des élèves qui n'en relèvent pas, apprenti-e-s non soumis-e-s au règle-

ment intérieur mais au droit du travail. Selon le DRH, les règlements intérieurs évolueront pour prendre en compte ces difficultés. Pour le SNES-FSU, 50 établissements n'ont pas assez de CPE.

AED

Seulement 6,5 équivalents temps plein sont créés malgré l'ouverture du lycée du Barp.

L'administration procède surtout à des redéploiements. Pour le SNES-FSU, sortir de la gestion basique des absences et incidents et impliquer les AED dans des projets éducatifs nécessiterait 60 postes de plus.

Psy-EN EDO

2 postes sont créés (les premiers depuis longtemps), aux CIO de Blaye et Pauillac en raison des ouvertures de nouveaux établissements et du redécoupage des ZAP.

Impact de la suppression de la technologie en 6ème :

Selon l'administration, elle a entraîné 3 suppressions de poste pour des personnels volontaires. Le SNES-FSU a constaté l'augmentation prévue des compléments de service dans certains départements. Les contractuel-le-s devraient rester employé-e-s du fait de nombreux postes vacants.

Sonia Meljac

Oral de l'EAF : un calendrier amélioré grâce à l'intervention du SNES

Beaucoup de collègues nous ont fait part de leur intention de ne pas faire figurer sur les récapitulatifs le nombre de textes préconisés, privilégiant la qualité des apprentissages. La consigne syndicale de l'étude de 16 textes en voie générale était nécessaire pour desserrer l'étau sur l'enseignement du français en Première. A Bordeaux, le calendrier des oraux, incluant un weekend de pause, est dû à l'intervention du SNES-FSU lors de l'audience sur les examens du 5 décembre. C'est un premier pas mais il reste encore beaucoup à faire pour améliorer les conditions de passation de l'épreuve. Sur la base de vos retours et demandes, la section académique du SNES-FSU s'emploiera à obtenir de nouvelles améliorations.

lycees@bordeaux.snes.edu

CAPA RECOURS DE CONTESTATION D'AVIS RECTRICE, L'ADMINISTRATION NE JOUE PAS LE JEU !

Cette CAPA « nouvelle formule » intègre à présent le corps des certifié.es, agrégé.es, PEPS, PSY-EN, CPE et PLP. Ce vendredi 3 mars, les élu.es du Snes-FSU ont défendu les dossiers des collègues ayant déposé un recours pour contester l'avis Rectrice délivré suite à leur rendez-vous de carrière. Bien que l'enjeu soit modeste au 6e et 8e échelon, l'avis pérenne délivré au 9e échelon permet d'accéder plus ou moins vite à la hors classe.

Au regard du nombre de recours déposés cette année, (24 recours certifiés sur 813 RDV de carrière, 12 recours agrégés sur 181 RDV de carrière dans l'académie), cette nouvelle conception du dialogue social, suite à l'application de la loi de transformation de la fonction publique, peine à juste titre à convaincre les collègues.

Action des élu.es

Les élu.es en CAPA du Snes-FSU ont défendu les dossiers un par un pour mettre l'administration face à une contradiction profonde qui

révèle une vision individualiste et méritante d'une part, mais contrainte par des quotas de promotion d'autre part ! Grâce à l'expertise des commissaires paritaires du Snes-FSU, un nombre significatif de collègues ont pu obtenir des modifications d'avis et de positionnement d'items en fonction des situations :

- incohérence de l'avis final par rapport au poids des items. Une majorité d'items excellents doit aboutir à un avis Rectrice excellent.
- discordance entre des appréciations élogieuses qui soulignent la valeur professionnelle des agents et un avis final seulement « très satisfaisant »
- conditions d'inspection particulièrement dégradées
- absence de prise en compte de la situation des TZR pour l'évaluation d'items en lien avec l'investissement dans la vie de l'établissement
- non-conformité des appréciations des évaluateur.trices (commentaires sur l'engagement syndical qui ne relève pas du RDV de carrière par exemple ou absence de

conseils ou d'analyse formulés par l'IPR).

A l'issue de la CAPA, les recours ayant bénéficié d'une valorisation grâce à la défense des dossiers par le Snes-FSU correspondent à un tiers des dossiers des certifié.es, deux tiers chez les agrégé.es, 100% des Psy-EN et des CPE !

Nos mandats

Le Snes-FSU poursuit son travail de défense des personnels dans le cadre du déroulé de carrière en demandant que les inspections soient déconnectées de l'avancement et continue son travail d'analyse des opérations de promotions, notamment pour garantir l'égalité professionnelle et l'égalité de traitement.

Nous encourageons les collègues à se saisir des outils de contestation d'avis afin de contraindre l'administration à s'engager avec franchise et loyauté dans l'évaluation de ses agent.e.s et peser sur des meilleures conditions d'avancement.

Marlène Bordessoules

INSTALLATION DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE (EX-CHSCT) : MIEUX VAUT TARD QUE JAMAIS !

Au 15 juin prochain, les 4 formations spécialisées (FS), émanant des 4 CSA, seront enfin mises en place.

La nouvelle et complexe architecture, mal pensée par la loi de transformation de la fonction publique (LTFP), a rendu la mise en place si laborieuse que l'année 2022-2023 sera une année blanche ou presque pour le thème des conditions de travail des personnels.

L'installation intervient au moment même où le « registre santé sécurité au travail » (RSST) passe d'un format papier, disponible en établissement, au format numérique, accessible depuis ARENA.

Les attributions des différentes formations spécialisées (FS) ont été définies plus clairement lors d'un GT réunissant les organisations syndicales.

Désormais, toutes les fiches émanant de collègues du premier comme du second degré (col-

lège et lycée) seront étudiées en FS du CSA spécial départemental (ex-chsctd).

Cas particulier, les personnels affectés au Rectorat, dans les 5 DSDEN, les 9 services de région académique, les 2 services inter-académiques, les services régionaux et départementaux à la jeunesse, à l'engagement et au sport dépendront de la nouvelle FS du CSA spécial académique.

L'ancien CHSCTA, devenu FS du CSA académique ne traite donc plus, sauf exception, des situations particulières mais pilotera la politique de prévention mise en œuvre par les FS des CSA spéciaux. Travail thématique s'appuyant sur des visites, il vote des préconisations pouvant améliorer les conditions de travail de tous les personnels.

Enfin, mal dégrossie, mal définie, la nouvelle FS du CSA spécial Région Académique, réunissant les 3 Rectorats de la région Nouvelle Aquitaine,

doit traiter d'orientations stratégiques intéressant tous les services et établissements du périmètre...Il est peu probable pour l'heure qu'elle soit réellement investie.

La FSU, dont l'expertise dans ces instances est reconnue par l'administration elle-même, a multiplié les échanges avec celle-ci pour proposer une architecture fonctionnelle.

Nous avons obtenu de l'administration l'engagement que la FS du CSA académique continuerait de se réunir au moins trois par an (le décret ne prévoyant qu'une réunion annuelle) avec des GT et des visites d'établissements selon le rythme de croisière des anciens CHSCT.

Le CHSCTA a amélioré la protection des personnels face aux violences, en FS la FSU améliorera encore nos conditions de travail.

Harold Sabourdy

DORDOGNE

Les problèmes de santé liés à l'exercice de notre métier sont de plus en plus fréquents et nous obligent un moment ou un autre à faire une pause ou à nous mettre en arrêt maladie. Ces problèmes dus à la dégradation de nos conditions de travail, à des tensions avec les élèves ou les parents ou à des injonctions administratives et pédagogiques - parfois contradictoires - peuvent être compliquées à vivre.

De manière générale il est difficile de rendre imputable au service ces états de fatigue qui peuvent conduire à un burn-out et à des arrêts de maladie. Quand il y a un accident physique, les démarches administratives sont facilitées et la reconnaissance de l'imputabilité au service plus aisée après une simple vérification de l'administration. Au contraire, les chocs psychologiques génèrent des traumatismes qui sont rarement identifiés et par les collègues et par l'administration. La démarche pour les faire admettre par l'institution comme accident de travail n'en n'est que plus délicate.

C'est pourquoi le SNES-FSU et le SNEP-FSU en Dordogne travaillent pour rendre les protocoles administratifs plus simples et transparents, pour rendre les documents plus accessibles et enfin permettre aux collègues d'obtenir des réponses le plus rapidement possible. Les enjeux pour les collègues qui malheureusement se retrouvent dans une telle situation sont d'une importance capitale à la fois au niveau financier et en termes de carrière.

Nos deux organisations syndicales ont ainsi obtenu audience auprès de la DASEN durant laquelle nos camarades en charge des dossiers santé ont fait part de leurs inquiétudes quant aux problématiques administratives ou le manque de transparence sur ces dossiers. La DASEN a partagé notre constat et nous avons obtenu un accord de principe sur la nécessité d'améliorer les procédures et les démarches pour les agents de l'Éducation nationale du département.

La DSDEN s'est engagée à nous faire des propositions concrètes en fin d'année scolaire.

Nous encourageons donc les collègues à nous contacter en cas de difficultés de ce type, dès le déclenchement de l'incident, afin de les accompagner au mieux et leur permettre de bénéficier de la meilleure protection possible.

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

GIRONDE

La mobilisation contre la réforme des retraites entamée depuis janvier reste un formidable creuset syndical. Dans des mouvements sociaux qui relèvent désormais davantage de guerre d'usure, la légitimité de certaines actions est ainsi régulièrement questionnée par les militant.es de notre organisation. « Faire feu de tout bois » pourrait-on dire... Le Snes Gironde a ainsi toujours été aux côtés des établissements et des collègues qui l'ont sollicité dans des moments de grande solitude face à une administration, laquelle ne veut pas ouvrir les yeux sur la réalité quotidienne de nos métiers. Les nombreux collègues à nous avoir contacté.es au cours des derniers mois ont trouvé au Snes une expertise reconnue ainsi que le soutien sans faille d'une organisation syndicale habituée de longue date à ce type de démarches à la fois collectives et individuelles.

Le Snes Gironde a pris toute sa part dans la mise en œuvre fédérale de cette mobilisation au sein de la FSU 33. Terreau fertile dirions-nous encore, tant la ruche animée en Gironde depuis le début de l'année avec les élections professionnelles n'a eu de cesse d'être réalimenté depuis décembre dernier. Nous souhaitons donc adresser un énième remerciement aux syndiqué.es qui nous ont littéralement porté.es par leurs encouragements répétés au cours des derniers mois à l'occasion de bureaux départementaux, congrès d'étude, heures syndicales, stages de formation syndicale.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, les militant.es du Snes Gironde s'apprêtent à solliciter la DSDEN sur une problématique qui ne cesse de s'amplifier depuis ces dernières années : les conflits individuels ou collectifs avec les personnels de direction. La DASEN demande souvent du « factuel » plus que du « ressenti » en instance : les exemples et cas d'écoles ne cessent de s'accumuler et l'audience qu'elle ne manquera pas de nous accorder évoquera toutes les carences relevées par vos représentants. On ne peut pas tout résumer à la rédaction d'une fiche SST (même dématérialisée !).

Notre collègue, militant et ami, Pascal Bourdon est décédé brutalement en avril dernier. Professeur d'histoire-géographie au collège Yves du Manoir à partir de 1996 puis au collège Nelson Mandela à Floirac depuis 2011, il était très apprécié de toute la communauté éducative. Engagé, il était un professeur qui avait à cœur l'émancipation de ses élèves par la transmission de ses valeurs humanistes. Militant convaincu, il était depuis longtemps le S1 du collège Mandela. Il était également membre du bureau départemental du Snes- FSU Gironde. Il était de toutes les luttes, AG, manifestations et grèves parce qu'il voulait un autre monde, une autre société faite de justice, de paix et de fraternité.

Pascal laisse un grand vide derrière lui. Sa gouaille, sa générosité, ses coups de gueule, son énergie, ses yeux pétillants, son enthousiasme nous manquent déjà.

La section Snes-FSU de Gironde
s2gironde@bordeaux.snes.edu

PYRÉNÉES ATLANTIQUES

Dans les Pyrénées-Atlantiques, le rejet de la réforme des retraites a mobilisé l'ensemble des collègues. Les premières journées de mobilisation ont été suivies à plus de 70 %, puis les nombres de manifestant.e.s se sont maintenus à haut étiage, pour cumuler près de 50 000 personnes dans la rue de Pau et Bayonne. Toutes et tous uni.e.s pour dénoncer les coups fourrés du gouvernement sur le dossier de la réforme des retraites et ses multiples atteintes au droit de manifester, en matière sécuritaire par exemple.

Les enseignant.e.s, comme les autres travailleur.e.s, ont exprimé avec détermination, calme et bonne humeur, leur refus du recul de l'âge légal de 62 ans à 64 ans et demandé la prise en compte des alternatives portées par l'intersyndicale unitaire pour améliorer le système par répartition, alternatives que le gouvernement a constamment balayé d'un revers de main depuis les rendez-vous préparatoires à l'automne 2022.

Le SNES 64, dans la FSU et dans l'intersyndicale, a pu rendre visibles les contestations, en particulier celles des agent.e.s du service public qui subissent depuis de trop nombreuses années des attaques incessantes contre leurs conditions de travail et d'emploi.

Durant les 12 journées, de puissantes manifestations, des grèves très suivies, des initiatives locales régulières et originales, ont mobilisé des millions de travailleurs, travailleuses, de jeunes et retraité.e.s. Le combat continue, notamment le 6 juin.

Parallèlement, lors des différentes instances, avec la même détermination, et un esprit fédérateur, les représentant.e.s du SNES-FSU 64 ont porté les mandats, fort.e.s d'une élection professionnelle qui nous a conforté pour défendre des conditions de travail dignes, affronter les menaces sur nos emplois, promouvoir notre projet éducatif d'émancipation pour chaque élève.

En cette fin d'année les militant.e.s de la section départementale continuent de faire vivre les mandats du SNES et travaillent entre autre à déconstruire la fausse revalorisation mise en place avec le « PACTE ».

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

LOT ET GARONNE

"La mobilisation contre la réforme des retraites a été forte dans le Lot-et-Garonne.

Le 19 janvier, dès la première journée d'action, 6700 personnes ont manifesté dans les rues d'Agen, c'est plus qu'en 2019 (4500 manifestants le 5 décembre). Les autres mobilisations à l'appel de l'intersyndicale ont prouvé au gouvernement que la mobilisation ne s'essouffle pas, contrairement à ses attentes. Bien au contraire, Macron a dû obliger la première ministre à recourir à l'utilisation du 49.3 : pour célébrer la difficulté du gouvernement à convaincre les députés, nous avons joyeusement occupé le rond-point de la place du Pin le soir même.

Désormais le gouvernement est en difficulté. Chaque déplacement de ministre est casseroles y compris à Agen le 19 avril : le ministre délégué au numérique et aux télécommunications a dû débattre dans le noir et au son d'une centaine de casseroles !

Dans sa logique néolibérale, le gouvernement tente de faire travailler davantage les enseignants sous couvert d'une fausse revalorisation en annonçant le pacte qui est une attaque contre nos statuts et nos carrières à coups de briques ...

Après le mensonge des retraites, qui voudrait pactiser avec ce gouvernement ?"

La section Snes-FSU du Lot et Garonne
snes47@bordeaux.snes.edu

LANDES

Sur le terrain.

Les militant.e.s du Snes-FSU40 et le large réseau de S1 ont abordé le mouvement social que traverse notre pays à travers une présence accrue dans les établissements. De la très contestée réforme des retraites au projet de revalorisation du ministère, en passant par la « nouvelle sixième » et des thématiques en lien avec la santé et la sécurité, le travail d'informations et d'accompagnement ont largement contribué à la mobilisation des collègues à travers de nombreuses heures d'informations syndicales, assemblées générales, happenings, audiences d'établissements auprès du DASEN, stage à destination des AESH, etc.

Dans le cadre de la mobilisation contre la réforme des retraites, les 14 journées de grève ont enregistré des mobilisations historiques avec une forte mobilisation des personnels d'éducation présents dans les cortèges festifs de la FSU40.

Depuis le début du mois de mai, la campagne d' HIS sur le Pacte se déploie avec dynamisme dans les collèges et lycées. La formation des S1, dans le cadre de la réunion d'un bureau départemental élargi, a permis de donner des outils permettant d'informer et de convaincre les collègues à refuser de s'engager dans ce dispositif qui attaque de plein fouet nos statuts. L'expertise des militant.e.s a permis d'impulser des prises de position collectives avec la publication de communiqués et projets de motion contre le déploiement du Pacte comme à la cité scolaire d'Aire-Sur-L'Adour. Ainsi un grand nombre d'établissements du département aura bénéficié, d'ici la fin de l'année scolaire d'une formation aux enjeux du Pacte pour la profession.

Dans un contexte d'attaque permanente du ministère sur les conditions de travail et de rémunération, l'expertise des élu.e.s du Snes-FSU40 dans les instances administratives et syndicales permet d'accompagner et de défendre toutes les situations individuelles et collectives. La SD du Snes-FSU40 remercie toutes et tous les syndiqué.e.s pour leur confiance et invite celles et ceux qui le souhaitent à rejoindre l'équipe départementale.

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

LA RÉFORME DU COLLÈGE NDIAYE AU SERVICE DU PACTE ET DES PRIORITÉS PRÉSIDENTIELLES.

En bon entrepreneur de leur réussite professionnelle, les personnels de l'Éducation nationale volontaires vont désormais empiler les tâches comme les missions hors de la classe et loin du cœur de leur métier pour enfin gagner plus. Quant à cette réforme, qui ne dit pas son nom, annoncée dans les médias en pleine préparation de la rentrée 2023, elle offre des outils au Ministère de l'Éducation Nationale pour détruire à coup de burin pédagogique nos professions, les collectifs de travail ainsi que le collège maillon charnière et émancipateur dans école qui devrait être vouée à la réussite de toutes et tous les élèves.

Le Ministère continue à supprimer des postes et à alourdir les effectifs dans des classes de plus en plus hétérogènes dans une période où il favorise aussi l'inclusion sans moyens. Ainsi, dans l'Académie de Bordeaux, à la rentrée 2023, pour des effectifs en hausse de 0,15 %, ce sont 10 « emplois » qui seront supprimés alors que, par exemple, le département de la Gironde continue de voir son Plan Collège se concrétiser puisqu'entre 2021 et 2024, 14 nouveaux collèges vont sortir de terre et 10 vont être restructurés. Dans ce contexte, les conditions d'enseignement et de travail se sont de plus en plus dégradées dans tous les collèges. Les personnels sont alors écœurés et quelle réponse donne le Ministre ? Nouvelle 6e et dé-

couverte des métiers en cycle 4 avec un pacte pour les mettre en œuvre !

Comment NDIAYE a ainsi repensé sans moyen le collège de demain de Macron ? En choisissant de le primariser, de remettre en question l'enseignement par disciplines, d'externaliser le traitement de la difficulté scolaire et de réactualiser l'orientation précoce. Il a sélectionné la technologie pour attaquer l'organisation des enseignements par discipline après avoir hésité avec l'EPS, les arts plastiques et l'éducation musicale. Mais la technologie offre plusieurs avantages : discipline touchée par la crise de recrutement, plusieurs postes vacants à faire disparaître, beaucoup de contractuel.les donc flexibilité plus que plan social et un biais pour faire revenir la polyvalence de l'enseignant.e en réanimant l'EIST (enseignement intégré de sciences et technologie). Et oui, pour éviter un complément de service, pourquoi ne pas opter pour l'EIST, même sans dire le nom ? Et après à qui le tour, les arts plastiques et l'éducation musicale ? Cette suppression de l'heure de technologie en 6e devait se produire évidemment sans douleur. Pourtant, si nous prenons l'exemple du département des Landes, nous constatons 3 suppressions de poste avec 1 mesure de carte scolaire à la rentrée 2023 et une hausse de 50 % des compléments de service. Mais ne

soignez pas inquiètes et inquiets collègues enseignant la technologie car NDIAYE modernise votre vieille discipline pour l'an prochain avec des annonces sur le cycle 4 et vous prédestine pour la coordination du dispositif « Découverte des métiers de la 5e à la 3e » (« coordination et animation du dispositif, prise en charge de certaines activités, lien avec les entreprises, intervention des professeurs d'enseignement professionnel ») et ceci pour seulement une petite signature en bas d'une lettre de

mission façon Pacte !

Désormais, au collège, on nous demande de pactiser plutôt que d'asseoir nos métiers autour d'un statut protecteur et autour de la transmission de savoirs disciplinaires émancipateurs. Le contrat, l'annualisation et l'accumulation de missions hors de la classe sont désormais le ciment qui solidifierait nos métiers. Donc remplacez au pied levé vos collègues quelle que soit la discipline et la classe, assurez des activités pédagogiques en tout genre comme Devoirs Faits, investissez-vous dans les stages de réussite remèdes à la prise en charge de la difficulté scolaire, inscrivez-vous dans des missions de pilotages des équipes pour coordonner et mettre en œuvre des projets innovants et vous deviendrez alors l'enseignant.e du XXIe siècle sélectionné.e par votre manager de terrain (le ou la chef.fe d'établissement) pour accéder au Graal « travailler plus pour gagner plus ». Quelle revalorisation salariale et quelle reconnaissance professionnelle !

Refusons de signer le Pacte ! Notre statut n'est pas un contrat !

Exigeons donc un véritable rattrapage salarial sans contreparties et une reconnaissance à la hauteur de notre investissement professionnel permanent pour d'assurer un service public d'éducation nationale digne et ambitieux.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute information et aide à la construction de stratégies collectives (collège@bordeaux.snes.edu).

Catherine Dudès,
co responsable du secteur « collège »
au SNES-FSU Bordeaux avec Irène Docékal
et Nathalie Grégoire.
college@bordeaux.snes.edu



La voie technologique à la croisée des chemins

Présentée souvent comme un continuum BAC-2/BAC+2, nous vous présentons ici six témoignages de collègues enseignants aussi bien en pré-BAC qu'en BTS, dans les différentes filières de la voie technologique. Ces témoignages, reflètent bien les enjeux actuels : difficultés de mise en œuvre des réformes, dilution de l'ADN technologique centré autour du projet, hétérogénéité et effectifs, quotas et apprentissage, stress éthique avec le manque de moyens nécessaires rendant plus difficile l'accomplissement de l'objectif de valorisation sociale de cette voie technologique.

STMG, STI2D, STL, ST2S, spécialité SI... : les problématiques diffèrent et donc les expériences aussi...

*Stéphane Wittorski
voie.technologique@bordeaux.snes.edu*

JEAN-FRANÇOIS PERRIN, BIOCHIMIE, GÉNIE BIOLOGIQUE LYCÉE SAINT LOUIS, BORDEAUX (33)

Je pars très bientôt en retraite, j'ai commencé en séries F7 et F7' - clin d'œil aux anciens - devenues STL-BGB (Biochimie Génie Biologique). Auparavant, les élèves bénéficiaient de temps plus longs pour leurs apprentissages : faire passer des épreuves terminales en mars, c'est une grosse erreur. La dimension technologique a été trop fortement amputée au fil des réformes et diluée dans de trop nombreux sujets.

Je pense que les évaluations par compétences telles qu'elles nous ont été livrées ces dernières années, tant en sections STL BGB que dans les BTS du domaine « bio » n'apportent pas grand-chose, d'autant plus qu'à la fin on pose une note sur 20. Les exercices, sujets, travaux individuels ou de groupes ont toujours été conçus pour évaluer soigneu-

sement et finement l'éventail des compétences attendues (connaissances « par cœur », techniques opératoires, analyses, raisonnement, rédaction) et ce à un niveau donné (élément capital). Avec un bon barème, c'était efficace et simple pour poser une note et déterminer les remédiations nécessaires. Actuellement, on passe trop de temps à se perdre dans la forme alors qu'il faudrait retrouver les moyens permettant de travailler la technicité.

Je partirai donc de l'EN peu compétent en compétences (certainement par mauvais esprit...).

Venons-en aux BTS Biotechnologies où j'enseigne essentiellement : intégrer des élèves en provenance de bac pro. Un quota nous est donné par « Parcoursup » et il ne pose pas de pro-

blème en soi actuellement (environ 15%). Le problème, c'est que les formations de niveau bac pro où il y a de la « biologie » sont très éloignées de la réalité du BTS biotechnologies (même pour le bac pro bioindustries ou le bac pro laboratoire contrôle qualité). Si on a de beaux succès, ils sont trop rares et la fréquence des abandons est trop élevée. Il nous faudrait réfléchir très activement à mettre en place des « préparations » dès la terminale pro ou même envisager une scolarité adaptée, rallongée... Concernant l'accueil des bacs généraux (Spé scientifique quelconque, actuellement environ 25 % de l'effectif), je pense qu'il nous faut continuer à accueillir ceux qui désirent rejoindre rapidement le marché du travail grâce à cette bonne formation professionnalisante, tout en conservant une

porte entre-ouverte vers un cursus long.

Le BTS est un bel outil : bons débouchés sur l'emploi, des poursuites d'études variées : licences pro, écoles d'agro en apprentissage et quelques L3 avec des accords avec des universités. Pour la filière STL (environ 60% de notre recrutement), les opportunités post-BAC sont larges vers de nombreux BTS, voire des IUT même si le taux d'échec y est supérieur.

Et enfin, un point qui me tient à cœur. Il est désespérant de voir qu'en 2023, le sport n'est pas intégré à la formation des étudiants de BTS, l'éducation à la santé doit être poursuivie après le BAC !



CÉCILE BLANCHÉ, ÉCONOMIE ET GESTION LYCÉE CONDORCET, BORDEAUX (33)

Enseigner en STMG, c'est d'abord se poser la question des élèves accueillis.

Nous sommes souvent à la croisée des chemins entre des élèves qui n'ont pas eu de place en bac pro et des élèves dont le niveau scolaire n'a pas été jugé suffisant pour intégrer une filière générale. Bref un grand nombre d'orientations par défaut avec, pour les élèves, un sentiment de déclassement, de manque de considération. Également un certain fatalisme de voie déjà tracée : dans l'esprit de certains de nos élèves, il était évident qu'ils seraient orientés en STMG au vu de leur extraction sociale, de leur quartier d'origine... Mais si peu ont spontanément choisi cette orientation, alors que ceux qui ont montré une envie forte sont souvent ceux qui réussissent le mieux. Étonnant, non ? Enseigner en STMG, c'est aussi accueillir un bon nombre d'élèves avec des bases scolaires peu consolidées pour envisager une scolarité sereine, difficultés auxquelles tous les dispositifs et toute la bonne volonté des collègues ne peuvent apporter une remédiation suffisante.

La filière STMG n'a pas été oubliée par la réforme.

Si les programmes sont plus intéressants dans leur articulation et leur contenu plus en phase avec des préoccupations actuelles, leurs aspects théoriques présentent, encore et toujours, une difficulté pour une grande partie de nos élèves, et leur lourdeur ne

permet pas de mettre l'accent sur l'acquisition des méthodes (analyser, argumenter, synthétiser...). Les résultats aux épreuves de spécialité en sont la preuve.

STMG et poursuite d'études.

Seulement, la maîtrise de ces apports théoriques et méthodes est nécessaire pour une entrée réussie dans les études supérieures. Et l'enjeu est là. On part d'un existant avec des difficultés, que les outils mis en place réduisent trop partiellement, des conditions d'enseignement pas toujours favorables (effectifs de plus en plus chargés qui ajoutent aux comportements débordant d'énergie...), un environnement socio-économique qui n'offre bien souvent que peu d'opportunités (pas de coach pour les dossiers Parcoursup !) et les élèves issus de STMG devraient réussir autant que les autres ? La mise en place de filières spécifiques (classe prépa économique et commerciale voie technologique ECT), des parcours adaptés comme parfois en IUT, etc. améliorent leur scolarité dans le supérieur mais il y a encore de trop nombreux abandons, notamment en licence.

Beaucoup de frustrations en salle des profs de ne pas pouvoir mieux accompagner les élèves de STMG, mais, aujourd'hui, de nombreux collègues se sentent impuissants à assurer correctement cette mission. D'un côté, ne pas abandonner les enfants de la République mais de l'autre, refuser de s'épuiser à absorber les dysfonctionnements de l'institution.

PASCALE GEY, SCIENCES ET TECHNIQUES MÉDICO-SOCIALES, LYCÉE JACQUES MONOD, LESCAR

Voilà maintenant 34 ans que j'enseigne. J'ai essayé de nombreuses réformes. La combinaison des 2 dernières : réforme des programmes de 2019 et réforme du baccalauréat de 2020 nous installe dans une perpétuelle incertitude et inconfort dont hélas la crise sanitaire n'est pas la seule responsable. Élèves, enseignants et familles subissent ces réformes qui les installent dans une constante course et un stress permanent. Il faut être endurant pour tenir surtout en classe de terminale tant le calendrier bouscule les élèves entre évaluations, programmes à terminer pour les épreuves de spécialités, et renseignements du dossier Parcoursup.

Plus précisément pour l'enseignement de spécialité :

Comme beaucoup de disciplines, le bac techno ST2S a vu sa part d'enseignement en groupe réduit diminuer. Cette baisse de moyens rend l'accompagnement des élèves en difficultés moins personnalisé d'autant que le programme plus abstrait est d'un abord moins évident. L'enseignement par concepts complexifie la maîtrise des apprentissages socles des problématiques sanitaires et sociales.

Cette année est marquée par une baisse, exceptionnelle, de nos effectifs en première. Nous sommes très certainement victimes de la concurrence de l'offre de l'enseignement privé non soumis aux mêmes contraintes calendaires pour intégrer l'enseignement optionnel santé social de seconde ou une classe de première ST2S. Les familles assurent une inscription parfois même lors des journées portes ouvertes des établissements privés.

Le fort coefficient de l'épreuve du grand oral génère du stress chez nos lycéens. Même si les temps à effectif réduit nous permettent d'assurer un suivi de qualité, il n'en demeure pas moins que cette épreuve manque d'un cadre précis pour homogénéiser la notation lors de l'épreuve finale. Ce flou est également mal perçu par nos collègues jury. Malgré la répétition de stages, de webinaires... trop d'inégalités subsistent : Quelle efficience !!! C'est un gaspillage de moyens, de temps personnel à se former... Pour quel résultat ? Comment maintenir les élèves au travail, à la rigueur après les épreuves de spé.

Concernant Parcoursup :

Malgré ce marathon pour les élèves, leurs familles et nous enseignants qui les accompagnons dans leurs démarches et écrits, nos élèves intègrent davantage les voies souhaitées et notamment les IFSI et instituts de travailleurs sociaux. La part sur le projet motivé souvent abondés d'éléments pertinents par des parcours de vie riches, des investissements personnels démontrent un réel intérêt et une véritable réflexivité sur leur projet professionnel.

PHILIPPE VIGNOLLES, MÉCANIQUE, LYCÉE SAINT-CRICQ, PAU

Depuis 20 ans, j'ai enseigné en bac S-SI et STI2D, la réforme de 2010 avait fait très mal, celle-ci nous achève !

En SI : avant on avait des élèves de S, donc avec un certain niveau scientifique, aujourd'hui, on a des niveaux très hétérogènes, des élèves peu concernés, le programme est absolument infaisable dans l'année (que ce soit en 1ère ou en Tale) : saupoudrage à tous les étages ! Après avoir établi les bases en 1ère, les élèves abandonnent cette spécialité en Tale car le supérieur demande très fortement math/physique, nos IPR reconnaissant avoir jeté l'éponge sur cette spé. Le grand oral est une mascarade avec notamment l'in-

terdiction d'un support technologique, et le projet, source de motivation, a disparu.

En STI2D : ce qui posait problème entre 2010 et 2020, c'est le tronc commun, où on impose aux élèves des heures des autres spé (Architecture et Construction - Innovation Technologique et Eco Conception - Energie et Environnement - Systèmes d'Information et Numérique). Exemple : quand un élève choisit AC, il n'en a en rien à faire des réseaux informatiques... La réforme Blanquer ne fait qu'accentuer ce problème. Le niveau scientifique du programme est exigeant, les capacités de la plupart des élèves que l'on reçoit amènent à limiter les ambitions ! le projet, pivot de

l'enseignement en technologie, devient insignifiant (une note parmi d'autres) et le grand oral est encore plus grotesque ici : tous les outils appris, manipulés, ne peuvent pas être mis en évidence sur un oral sans support... à force de faire des généralités sur les 4 spé, l'élève devient incompetent en tout... et les collègues sans formation adéquate ne peuvent toujours faire face à la polyvalence demandée.

Dans mon lycée, depuis 2010, on a perdu 18 postes en SII (départs retraites non remplacés). La dernière année avant la réforme Blanquer, on avait 85 élèves en Tale SSI, aujourd'hui 20 en spé SI. Les effectifs en STI2D se maintiennent mais avec une partie du

public en grande difficulté.

Pour le grand oral : au bout de 2 ans, les élèves reprennent déjà les sujets de l'année précédente (les copains ou internet, cette épreuve est loin d'avoir la crédibilité des TPE qui déjà n'était pas bien haute) , et il existe une grande disparité dans la notation des jurys que ne vient pas rendre plus juste une harmonisation statistique...

Avec des épreuves de spé bâclées au mois de mars, comment motiver des élèves, même les plus sérieux, pour travailler pendant 3 mois encore ?

Un tel niveau de saccage ne peut être que voulu !

FABIEN GARNIER, ENERGIE ET ENVIRONNEMENT, LYCÉE KASTLER, TALENCE

Enseignant en lycée depuis 2000, je suis d'abord resté 15 ans dans les Yvelines dont mes 4 dernières années en ZEP. Ces dernières furent intenses mais sympathiques. J'avais 20 élèves par classe, 10 en groupe, des élèves parfois difficiles mais gérables grâce aux effectifs réduits. Heureusement, car je suis arrivé l'année de la réforme du bac, passant du STI au STI2D.

Cette réforme a été violente : j'ai mis à la poubelle tous mes cours et j'ai dû enseigner des choses nouvelles... avec des formations... Et quelles formations ! 10% en présentiel, 90% en autonomie. Au bout de 10 ans, je maîtrise mes enseignements, mais quel temps perdu !

Depuis 7 ans au lycée Kastler, j'ai désormais des classes de 35 élèves et 17 élèves en groupe. Au début, nous étions 15 enseignants,

beaucoup moins déjà qu'avec le bac STI. Au fur et à mesure des années, le nombre de postes a encore diminué. L'enseignement en STI2D est tellement attractif que mes collègues préfèrent partir en BTS (même si l'enseignement se dégrade rapidement depuis 3 ans dans ces sections aussi) ou se mettent à temps partiel ! Mais d'autres sont en arrêt maladie et le burn-out a anéanti l'un de nous, pourtant à 3 ans de la retraite...

17 élèves pour faire de la pratique, une utopie ! Avec 12 élèves, je faisais 6 binômes et je courais partout. Maintenant, je fais 6 trinômes. Je cours toujours, mais désormais, un élève travaille et les deux autres discutent. La manipulation par les élèves, au cœur de la formation, devient de plus en plus compliquée à organiser et nous faisons davantage de simulation avec un ordinateur plutôt qu'avec du

matériel.

Le manque de TZR et le manque de formation des remplaçants contractuels fait peser une lourde charge sur les collègues en place. L'an dernier, j'ai dû accompagner l'une d'elles arrivée en cours d'année pour remplacer un collègue parti à la retraite, sur mon temps personnel : formation sur le fonctionnement du lycée, des outils et du matériel... mais aussi conseils en gestion de classe ou des conflits avec les élèves et familles. Je suis quasiment devenu négociateur pour l'aider dans sa mission. Malgré tout, elle n'a pas tenu. La classe s'est retrouvée à nouveau sans professeur, et l'enseignante ne veut plus passer le concours, dégoûtée par l'expérience. Cette année, j'ai encore un collègue qui part en décembre et j'angoisse déjà.

JEAN-PIERRE JOUANEL ET STÉPHANE MAURICE, BTS INDUSTRIELS, LPO ALBERT CLAVEILLE, PÉRIGUEUX

La France et son industrie ont de nombreux défis à relever : énergétique, sanitaire, climatique, logistique... Nous avons de nombreux outils pour y répondre localement et notamment, des filières de formation professionnelle qui permettent aux jeunes d'acquérir des compétences dont nos industries ont besoin. Pourtant ces filières de Bac professionnel et de BTS industriel se vident année après année. Elles se vident parce qu'elles souffrent d'une mauvaise image de l'industrie manufacturière si loin de la réalité des ateliers modernes. Elles se vident parce que ces sections si porteuses d'emploi souffrent de l'image de filières dans lesquelles l'orientation se fait par défaut, malgré les très nombreux exemples de réussite professionnelle et une insertion souvent meilleure que pour des cursus plus « prestigieux ».

Nos BTS industriels se vident parce que les règles imposées au travers de Parcoursup, par le biais de quotas, ne correspondent pas à la réalité du terrain. D'un côté, avec 50 à 60 % de quota bac pro, on a nombre de places vacantes parce que réservées à un vivier d'élèves de bac professionnel en nombre insuffisant et de l'autre des candidats en liste d'attente, notamment issus de bacs généraux et de bac STI2D que l'on n'a pas le droit de prendre, parce que hors quota. De plus, Les BTS industriels sous statut scolaire subissent de plus en plus la concurrence du secteur privé. La réforme de l'apprentissage et le contrôle continu en cours de formation (CCF) facilitent grande-

ment l'ouverture sans contrôle préalable au marché libéral.

Les résultats, on commence à les entrevoir : des filières industrielles présentant de très nombreuses places vacantes, des industriels qui nous font part de nombreux besoins non pourvus en personnels à compétence technique.

C'est d'autant plus dommage, que l'outil de formation, même s'il n'est pas parfait et peut être amélioré, existe. Malheureusement, les nouveaux référentiels s'accompagnent d'une perte de technicité diluée dans une pléthore de notions, de la suppression des seuils de doublement, et sur les enseignements aux programmes proches, on assiste aux regroupements de filières pour optimiser chaque heure d'enseignement devant un maximum d'élèves et minorer la Dotation Globale Horaire. À cela se rajoutent d'autres contraintes d'enseignements associées à un public diversifié. Des élèves avec des handicaps ainsi que des apprentis en mixité (avec des élèves en formation initiale) forment un ensemble hétérogène aux besoins différenciés. Cela nous conduit à tenter de construire des solutions pédagogiques qui nous semblent les moins défavorables, souvent avec un accroissement de notre charge de travail pour enseigner dans de meilleures conditions ; accroissements devenant alors la norme. Cela crée stress, fatigue, perte de sens et nécessaire prise de recul salvatrice. Quel gâchis !

Tu enseignes en BTS ou tu peux transmettre cette enquête à un collègue de BTS ?

Merci dans tous les cas pour ta participation car l'enjeu des BTS est important. Plus il y aura de répondants, plus nous pourrons croiser les informations sur la situation des BTS production et service dans l'académie de Bordeaux.

Si les effectifs de BTS en formation initiale sont en baisse nationalement en 2021 (-5,7%) et 2022 (-10%), cette réalité recouvre des situations variées : une baisse souvent plus importante pour les BTS production (-40% pour le BTS CPI en 2021 !) mais aussi des différences territoriales importantes. Les programmes, les évaluations (extension du CCF) les publics... sont aussi en pleine mutation.

Les causes sont multiples : assèchement de la filière STI2D, quotas imposés avec des viviers de bac pro insuffisants, concurrence de l'alternance sous statut privé hors contrat (60% des alternants), BUT absorbant les licences pro...Elles entraînent des modifications de conditions de travail, de niveau....

Pourtant les BTS sont plébiscités par le milieu professionnel et par nombre d'élèves recherchant des études courtes. Ils constituent une voie importante de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur et de valorisation sociale.

Pour mieux les défendre, il nous faut mieux connaître l'évolution actuelle sur le terrain.

ENQUÊTE BTS



UNE PRIME DE LANCEMENT À LA RENTRÉE : LES CHEF.FE.S D'ÉTABLISSEMENTS, CHEVILLES OUVRIÈRES DU PACTE

1000 euros pour afficher la réussite du Pacte dès la rentrée 2023

Dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte enseignants à la rentrée de septembre 2023 et afin de récompenser les nouvelles missions des chef.fe.s d'établissement et de leurs adjoint.e.s, le ministre Pap Ndiaye a annoncé le 25 avril qu'ils allaient toucher une prime de 1000€ pour l'année 2023 : « Elle sera versée à tous les chefs d'établissement ainsi que leurs adjoints pour tenir compte du surcroît de travail (...) Ils ont un rôle encore plus important que précédemment dans l'accompagnement des transformations de l'école », a déclaré le ministre de l'Éducation nationale.

Dans le détail, le ministre précise que cette prime sera versée dès la rentrée et ce, sans condition de mise en œuvre du Pacte. Si cette prime est annoncée comme la reconnaissance d'un surcroît de travail, on comprend bien qu'elle est surtout une incitation très forte à la mise en œuvre rapide et à marche forcée des « pactes » dans les établissements, avec toutes les dérives que permet la réforme.

Le Pacte renforce le contrôle et le management des directions.

L'esprit managérial du Pacte, c'est d'abord un contrôle plus strict du temps de travail des collègues. Les collègues qui le signeront auront une rémunération annuelle, selon le service réalisé. Et le rôle des chef.fe.s d'établissements sera de contrôler l'exécution des heures, dans ce cadre annualisé. Quand manqueront des heures au compteur, les collègues signataires les « devront » à leurs chef.fe.s et devront se rendre disponibles, exposant leur vie professionnelle et personnelle aux arbitrages de leurs supérieurs hiérarchiques ! Les documents fournis par le

ministère sont très explicites sur ce point : la priorité est donnée aux remplacements de courte durée. Ainsi, quelles que soient les missions pour lesquelles les « pacté.e.s », ont signé, iels pourraient devoir se rendre disponibles n'importe quand pour remplacer les collègues absent.e.s. Redevables en heures, il sera impossible pour les « pacté.e.s » de dire « non ».

L'esprit managérial du Pacte, c'est aussi l'individualisation des missions et le renforcement des hiérarchies intermédiaires. La rémunération en IMP avait engagé cette dynamique que le Pacte renforce bien davantage encore. Le Pacte est une forme de contractualisation qui impose une logique de chacun pour soi et de rapport individualisé avec les directions d'établissements. Certaines missions donneront des petits pouvoirs à des collègues, le Pacte parachevant ainsi la logique de hiérarchies intermédiaires (par exemple : coordinations « de projets pédagogiques innovants » ou « du dispositif de découverte des métiers » ...) initiées par les dernières réformes.

Nous aurons sûrement un premier aperçu des effets du Pacte sur certaines préparations de rentrée : qu'est-ce qui pourrait désormais empêcher les plus zélé.e.s des chef.fe.s, pressé.e.s de faire remonter les meilleurs chiffres, quitte à mettre plus à mal encore, la cohésion dans les salles des personnels.

Dire « non » au Pacte, c'est aussi refuser cette logique managériale qui a déjà fait tant de mal à nos métiers et nos équipes !

Nathalie Grégoire



Notre camarade Jean-Pierre Huerga nous a quittés en avril, après plusieurs années de lutte contre le cancer et alors qu'il venait, enfin ! à 67 ans, de faire valoir ses droits à la retraite, qu'il n'avait pu prendre plus tôt à cause d'une carrière hachée et des réformes régressives sur la retraite.

Il a rejoint le Snes alors qu'il était prof de maths au Greta de l'Agenais et grâce à lui, nous avons pu dénoncer les dérives et magouilles qui avaient lieu dans ce secteur de la formation continue. Il a d'ailleurs siégé plusieurs années pour le Snes dans l'instance académique qui représentait les Greta.

Élu à la CAA pendant plusieurs années pour l'École Émancipée, il y a défendu sa vision d'une École pour toutes et tous les élèves, démocratique et émancipatrice, aux contenus exigeants et avec des personnels respectés et bien traités. Homme de conviction, il était de tous les combats contre les injustices et inégalités. Pour lui, le Snes devait être ouvert sur ces questions, accompagner les plus précaires et être résolument combatif. C'est ce qu'il faisait en tant que S1, sans s'énerver mais inébranlable, et qui lui a valu la reconnaissance et l'amitié de ses collègues, au collègue Chaumié à Agen comme au lycée G. Leygues à Villeneuve-sur-Lot. Il nous manque déjà.

PUBLICATIONS

En complément du bulletin académique, le Snes-FSU dans l'académie de Bordeaux c'est aussi :



UN NOUVEAU SITE ACADEMIQUE



LES LETTRES D'INFORMATION

LES BULLETINS

LES INFOS DE PROXIMITE DES SECTIONS DEPARTEMENTALES DU SNES-FSU

Permanence générale

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

Snes-FSU Dordogne

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

Snes-FSU Gironde

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

Snes-FSU Landes

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

Snes-FSU Lot et Garonne

snes47@bordeaux.snes.edu
Tél. 06.07.55.96.39

Snes-FSU Pyrénées Atlantiques

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

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

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

Irène Docékal, Hugo Lassalle