

Édito

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 :

DANS LE CONTINUUM

DE L'ACTION SYNDICALE

DU SNES-FSU



L'année scolaire, marquée par une activité syndicale intense, aux côtés de toutes les catégories de personnels de l'académie, touche à sa fin. Le soutien individuel apporté aux collègues est quotidien, qu'il s'agisse de l'aide apportée au moment des mutations, de la défense des dossiers de recours relatifs à la carrière, des réponses aux questions concernant la situation personnelle.

Mais le SNES-FSU, c'est aussi l'intérêt porté à la dimension collective de l'exercice de nos métiers, à la défense des droits, à la recherche d'amélioration des conditions de travail. Tout le travail des représentant-es du SNES et de la FSU en CSA académique ou départementaux au sujet de la préparation de rentrée (prévisions d'effectifs et DHG, créations et suppressions de postes, répartition des moyens CPE, Psyen, des moyens de surveillance), tout le travail des représentant-es du SNES et de la FSU dans les formations spécialisées santé sécurité conditions de travail, est animé par cette volonté.

Les mobilisations ont été nombreuses, dès l'automne pour peser sur le budget et jusqu'au printemps pour infléchir la politique de réduction des moyens. Ce printemps, ce sont les AED et les AESH qui nous auront mobilisé-es, pour leur temps et leurs conditions de travail, leur rémunération, l'urgence de l'obtention d'un statut de fonctionnaire de catégorie B pour les AESH.

Les stages de formation syndicale, nombreux également, ont cherché à couvrir l'ensemble du champ de syndicalisation du SNES-FSU en proposant des thématiques multiples afin que le plus grand nombre d'entre vous puisse y trouver son intérêt.

Ce bulletin se veut à l'image de l'activité de notre section académique. Il a pour objectif de concerner tous-tes et chacun-e dans ce qui nous rassemble et dans les spécificités de nos métiers. La rentrée 2026 sera particulière par sa proximité avec les élections professionnelles du mois de décembre lors desquelles le SNES-FSU vous demandera de renouveler votre confiance dans les représentant-es de la FSU pour les quatre années à venir. Elle sera particulière aussi par sa relative proximité avec les élections présidentielles de 2027 auxquelles, on le voit, il y a déjà pléthore de candidat-es prétendant mettre l'école au coeur de leur projet politique. Dans ce contexte, la lutte et les propositions du SNES-FSU pour gagner la revalorisation des salaires et des carrières, pour améliorer le système éducatif au bénéfice des personnels PRO comme des élèves, seront accentuées pour peser dans les débats. Nul doute que nous vous retrouverons très vite à la rentrée dans des mobilisations rassembleuses pour faire gagner l'école et les personnels.



La section académique du SNES-FSU vous souhaite à toutes et à tous d'excellentes vacances d'été.

Sonia MELJAC
Secrétaire générale du SNES-FSU section académique de Bordeaux

CANICULE : COUP DE CHAUD SUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Sommaire

ÉDITO - P.1

► ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 : DANS LE CONTINUUM DE L'ACTION SYNDICALE DU SNES-FSU

ACTUALITÉ - P.2

- CANICULE : COUP DE CHAUD SUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL
- LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE : PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ÉTAPE 2
- CARRIÈRES : POINT SUR LA CAMPAGNE DE PROMOTIONS 2026
- SUPPRESSIONS DE POSTES, DOUBLE CONCOURS... QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES COLLÈGUES REMPLAÇANT-ES ?
- STAGIAIRES 2026 : UNE RENTRÉE DANS LE BROUILLARD
- LES AED MOBILISÉ-ES LE 2 JUIN
- RÉTROACTIVITÉ DE LA PRIME REP/REP+ POUR LES AED ET AESH : LA FIN (ENFIN) DES PROCÉDURES ?

FOCUS - P.8

► AESH : POURSUIVRE LE COMBAT POUR SORTIR DE LA PRÉCARITÉ

VIE DES INSTANCES- P.10

- RETOUR SUR LES CONDITIONS DE PRÉPARATION DE LA RENTRÉE 2026 - COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION ACADÉMIQUE DE JANVIER ET MARS 2026
- FORMATION SPÉCIALISÉE SANTÉ SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL- LE BAROMÈTRE QVCT, TÉMOIN DE LA PRESSION SUR LES PERSONNELS, RANGÉ AU PLACARD JUSQU'EN 2027 !

ÉCHOS DES DÉPARTEMENTS - P.13

- DORDOGNE
- PYRÉNÉES ATLANTIQUES
- LOT-ET-GARONNE
- LANDES

RETRAITÉ-ES- P.16

- LES RETRAITÉ-ES DU SNES NE BATTENT PAS EN RETRAITE !
- HOMMAGE DE MICHEL CASTAING À GÉRARD DAREAU, ANCIEN TRÉSORIER ACADÉMIQUE

BILLET D'HUMEUR - P.18

- NOS VALEURS NE S'ARRACHENT PAS
- PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE : RÉAGISSONS !

VIE DU SNES - P.20

- ORGANISATION DE FIN D'ANNÉE DE LA PERMANENCE ACADÉMIQUE

Les vagues de chaleur estivales sont de plus en plus précoces en France, avec des records battus au mois de mai cette année. La France n'a jamais pris de réelles mesures d'anticipation de ces phénomènes, pourtant cela fait des années que les scientifiques du GIEC les avaient prévus et avaient alerté les gouvernements.



académique avec état des lieux et protocoles d'anticipation des vagues de chaleur. Car l'académie de Bordeaux n'est pas épargnée bien au contraire et les établissements

ont eu chaud : 32° à Tartas, 36° à Lormont, 33° à Périgueux... Même le lycée de Créon, établissement neuf ouvert en 2024, a surchauffé avec 30° en salle !

Les réponses apportées en catastrophe par le ministre Edouard Geffray sont infantilisantes et inadaptées. La section académique dénonce cette impréparation des services. Elle rappelle que tous les personnels doivent être protégés : en conditions de chaleur, et en l'absence de mesures d'adaptation, un personnel qui craint pour sa santé doit pouvoir cesser le travail sans retrait sur salaire ou jour de carence !

La section académique et les sections départementales étaient mobilisées dès le 25 mai auprès des collègues et se battront à tous les niveaux pour que des mesures d'atténuation et d'adaptation efficaces soient mises en place. Pour que l'administration comprenne enfin l'ampleur des difficultés des collègues il est essentiel que chacun-e se saisisse des outils de prévention et notamment des fiches SST.

*Maitane Cocagne,
Secrétaire générale adjointe*



Les données remontées du terrain sont édifiantes : 77,6 % des collèges et lycées au niveau national ont relevé une température de plus de 30°C ; 87,2 % des établissements n'ont pas mis en place de mesures d'adaptation. Et pour cause : le plan canicule du ministère, pas vraiment négocié avec les organisations syndicales, est sorti en catastrophe le 27 mai. Ce plan prévoit une déclinaison au niveau



LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE : PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE ÉTAPE 2

Au cours du mois de mars, la MGEN a lancé la procédure d'affiliation à la prévoyance collective. Les agent-es qui ne sont pas en CMO, CLM, CLD ont 6 mois pour y adhérer aux conditions actuelles :

- ➔ pas de tarification à l'âge
- ➔ pas de questionnaire de santé (donc sans tarification liée au risque)
- ➔ pas d'exclusion de garanties de couverture.

L'adhésion se fait uniquement par téléphone avec un-e conseiller-e MGEN.

Malgré les alertes du SNES-FSU, la procédure d'affiliation a été un véritable fiasco au mois d'avril. La MGEN avait sous dimensionné l'ampleur de la tâche et les conséquences ont été multiples : temps d'attente interminable au téléphone, files d'attente dans les sections départementales de la MGEN, conseils donnés au rabais, affiliation des retraité-es reportée, espace adhérent incompréhensible...

Au 4 mai, d'après la MGEN, seulement 2486 agent-es de l'académie sur 53474 agent-es avaient souscrit à la prévoyance collective.

L'importance de souscrire à la prévoyance

La couverture prévoyance ne doit pas être négligée. Beaucoup de collègues la sollicitent au cours d'une carrière de plus en plus rallongée et évitent ainsi d'importantes pertes de salaire (50 % de perte après 3 mois de congé maladie ordinaire, 40 % après 1 an de congé longue maladie et 50 % après 3 ans de congé longue durée). Il faut aussi avoir conscience que les aléas de la vie, maladie ou accident, peuvent concerner les personnels à tout âge, d'où l'importance de souscrire.



C'est la réforme de 2021 qui a séparé la complémentaire santé de la prévoyance alors qu'elles étaient auparavant couplées pour protéger au mieux les agent-es de la fonction publique.

Pire, la prévoyance collective n'était pas prévue lors des premières négociations sur la PSC. Grâce à la pression exercée par les différentes organisations syndicales dont la FSU, elle a été intégrée dans les accords PSC avec une participation de l'employeur à hauteur de 7 euros. Cette couverture prévoyance collective négociée, protectrice et solidaire, répond aux besoins des agent-es. Certes, dans certaines situations, le montant de la cotisation peut être supérieur à une couverture prévoyance individuelle mais ce contrat collectif est le seul basé sur la solidarité entre collègues. Le SNES-FSU revendique donc une augmentation de la prise en charge employeur et continue à se battre pour que la prévoyance collective soit intégrée à la couverture santé obligatoire lors des prochaines négociations PSC.

Alors que l'employeur est responsable de l'état de santé de ses agent-es, en particulier dans un contexte d'allongement des carrières et de dégradation continue des conditions de travail, lors de la dernière formation spécialisée, le rectorat a fait savoir qu'il ne ferait pas la publicité de la prévoyance au prétexte qu'il s'agit d'une démarche individuelle et facultative des agent-es...

Si vous n'avez pas pu souscrire à la prévoyance collective avant le 1er mai vous avez jusqu'au 1er novembre pour y adhérer en appelant la MGEN au 09 72 72 16 17. Votre prévoyance individuelle MGEN ou autre continue de vous couvrir jusqu'à adhésion au contrat collectif.

*Malick Saami,
en charge de l'animation du secteur santé*

CARRIÈRES : POINT SUR LA CAMPAGNE DE PROMOTIONS 2026

AVANCEMENT ACCÉLÉRÉ

Les arrêtés collectifs d'avancement d'échelon bonifié (6^{ème} et 8^{ème} échelons) ont été mis en ligne sur le site du rectorat le 13 avril. Un article du 18 février, visible sur le site de la section académique donnait diverses statistiques.

Constat : lors des deux premiers rendez-vous de carrière l'administration est « économe » dans l'attribution des avis Excellent. Tout s'arrange au 9^{ème} échelon. Assurément, grâce aux conseils des IPR, la profession a alors bien progressé !

HORS CLASSE

Sous réserve de la communication des contingents de promotion par le ministère, les résultats sont attendus la semaine du 29 juin. Le SNES-FSU a dénoncé plusieurs fois le fait qu'à barème égal, le rectorat départage avec l'avis recteur. Cela revient à prendre deux fois le même critère dans le classement : d'abord dans le barème, puis pour départager. C'est contraire aux LDG ministérielles qui fixent l'ancienneté de corps comme critère de départage. Le SNES-FSU national est intervenu auprès de la DGRH pour signaler ce fonctionnement et, lors du CSA MEN de décembre, la DGRH a clairement indiqué que les LDG ministérielles devaient être appliquées. Pour autant le rectorat semble s'obsti-

ner et ne pas vouloir s'aligner sur la position de la DGRH. À la demande du SNES-FSU le rectorat a fait une simulation sur la hors-classe 2025 de la catégorie des certifié-es, en prenant comme critère de départage l'ancienneté de corps. Le résultat est sans appel. Avec l'application des LDG ministérielles, sur les 476 promu-es en 2025 par le rectorat, 109 collègues au 10^{ème} échelon depuis moins d'un an et ayant un avis Excellent n'auraient pas été promu-es. Auraient en revanche été promu-es des collègues en fin de 10^{ème} échelon et 4 collègues au 11^{ème} échelon à la rentrée 2025. Le SNES-FSU continue à revendiquer l'accès à la hors classe pour les collègues les plus avancé-es dans la carrière.

CLASSE EXCEPTIONNELLE

Les avis seront consultables dans I-prof à partir du 08 juin et les résultats annoncés au plus tard la semaine du 29 juin. Depuis 2 ans le SNES-FSU dénonce de multiples dysfonctionnements : aucune harmonisation des pratiques des IPR pour attribuer les avis, promotions de certifié-es à peine au 5^{ème} échelon de la HC (parfois depuis moins d'un an !), promotions de collègues récemment agrégé-es par liste d'aptitude ... la politique des copains tourne à plein régime. Pire encore : le SNES-FSU est intervenu au MEN en ciblant explicitement 3 rectorats, dont celui de Bordeaux, pour non respect des LDG MEN, et la DGRH a répondu par écrit « *Les critères de départage inscrits dans les lignes directrices de gestion ministérielles doivent être strictement appliqués par les services déconcentrés pour l'accès à la classe exceptionnelle.* » mais le rectorat a renvoyé à l'année prochaine tout débat sur le sujet.

Article : Bilan de la CAPA [janv. 2026] de contestation des avis des rendez-vous de carrière 2024-2025



Faire évoluer le ratio promu-es / promouvables, une nécessité pour le second degré

Rappelons que le ratio promu-es/promouvables est de 9,5 % pour les certifié-es et 29 % pour les professeur-es des écoles. Cette différence de traitement est dénoncée par le SNES-FSU depuis plusieurs campagnes. Elle a des conséquences concrètes sur les carrières, comme l'illustrent les données suivantes, qui concernent l'académie de Bordeaux : à la rentrée 2025, 781 professeur-es certifié-es étaient au 7^{ème} échelon de la hors-classe contre moins de 5 (!) professeur-es des écoles. En parallèle, toujours au 01/09/2025, 1542 professeur-es certifié-es étaient en classe exceptionnelle, contre 2255 professeur-es des écoles !

Face à ces données, le « mérite » mis en avant par l'administration, et que le SNES-FSU dénonce, ne tient pas.

Comment peut-on accepter que des personnels recrutés au même niveau d'étude et ayant des grilles indiciaires identiques, n'aient pas les mêmes perspectives de carrière ?

Les ratios promu-es/promouvables sont fixés par décret pour une période de 3 ans. Le SNES-FSU pèsera de tout son poids afin que les ratios fixés pour les campagnes 2027-2028-2029 corrigent les inégalités de traitement et permettent à toutes et tous les titulaires du second degré l'accès à la classe exceptionnelle à l'issue d'une carrière complète.

Ne pas appliquer l'ancienneté de corps comme premier critère de départage, procéder à l'égalité Femme/Homme par discipline au lieu de le faire au global, répartir les promotions par discipline au lieu d'harmoniser en amont les pratiques des IPR puis de laisser jouer l'ancienneté de corps autant de pratiques contraires aux LDG MEN et aux directives de la DGRH, mais qui permettent aux IPR de choisir en toute li-

berté les promu-es.

Il est à craindre que dans notre académie le crû 2026 ne soit du même tonneau que les précédents. La section académique interpellera le nouveau secrétaire général du rectorat tout juste arrivé de Nice. En effet, après un âpre combat mené par le SNES-FSU dans cette académie, il avait été désavoué par la DGRH pour non respect des cri-

tères de départage et contraint, courant juillet 2025 d'annuler l'arrêté collectif des promotions qu'il avait initialement publié, pour le remplacer par un nouvel arrêté. Un tiers des promu-es avaient vu leur promotion annulée. Peut-être ne souhaitera-t-il pas renouveler l'expérience ?

Nicolas Garret

SUPPRESSIONS DE POSTES, DOUBLE CONCOURS... QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES COLLÈGUES REMPLAÇANT-ES ?

Le mois de mai a été chaud, la rentrée 2026 va l'être encore plus pour les remplaçant-es... Sous les deux quinquennats Macron, précipitation et impréparation sont devenues des marques de fabrique du ministère de l'éducation nationale, qui, cette année encore, n'a pas déçu les personnels sur ce point.

La baisse démographique est le prétexte au retrait de 131 moyens d'enseignement dans notre académie. Le ministère impose en plus une réforme des concours mal préparée dont l'impact réel sur les postes fixes et BMP n'est toujours pas calibré au 27 mai. Le

calendrier, imposé par le ministère, ne permettra de connaître le nombre réel de stagiaires accueilli-es dans l'académie, et donc les moyens enseignants nécessaires, qu'au 15 juillet ! En conséquence le Rectorat a gelé un plus grand nombre de postes au mouvement et de BMP que l'an passé, pour prévoir une éventuelle inflation du nombre de fonctionnaires-stagiaires.

Seule certitude : il y aura un impact sur l'emploi et les affectations des remplaçant-es ! Chose rare le Rectorat s'est ouvert de son inquiétude concernant les non-titulaires auprès des syndicats, allant jusqu'à évoquer un possible « plan social » en fin d'année pour les collègues en CDD.

Les affectations seront elles aussi impactées. Les postes à pourvoir seront rares, surtout en Dordogne, proportionnellement plus affectée par les suppressions de moyens d'enseignement, mais aussi dans certaines disciplines comme en espagnol dans les Pyrénées-Atlantiques. Le calendrier très tardif, imposé par le ministère pour les affectations de stagiaires, complique la tâche de la DPE (elle aussi à moyens constants de personnels), et il est prévisible que plus de collègues que l'an dernier n'aient connaissance de leur affectation qu'en août.

Le SNES-FSU a pourtant averti dès l'an dernier le ministère des conséquences de toutes les zones de flou de cette réforme dans le fonctionnement des

AFFECTATIONS DES NON-TITULAIRES

Comme l'an dernier les enseignant-es, CPE, PsyEN non-titulaires pourront formuler des vœux d'affectation sur l'application LILMAC, cette fois au mois de juin. Le Rectorat refuse toujours le retour à un barème, mais assure prendre en compte les situations individuelles (handicap, situations médicales et familiales) qui doivent donc pouvoir être communiquées via LILMAC comme s'y était engagée l'administration.

Les affectations débiteront fin juin mais il est à prévoir qu'elles seront majoritairement connues après le 15 juillet.

AFFECTATION DES TZR

RAD : les collègues ayant demandé un changement de RAD au mois de mars auront une réponse en même temps que les résultats du mouvement intra-académique, le 12 juin.

Affectation : à partir du 12 juin les collègues ont la possibilité d'envoyer un mail à leur gestionnaire en DPE pour préciser leurs contraintes et leurs préférences d'affectation (AFA ou SUP, collège/lycée, proximité...). Nous rappelons qu'en absence de transmission d'information de la part de l'agent la DPE n'est pas informée de l'existence d'une RQTH ou de contraintes médicales, et ne peut donc les prendre en compte pour l'affectation...

académies. La section académique travaille depuis plusieurs mois pour garantir les droits des personnels. Si le calendrier est malheureusement contraint, elle veillera à ce que les garanties obtenues pour les remplaçant-es, TZR comme non-titulaires, continuent d'être appliquées.

La section académique encourage les collègues à préciser à la DPE leurs contraintes pour l'affectation, et à remonter toute situation problématique, établissements trop éloignés ou incompatibilités avec l'état de santé ou la vie familiale notamment, à permanence@bordeaux.snes.edu

Maitane Cocagne,

STAGIAIRES 2026 : UNE RENTRÉE DANS LE BROUILLARD

En plus de dégrader l'entrée dans le métier, la réforme de la formation initiale entraîne l'apparition d'un nouveau genre de stagiaires : les élèves fonctionnaires, et d'un nouveau master : le M2E (master enseignement et éducation). Les concours externes à bac +5 et bac +3 se tenant en parallèle pendant deux années de transition (25/26 et 26/27) différents types de stagiaires vont se côtoyer avec des statuts, des salaires et des ORS différents.

➔ Les lauréat-es des concours bac +3 titulaires d'une licence deviendront élèves-fonctionnaires, étudiant-es en M1 M2E et feront un stage d'observation et pratique accompagnée de 12 semaines en établissement.

➔ Les lauréat-es des concours bac +5 seront fonctionnaires-stagiaires ; celles et ceux titulaires d'un master disciplinaire seront à mi-temps devant élèves et à mi-temps en formation tandis que celles et ceux titulaires d'un master MEEF seront à temps plein avec 10 à 20 jours de formation.

➔ Les lauréat-es des concours bac +3 titulaires d'un M1 MEEF deviendront fonctionnaires-stagiaires en M2 M2E, à mi-temps devant élèves et à mi-temps

AVEC LE MINISTÈRE, C'EST PAS CLAIR



LE SNES-FSU VOUS ÉCLAIRE

en formation. Alors que les lauréat-es des concours bac +3 possédant un M1 disciplinaire deviendront élèves-fonctionnaires à moins qu'une commission académique leur place fonctionnaires-stagiaires en M2 M2E. Cette commission n'a pas de cadre national et il est à craindre que selon les besoins académiques tous-tes ne soient pas traité-es de la même manière.

Les élèves-fonctionnaires seront rémunéré-es à l'indice minimal de la fonction publique, désormais en dessous du SMIC. Et les fonctionnaires-stagiaires seront rémunéré-es à l'indice 395 comme actuellement.

Tous ces agent-es auront un-e tuteur-ice terrain dont le rôle sera d'aider les stagiaires à acquérir les gestes profession-

nels. Ce rôle, éminemment important puisqu'il participe à définir notre identité professionnelle et à former les futur-es professeur-es, représente une charge de travail lourde et est mal reconnu. D'ailleurs, si la rémunération des tuteur-ices des fonctionnaires-stagiaires est insuffisante, celles des tuteur-ices des élèves-fonctionnaires n'est à ce jour même pas connue. Et la question de décharge de service a été écartée par le ministère.

Ces différents statuts et l'impossibilité de prévoir leur nombre avant la fin des admissions début juillet a nécessité, de la part du rectorat, la préemption de nombreux postes et BMP pour affecter tardivement des fonctionnaires stagiaires issus des concours externes à bac+3. Dans une année particulièrement réduite en terme d'ouverture de postes, la réforme de la formation ne fait pas que dégrader l'entrée dans le métier, elle limite de manière importante les mutations intra-académiques des collègues cette année, et risque de complexifier l'affectation des TZR et non titulaires avant la fin du mois de juillet (date de l'affectation des stagiaires).

François Boudet

LES AED MOBILISÉ-ES LE 2 JUIN

Pour les AED, il n'y avait aucune création de poste au niveau national pour la rentrée 2026, malgré des vies scolaires en sous-effectifs chroniques dans l'académie de Bordeaux comme ailleurs (voir l'article « Retour sur les conditions de préparation de la rentrée 2026 » p.11-12)

Concernant la grille salariale, le groupe de travail académique prévu au mois de janvier avait été reporté sine die sur consigne ministérielle et aucun changement ne se profile à l'horizon. Pour l'obtention du CDI, c'est toujours l'arbitraire et la plus grande opacité qui règnent.



Enfin les remontées de vies scolaires se multiplient : droits des agent-es non respectés, incidents avec des élèves ou des parents de plus en plus fréquents, charge de travail trop importante. Pour dénoncer la précarité des AED et la souffrance des vies scolaires, le SNES-FSU dans une large intersyndicale a appelé à la mobilisation le 02 juin. L'intersyndicale a été reçue en audience au Rectorat, vous pouvez retrouver le

compte-rendu sur le site de la section académique. Le SNES-FSU se tient aux côtés des AED pour former et informer les collègues sur leurs droits, intervenir quand ceux-ci ne sont pas respectés. La section académique envisage une visio de pré-rentrée et un stage de formation au premier trimestre, réservés aux AED.

Maitane Cocagne,

RÉTROACTIVITÉ DE LA PRIME REP/REP+ POUR LES AED ET AESH : LA FIN (ENFIN) DES PROCÉDURES ?

Depuis janvier le SNES-FSU a interpellé à plusieurs reprises le Rectorat de Bordeaux concernant des demandes ou pratiques qui paraissaient litigieuses dans le versement rétroactif de la prime REP/REP+ aux agent-es qui en faisaient la demande.

L'arrivée d'un nouveau Secrétaire Général au Rectorat et la tenue du GT AESH, demandé de longue date, ont permis, avec l'aide du secteur juridique du SNES-FSU, d'éclaircir plusieurs points.

La gestion de la rétroactivité de la prime par la DPASCO :

→ la DPASCO a traité les dossiers dans leur ordre d'arrivée au Rectorat. Contre l'avis du SNES-FSU mais suivant les prescriptions ministérielles, elle propose un versement après signature d'un protocole transactionnel, démarche qui peut paraître obscure pour nombre de personnels. Au 28/04 elle avait traité les dossiers arrivés avant le 11/12 malgré une forte mobilisation des services de la DPASCO, eux aussi en sous-effectifs chroniques...

→ deux cas de figures pour les protocoles transactionnels :

→ la ou le collègue ne réclame pas de sommes dues avant 2021 (prescription quadriennale), ou n'avait pas fait de recours préalable avant août 2025 : le protocole transactionnel propose la stricte somme due pour exercice en REP ou REP+ entre 2021 et 2023, au prorata du temps de travail de l'agent-e et de sa durée de contrat ;

→ la ou le collègue réclame des sommes pour une période d'exercice antérieure à 2021 et avait formulé un recours préalable avant août 2025 : le protocole transactionnel propose une somme supérieure à celle correspondant à la période d'exercice 2021-2023, mais qui reste inférieure à celle réellement due ;

→ les protocoles transactionnels impliquent de la part de l'agent-e un engagement à ne pas tenter de recours contentieux (donc au tribunal administratif). Le SNES-FSU a alerté le Rectorat sur cette partie du protocole et sur sa présentation aux agent-es, sans explications ou indications sur les conséquences en cas de refus de signer.

→ le Secrétaire Général puis le directeur de la DPASCO ont confirmé que les agent-es qui ne signeraient pas le protocole proposé se verraient quand même payer les sommes dues pour 2021-2023, mais avec un délai allongé (les dossiers seront traités en dernier).

→ le service juridique du Rectorat souligne qu'en cas de nouvelle jurisprudence cet engagement des agent-es serait caduc, ouvrant la possibilité à de nouvelles démarches et recours. Ce n'est pas la lecture du SNES-FSU qui appelle à la prudence.

Le SNES-FSU a rappelé au Rectorat qu'il avait obligation d'informer les agent-es de leurs droits. Il est manifeste que ça n'a pas été le cas lors de cette première vague d'envoi des protocoles.

Une nouvelle décision de Conseil d'État défavorable aux agent-es

Dans une décision du 8 avril 2026, le Conseil d'État a validé le principe de l'application de la prescription quadriennale pour le versement rétroactif de la prime REP/REP+. La probabilité d'une nouvelle jurisprudence amenant l'État à être obligé de verser de manière rétroactive l'indemnité due aux agents pour la période 2015/2020 est très faible. Cependant, pour le SNES-FSU, reste que l'État a commis des fautes répétées dans ce dossier. Il est possible alors de faire un recours contentieux pour tenter d'obtenir des dommages et intérêts,

requête qui prendra du temps (délai de traitement au TA : 3 ans en moyenne) et qui, si elle aboutit, ne couvrira certainement pas l'entièreté de la somme due.

Mais alors que faire ?

→ Si vous signez le protocole : la somme proposée sera versée rapidement (du moins dans la possibilité des moyens de traitement de la DPASCO) mais vous ne pourrez plus faire de démarches supplémentaires sauf nouvelle jurisprudence. => c'est intéressant si vous ne réclamez que des sommes dues pour 2021-2023, ou si vous n'aviez pas fait de recours préalable avant août 2025

→ Si vous ne signez pas le protocole : le Rectorat de Bordeaux s'est engagé à verser la somme due pour 2021-2023, mais dans un délai plus long. Il est alors possible de continuer les démarches pour essayer d'obtenir plus.

→ c'est intéressant si vous aviez déposé un recours préalable et que les sommes en jeu pour la période 2015-2020 sont bien supérieures au dédommagement proposé par le Rectorat.

→ ça peut être intéressant également pour quelques dossiers, notamment pour des collègues particulièrement lésés par la prescription quadriennale.

La section académique du SNES-FSU Bordeaux continue de vous accompagner. Si vous avez besoin de conseils pour choisir la suite de vos démarches : écrivez-nous à permanence@bordeaux.snes.edu

Le SNES-FSU continuera de se battre pour faire reconnaître la faute de l'État dans le non-versement de la prime REP/REP+ aux AED et AESH depuis 2015. Aidez-nous : syndiquez-vous !

Maitane Cocagne

AESH : POURSUIVRE LE COMBAT POUR SORTIR DE LA PRÉCARITÉ

Beaucoup d'incertitudes à l'heure où sont écrites ces lignes :

→ une mobilisation est prévue le 9 juin pour peser sur les discussions au ministère en vue de l'obtention d'un statut de fonctionnaire de catégorie B ;

→ le déploiement des PAS, avec leur cortège de dégradation des conditions de travail, avance comme si de rien n'était alors qu'ils ont été refusés par l'Assemblée Nationale

Le compte rendu du groupe de travail du 28 avril est donc l'image de la discussion académique entre les organisations syndicales et le rectorat à cet instant t.

Le 28/04 avait lieu le premier groupe de travail AESH au Rectorat, réunion demandée de longue date par la FSU. Au vu de la précarisation et des besoins du métier il était temps !

Ce GT a été l'occasion d'aborder des sujets urgents : mise en place des PAS, temps de trajet et temps de travail, subrogation et trop-perçus, formation, rétroactivité de la prime REP/REP+, évolution du guide AESH... Mais il n'a pas laissé le temps pour toutes les demandes des organisations syndicales, et un prochain GT permettra de poursuivre ces discussions

PAS

La généralisation des PAS continue à marche forcée contre l'avis des organisations syndicales. A la rentrée 2025, 10 PAS avaient remplacé certains PIAL dans l'académie. Pour la rentrée 2026, c'est 50 PAS de plus qui sont prévus. Si la nouveauté 2025 a été relativement indolore (à quelques exceptions près...), l'administration ayant veillé à ne pas modifier substantiellement les conditions de travail des AESH concerné-es, on peut légitimement craindre que la multiplication par 6 des PAS implantés n'entraîne une dégradation. Si l'administration assure veiller à ce que les zones d'intervention

de chaque AESH correspondent à celle de l'ancien PIAL, sera-t-elle en mesure de surveiller 59 PAS, dirigés par des collègues avec des niveaux de formation et de connaissance du métier très variables ?

Devant cette interrogation la DPASCO a validé le principe d'élaborer une règle commune à l'académie pour limiter la zone d'intervention des AESH à l'intérieur du PAS. Ces échanges montrent qu'un cadre de fonctionnement commun à l'académie est nécessaire, principe également validé par l'administration.

Pour les collègues concerné-es, le passage du PIAL au PAS est une modification de contrat qui entraîne la production d'un avenant, à signer avant prise de poste. La DPASCO travaillait alors à préparer ces avenants afin qu'ils puissent être signés avant la pré-rentree et désormais certain-es collègues les ont reçus. Le SNES-FSU rappelle aux collègues AESH que cet avenant ne doit pas constituer de changement au contrat initialement prévu, à part pour la structure de rattachement (PAS et plus PIAL), sauf si ce changement a été négocié avec l'employeur et accepté par l'AESH.

Enfin pour aider à la gestion des PAS, la DPASCO souhaite conserver ses AESH référent-es, mais n'était pas encore en mesure ni de définir leur rôle exact dans l'articulation PAS/terrain, ni d'indiquer le nombre d'AESH référent-es qui seront conservé-es.

Beaucoup de flou perdure sur la mise en place des PAS mais on peut saluer la volonté de la DPASCO de ne pas léser les AESH dans ce processus. Le SNES-FSU et la FSU-SNUIPP vous accompagnent pour garantir vos droits. Interrogation sur votre avenant, zone d'intervention trop étendue... contactez votre syndicat !

Condition de travail, cadrage et harmonisation des pratiques académiques

Les discussions ont convergé à nouveau vers le constat d'un besoin d'harmonisation des pratiques au niveau académique.

Concernant le temps de travail des agent-es, la norme est d'une quotité de 62 % et non 60 %. Les DSDEN sont à la manœuvre pour rajuster le temps de travail des agent-es.

Le SNES-FSU et la FSU-SNUIPP continuent de dénoncer l'imposition aux AESH de temps partiels au détriment de temps plein, les maintenant dans une précarité inacceptable.

Concernant les temps de déplacement en cas de service partagé, le Rectorat valide la lecture administrative d'un temps de déplacement inclus dans les heures connexes, ce que rejette le SNES-FSU et la FSU-SNUIPP pour qui ce temps doit être considéré comme du temps de travail.

Il devient alors important de réellement décompter ses heures connexes pour les collègues en service partagé : en cas de dépassement du nombre d'heures annuel, vous aurez le droit à un rattrapage.

Rappel : le temps d'activité connexe est calculé par temps d'accompagnement hebdomadaire x 5, soit 120h annuelles pour une quotité de 62 %.

Concernant les changements d'affectation, le SNES-FSU et la FSU-SNUIPP ont à nouveau porté la demande d'une harmonisation académique. La DPASCO s'est engagée à proposer une procédure commune pour ces demandes.

Dans certains cas ce changement peut être imposé par l'administration.

En cas de refus de l'agent, celui ou celle-ci bénéficie d'une procédure de reclassement ou d'indemnités de licenciement.

Concernant les entretiens de régulation, les organisations syndicales constatent une confusion fréquente avec un entretien professionnel et de grandes disparités dans la manière notamment pour la bienveillance et le respect avec lesquels ces entretiens sont menés. La DPASCO fournit aux pilotes de PIAL une trame pour la rédaction des rapports faisant suite à ces entretiens, elle propose d'élaborer un cadrage pour leur déroulement.

Concernant les contacts des AESH avec les familles, suite à une interpellation des organisations syndicales, la DPASCO rappelle que les AESH ont tout à fait le droit de dialoguer avec les familles dans le cadre de leurs missions. Une section sera rédigée sur les droits et devoirs des AESH sur cette question dans le guide académique, avec l'aval du Directeur des Ressources et Relations Humaines.

Enfin quelques points ont été précisés à l'administration :

- la médecine de prévention reste notre seul accès à une forme de médecine du travail, les AESH peuvent s'en saisir au même titre que l'ensemble des agent-es
 - la résidence administrative prise en compte pour calculer les frais de déplacement d'un·e AESH en service partagé est l'établissement dans lequel elle ou il effectue le plus d'heures
 - les EPI nécessaires à l'accompagnement d'élèves en atelier (SEGPA, lycée pro...) doivent être fournis à l'AESH par l'établissement

Subrogation

Une fois encore, le gouvernement a repoussé la mise en place de la subrogation qui permettrait d'éviter le double remboursement avec des trop perçus aux agent-es contractuel·les en cas de congé maladie. Le Rectorat partage notre désarroi sur la question.

Bien que la DPASCO ait travaillé à améliorer la communication et les délais de

traitement pour réduire les risques de trop-perçus, nous continuons à être sollicité·es par des collègue·es dans des situations dramatiques, à qui on demande de rembourser des trop perçus élevés.

Le SNES-FSU et la FSU-SNUIPP ont soulevé la question des prélèvements sur salaires parfois délirants effectués par la DGFiP pour le remboursement des trop-perçus. Il apparaît que l'administration et la FSU n'ont pas la même lecture des textes juridiques, et la FSU défendra son interprétation pour permettre des remboursements laissant un salaire suffisant aux agents tant que la subrogation qu'elle continue de réclamer ne sera pas mise en place.



Formation

Les organisations syndicales ont rappelé que la formation initiale de 60h des AESH à leur première prise de poste, si elle était appréciée des collègue·es était aussi largement insuffisante.

Concernant la formation continue, la DPASCO indique que les AESH comme les autres personnels ont le droit de s'inscrire aux formations de Ecole Académique de Formation Continue (EAFC). Devant les interrogations des syndicats elle propose de mener un travail de communication pour que ces formations soient mieux connues des AESH.

Le SNES-FSU et la FSU-SNUIPP ont rappelé la demande des AESH d'avoir des attestations de formation lorsqu'ils et elles effectuent des stages avec l'employeur, afin de les faire valoir sur leurs CV. Il est possible d'éditer la liste des formations suivies à partir de l'outil SOFIA-FMO.

Enfin soulignons que les AESH ont également le droit de demander un congé de formation professionnelle de 6 mois, durant lequel elles reçoivent une partie de leur salaire tout en suivant une formation de 35h/semaine. On constate que peu d'AESH se saisissent de ce congé (14 demandes d'AED et AESH pour 2025/2026) qui mériterait d'être mieux connu.

Pour le SNES-FSU et la FSU-SNUIPP, la formation tout au long de la vie est un droit fondamental des travailleuses et travailleurs. Ce droit est un des parents pauvres de l'Education Nationale, pour les AESH comme pour les autres catégories de personnels. Nos syndicats réclament des moyens et des plans ambitieux de formation pour tou·tes les personnels qui assurent ce service public essentiel.

Prime REP/REP+ des AESH

Après 8 ans d'oubli, les AED et AESH travaillant en établissement classé REP ou REP+ bénéficient depuis 2023 de la prime REP/REP+, actuellement payée par année scolaire ce qui engendre des retards pour les mois de septembre et d'octobre.

La DPASCO modifie ce système pour verser la prime par durée de contrat à partir de la rentrée 2026, ce qui signifie que les agent-es n'auront plus de coupure et de retard au mois de septembre.

Pour justifier de la quotité effectuée en REP et/ou REP+, l'agent·e devra déposer son emploi du temps sur l'outil Colibris au mois de septembre, et à nouveau en cours d'année si l'emploi du temps est modifié.

Concernant le versement rétroactif de la prime REP/REP+ antérieure à 2023, les échanges ont été longs. Voir l'article page 7.

Le SNES-FSU et la FSU-SNUIPP accompagnent et défendent tou·tes les collègue·es, soutenez-nous, syndiquez-vous !

Maitane Cocagne

RETOUR SUR LES CONDITIONS DE PRÉPARATION DE LA RENTRÉE 2026

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION ACADÉMIQUE DE JANVIER ET MARS 2026

À l'échelle de l'académie, à l'échelle de chaque département, les effectifs d'élèves seront en diminution à la rentrée 2026. Les moyens le seront aussi !

L'insistance institutionnelle sur la baisse démographique

Dès le mois de novembre, une conférence régionale en partenariat avec le rectorat présentait aux organisations syndicales les perspectives alarmantes de la démographie scolaire du second degré, à l'horizon 2035, pour notre académie : de -11% d'élèves en Gironde, jusqu'à -16% en Dordogne. Depuis, la DEPP a produit une note à l'échelle nationale que le ministère a communiquée à la mi avril à tous les personnels avec un lien vers les données académiques. C'est, selon lui, un appui pour « anticiper les évolutions de l'offre scolaire et accompagner le dialogue avec les collectivités territoriales ».

En parallèle, à la fin mars, la cour des comptes publiait un rapport intitulé « Adapter la carte des collèges aux enjeux de la démographie et de la mixité sociale ». Les recommandations faites vont à l'encontre des mandats du SNES-FSU. On note ainsi la proposition de fermer des collèges, l'exercice partagé dans le public et le privé, le regroupement d'écoles et de collèges dans des dispositifs « écoles du socle » en cours d'expérimentation dans 24 départements, la polyvalence disciplinaire des enseignant·es. Le SNES-FSU défend fermement l'école publique, laïque, gratuite ; il est attaché à la spécificité du second degré, à l'expertise disciplinaire des enseignant·es. Il s'oppose donc à l'ensemble de ces propositions. Dernièrement, le ministère a mis en place

une expérimentation de préparation pluriannuelle de la rentrée : 18 départements, dont la Gironde, doivent identifier leurs besoins pour la rentrée 2027 et à l'horizon de 5 ans.

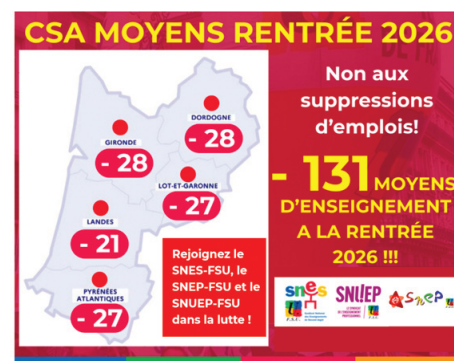
Dans le contexte de recherche d'économies budgétaires, la baisse démographique est le prétexte parfait pour supprimer des postes. Dans notre académie, la pyramide des âges des enseignant·es fait état de 14,7% des certifié·es et agrégé·es arrivant à 64 ans et plus à l'horizon 2030. Or, la suppression de postes lors des départs en retraite est souvent vécue comme « indolore » dans les établissements, à l'inverse des mesures de carte scolaire qui ont un impact direct sur des collègues cotoyé·es au quotidien. Pourtant, dans un cas comme dans l'autre, le retrait des moyens d'enseignement se fait sentir : il va de pair avec des fermetures de classes, des heures en moins pour financer des dédoublements ou des options.

La suppression d'heures poste va aussi de pair avec l'augmentation continue de la part des HSA dans les DHG des collèges et lycées, pesant sur les répartitions de service, alourdissant la charge de travail, contraignant parfois des collègues à des compléments de service absurdes.

Quel impact à la rentrée 2026 ?

Les effectifs sont en baisse et il ne s'agit pas de le nier. 2032 élèves de moins sont attendu·es dans le second degré dont 1611 dans les collèges et 326 dans les LGT. Traduction dans la politique ministérielle, 131 emplois sont retirés (2342 heures postes en moins). Le solde des créations et suppressions est de 91 sup-

pressions de postes (dont 75 mesures de carte scolaires en collèges et LGT, soient des postes occupés) ; il faut y ajouter 40 équivalents temps plein supprimés débouchant sur des compléments de service, des disparitions de BMP.



Il est évident que la baisse démographique n'est pas sensible de façon uniforme dans l'académie et que certains collègues se demandent comment on peut parler de diminution des effectifs quand les élèves sont toujours plus nombreux dans les classes. Outre le fait que certaines zones continuent à gagner des élèves, ailleurs, des fermetures de divisions font parfois augmenter les effectifs dans celles qui restent. Dans tous les cas, les conditions de travail poursuivent leur dégradation.

Ouvrir des options, à quel prix ?

Lors des CSAA de janvier et de mars, où on été abordées la répartition des emplois, les ouvertures d'options et de spécialités, la carte des formations technologiques, celle des langues, le SNES-FSU a dénoncé la réduction continue des moyens et les choix opérés.

En effet, dans la logique concurrentielle qui prévaut désormais, de nombreux dispositifs sont ouverts (option santé expérimentale à Jay de Beaufort, classe CHAMS, DNL...) le plus souvent à moyens constants ou avec des financements incomplets (1h sur les 2 ou 3 prévues pour les classes CHAMS). Ces enseignements, réservés à des élèves choisis, ne bénéficient pas à toutes. Pourtant, ils contraignent fortement la répartition des DHG et pèsent sur les heures allouées aux dédoublements pour l'ensemble des élèves ou aux options plus traditionnelles comme les LCA, ou les LVC dans les lycées, dont le déclin se poursuit. En parallèle, l'évolution de la carte des formations technologiques manque d'ambition en se limitant à l'ouverture nécessaire d'une spécialité de STMG mercatique au lycée Badinter de Créon, en classe de terminale, ce niveau ouvrant à la rentrée. Alors que la ST2S attire de plus en plus d'élèves, l'ouverture potentielle d'une nouvelle formation dans l'académie a été reportée à la rentrée 2027.



Ulis et UPE2A

Les ouvertures d'ULIS et UPE2A se poursuivent avec 8 nouvelles ULIS et 5 nouvelles UPE2A. Malgré les ouvertures continues d'ULIS, les effectifs sont toujours extrêmement chargés dans ces dispositifs.

En Gironde, 100% d'entre eux dépassent le seuil de 10 préconisé. Le SNES-FSU a également insisté sur l'importance du débat en conseil d'administration dans les établissements concernés, débat qui n'a pas toujours eu lieu, avec des personnels mis devant le fait accompli. Quant aux UPE2A, elles sont aussi victimes de la recherche d'économies et deux d'entre elles seront ouvertes au prix de fermetures ailleurs, pour en compenser le coût. L'administration est également en quête de solutions d'économie face à l'éparpillement des besoins sur le territoire et tente, une nouvelle fois, une UPE2A itinérante à partir du collège D. Mitterrand de St Paulès-Dax.

Et les vies scolaires ?

Le déficit chronique de moyens CPE et AED reste aussi d'actualité. Il nuit aux conditions de travail des personnels, à l'accompagnement éducatif des élèves, au climat scolaire. Ainsi, 71 collèges disposent d'un-e seul-e CPE pour un effectif dépassant les 550 élèves et, parmi eux, 11 ont un effectif au-delà de 700. 11 collèges n'ont aucun-e CPE. Avec des créations de postes insuffisantes (2 créations et 2 pérennisations d'emplois provisoires), le rectorat procède à des redéploiements et retire des moyens lorsque les effectifs baissent, pour les affecter ailleurs ; il a recours également à une politique de moyens provisoires pour parer momentanément aux besoins les plus urgents ce qui laisse chaque fin d'année les CPE concerné-es et les équipes dans l'incertitude.

Rappelons que le SNES-FSU demande un-e CPE pour 250 élèves ! Pour ce qui concerne les AED, 130 établissements présentent un déficit de 0,5 AED, 58 manquent d'un équivalent temps plein et 19 présentent un écart supérieur à 1,5 équivalent temps plein. En l'absence de création de postes, le rectorat a recours à la même politique que pour les CPE : redéploiements et emplois provisoires.

Se mobiliser pour l'école et pour nos métiers avec le SNES-FSU

Pour toutes ces raisons, le SNES-FSU a appelé à la mobilisation lors des instances départementales de préparation de rentrée puis, nationalement, le 31 mars. En effet, ce n'est pas l'école telle que la conçoit le SNES-FSU. Tout au long des dix dernières années, la hausse démographique n'a pas été accompagnée par les moyens qui s'imposaient, au regard de l'augmentation du nombre d'élèves, ni au regard de l'évolution du public accueilli, en collège comme en lycée. Les mandats du SNES-FSU (20 élèves en collège et 16 en éducation prioritaire, 24 élèves en lycée, un-e CPE pour 250 élèves) sont encore très loin, malgré la diminution des effectifs.

Le SNES-FSU continue donc à porter ses mandats pour que les conditions de travail et d'apprentissage, soient sereines, que l'accompagnement éducatif puisse se faire à la hauteur des besoins et que l'école inclusive puisse atteindre ses objectifs. La rentrée 2026, avec la préparation du budget 2027 dans un contexte de crise économique, puis l'élection présidentielle en ligne de mire et les propositions pour l'école des divers-es candidat-es, devra être un moment fort de revendication des personnels afin d'obtenir, enfin, revalorisation des salaires et des carrières, augmentation des moyens et amélioration des conditions de travail, au bénéfice des élèves et des agent-es.

Sonia Meljac

FORMATION SPÉCIALISÉE SANTÉ SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL

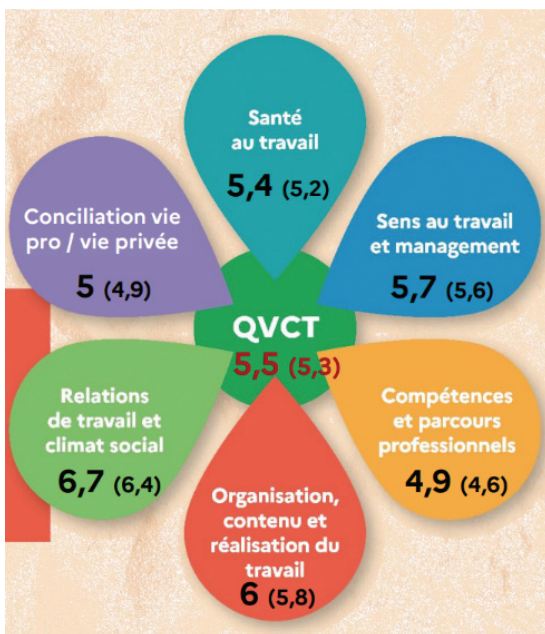
LE BAROMÈTRE QVCT, TÉMOIN DE LA PRESSION SUR LES PERSONNELS, RANGÉ AU PLACARD JUSQU'EN 2027 !

Le mardi 28 avril était la journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail. Lors de la formation spécialisée académique qui s'est tenue le 30 avril, les représentant-es de la FSU ont rappelé à l'employeur la dégradation des conditions de travail dans tous les services de l'éducation nationale.

Le manque de moyens humains sur le terrain entraîne une désorganisation profonde du service public d'éducation dans l'académie : des absences non remplacées, des tZR affecté-es dans des établissements éloignés, du retard dans le traitement des dossiers médicaux, un alourdissement de la charge de travail qui entraîne des congés maladie ordinaires ou longs.

Baromètre QVCT : 5,5/10 !

Le baromètre Qualité de Vie et des Conditions de Travail, présenté en novembre 2025, donnait à voir un bilan assez négatif des conditions de travail. Il évalue plusieurs critères : la santé au travail, le sens du travail et le management, les compétences et les parcours professionnels, l'organisation, le contenu et la réalisation du travail et la conciliation vie professionnelle et vie privée.



La note globale de ce baromètre est de 5,5/10 ! Deux tiers des répondant-es estiment que leur travail manque de reconnaissance ;

71 % des répondant-es ne sont pas satisfait-es des formations (contenu/modalités) proposées dans notre académie ; 74 % des répondant-es déclarent se sentir obligé-es de consulter leur messagerie hors temps de service ; 43 % des répondant-es ont subi une fois ou plusieurs fois des agressions physiques et/ou verbales en 2025... Ces statistiques nécessiteraient une véritable politique de prévention de la santé et des conditions de travail dans l'académie.

Le rectorat fait le constat de cet affichage négatif et du manque de temps après le traitement des données pour mettre en œuvre des actions concrètes qui permettraient une amélioration des conditions de travail. En conséquence, cachant la poussière sous le tapis, les conclusions du baromètre seront dorénavant présentées tous les deux ans, soit en 2027 pour le baromètre 2026.

Nul doute qu'il sera aussi négatif que les années antérieures. La politique de suppressions de postes à tous les niveaux, le manque de revalorisation de nos métiers, la pression managériale, l'augmentation de la charge de travail, auront pour effet de poursuivre la dégradation des conditions de travail.

La FSU mobilisée contre les violences faites aux personnels

Au cours de cette année 2025/2026, vos représentant-es FSU en formation spécialisée se sont aussi mobilisé-es pour l'amélioration du traitement des différents faits de violence : développement et médiatisation du flyer « l'académie vous protège », médiatisation et suivi régulier de la plateforme « stop disci », amélioration de la prise en charge des demandes de protection fonctionnelle, courrier administratif à destination des chef-fes d'établissement pour protéger les personnels qui subissent des agressions de la part de parents d'élèves...

A la rentrée 2026, la FSU poursuivra son combat dans les instances et sur le terrain pour améliorer les conditions de travail de tous les personnels et pour préserver la santé des agent-es.

*Malick Saami et Maitane Cocagne,
représentant-es à la formation spécialisée académique*

DORDOGNE

Le point sur l'IPS (Indice de Position Sociale) en Dordogne



L'IPS est l'un des indicateurs utilisés par les DASEN pour l'allocation progressive de moyens (soit l'octroi d'un peu plus de DGH à certains établissements). Il est aussi utilisé pour réfléchir à une refonte de la carte de l'éducation prioritaire. Il fera sans nul doute partie des critères de cette refonte, avec l'indice d'éloignement qui mesure l'isolement des établissements, fondé sur l'éloignement géographique des élèves scolarisés et sur l'offre culturelle et sportive autour de l'établissement. Pour rappel la Dordogne ne compte pas d'établissement classés REP+ mais 5 collèges classés REP (Piégut-Pluviers, Saint-Aulaye, Terrasson-Lavilledieu, Vélines et Vergt).

Alors, l'IPS, c'est quoi ?

L'IPS est un chiffre qui résume les conditions sociales, économiques et culturelles d'un établissement à partir des professions des parents d'élèves, permettant à l'administration de savoir si l'établissement est plus ou moins favorisé, la moyenne étant fixée à 100. Il ne mesure pas la réussite scolaire des élèves, mais plutôt les facteurs externes qui y contribuent. En particulier, le niveau universitaire de la mère est un bon indicateur du potentiel de réussite scolaire de l'élève. Dans une société qui reste encore trop marquée par le patriarcat, c'est un fait que ce sont encore majoritairement les mères qui s'occupent du suivi de scolarité des enfants. Plus l'IPS est élevé, plus les conditions familiales sont favorables à l'apprentissage. Il existe en effet une bonne corrélation entre l'IPS des candidat·es et les résultats aux examens, preuve que l'ascenseur social est en panne, ou du moins coincé au premier étage.

Les IPS dans les collèges et Lycées en Dordogne

Les 8 collèges privés sous contrat de notre département font intégralement partie des 15 plus forts IPS, démontrant s'il le fallait encore qu'ils organisent la ségrégation sociale et scolaire. Un séparatisme largement sous évoqué médiatiquement. Ainsi, sur la commune de Ribérac l'écart d'IPS entre le public et le privé est de 13.6. Sur la commune de Périgueux l'écart entre le plus faible IPS (Michel de Montaigne, public) et le plus fort (Saint Joseph, privé) est de 35.4 !

Pour les lycées, nous ne disposons que de l'IPS de l'année scolaire 2023-2024. Les mêmes conclusions sont néanmoins à tenir. L'enseignement privé organise la ségrégation sociale et scolaire, les 4 premiers IPS étant ceux des 4 lycées privés du département.

Cette ségrégation sociale et scolaire est également accentuée par l'orientation : les sections générales et technologiques regroupant les élèves les plus favorisés au détriment des sections professionnelles.

LE POINT SUR L'IPS
Classement des lycées de Dordogne en fonction de leur IPS 2023-2024 (les lycées privés sont en orange)

Lycée (général et/ou technologique)	Commune	IPS
SAINT JOSEPH	PÉRIGUEUX	130.3
SAINTE MARTHE - SAINT FRONT	BERGERAC	118.3
CCI DE LA DORDOGNE	BOULAZAC ISLE MANOIRE	115.5
BERTRAN DE BORN	PÉRIGUEUX	115.1
ALBERT CLAVEILLE	PÉRIGUEUX	113.3
JOSÉPHINE BAKER	SARLAT-LA-CANÉDA	112.8
GIRAUT DE BORNEIL	EXCIDEUIL	110.8
JAY DE BEAUFORT	PÉRIGUEUX	109.7
LAURE GATET	PÉRIGUEUX	108.5
MAINE DE BIRAN	BERGERAC	106.8
ALCIDE DUSOLIER	NONTRON	105.7
ARNAUT DANIEL	RIBÉRAC	103.8
ANTOINE DE SAINT-EXUPÉRY	TERRASSON LAVILLEDIEU	102.9

Classement des 15 collèges ayant le plus fort IPS
(les collèges privés sont en orange)

Collège	Commune	IPS
SAINT JOSEPH	PÉRIGUEUX	129,8
SAINTE MARTHE	PÉRIGUEUX	117,9
BERTRAN DE BORN	PÉRIGUEUX	117,9
SAINTE MARTHE SAINT FRONT	BERGERAC	116,9
LAURE GATET	PÉRIGUEUX	110,9
JEANNE D'ARC	LA ROCHE CHALAIS	110,4
NOTRE DAME	RIBÉRAC	109,5
CLOS CHASSAING	PÉRIGUEUX	108,4
YVON DELBOS	MONTIGNAC LASCAUX	108
SAINT-JOSEPH	SAINT-ANTOINE DE BREUILH	107,1
LA ROCHE BEAULIEU	ANNESSE ET BEAULIEU	105,8
NOTRE DAME	SIGOULÈS ET FLAUGEAC	105,1
SAINT-JOSEPH	SARLAT LA CANÉDA	105
ALIÉNOR D'AQUITAINE	BRANTÔME EN PÉRIGORD	104,3
ARTHUR RIMBAUD	SAINT-ASTIER	103,9

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

PYRÉNÉES-ATLANTIQUES

Audience du SNES-FSU à la DSDEN 64 : Perspectives de rentrée alarmantes et lutte contre les discriminations et violences sexistes

À sa demande, le co-secrétariat de la section départementale du SNES-FSU a été reçu en audience à la DSDEN par Mme la Dasen adjointe et par M. le Secrétaire général, le mardi 12 mai. L'échange a permis d'aborder plusieurs points dont :

- ➔ les conditions de déroulement de l'instance départementale du CSAD (problèmes de respect du calendrier malgré les contraintes d'adoption du budget 2026 et sur fond de mobilisation intersyndicale à Pau),
- ➔ le bilan des pertes de postes dans le département,
- ➔ des problèmes de ressources humaines dans des établissements du second degré.

L'objectif de retrait des moyens à la rentrée était fixé à 25 équivalents temps plein en moins dans le département. Grâce aux interventions en CSAD, le bilan est de 16 suppressions de postes dont 10 mesures de carte scolaire, essentiellement en collège. Certains postes ont donc pu être maintenus, avec des compléments de service, lors d'échanges constructifs avec le pôle second degré.

La rentrée verra la création de deux UPE2A (à Gelos et au LP de Jurançon mais aussi une fermeture à Jeanne d'Albret) et celle de deux ULIS, (au collège « La Citadelle » à Saint-Jean-Pied-de-Port et au collège « Les Lavandières » à Bizanos).

La section départementale ne se satisfait pas de ces perspectives de rentrée : les conditions de travail des personnels enseignants se dégradent en continu depuis plus de 10 ans, notamment avec



les deux HSA obligatoires dont une non majorée.

La baisse démographique ne doit pas être le prétexte à la suppression de postes mais l'occasion :

- ➔ d'améliorer le taux d'encadrement des élèves en diminuant les effectifs en classe et en groupe d'enseignements de spécialité
- ➔ de stabiliser les personnels dans leur affectation, pour un service public d'éducation de qualité.

La section départementale a bénéficié d'une écoute très attentive sur de sérieux problèmes de ressources humaines, portés à sa connaissance par des collègues. Un signalement syndical avait été effectué en amont de l'audience. Il s'agissait en particulier de discriminations et violences sexistes au travail. Engagée dans la lutte contre ces dernières, la section départementale rappelle l'importance du protocole académique d'action reçu sur les messageries professionnelles et celle de saisir le SNES-FSU de tout problème relevant de discriminations, violences sexistes ou sexuelles ou encore harcèlement. Des militant·es du SNES-FSU vous accompagneront.

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

LOT-ET-GARONNE

Chronique d'une rentrée difficile annoncée

Comme ailleurs, la baisse démographique en Lot-et-Garonne est le prétexte à une politique brutale de fermetures de classes et de suppressions de postes, sans égards pour les réalités du terrain ni pour les besoins des élèves. Pire, notre département est particulièrement sacrifié dans la répartition académique des moyens. Les prévisions rectorales annoncent une baisse de 321 élèves dans le second degré, soit 16,5 % de la baisse académique. Pourtant, les 27 postes supprimés dans le 47 représentent 21,6 % des suppressions de l'académie. Encore une fois, le département paie un tribut disproportionné. Ces choix budgétaires dégradent fortement les conditions de travail des personnels : multiplication des compléments de service, fragilisation des équipes, incertitudes pour les contractuel·les recruté·es ces dernières années. Tout cela dans un contexte de hausse continue du coût de la vie, notamment des dépenses énergétiques, alors que les salaires sont insuffisants et qu'aucune revalorisation n'est en vue.



Le DASEN applique une politique ministérielle aux lourdes conséquences pour le territoire. Ainsi, au lycée d'Aiguillon, les quelques heures de marge qui permettaient des dédoublements, notamment en langues, vont disparaître. Au lycée Lot-et-Bastides à Villeneuve-sur-Lot, la dotation est amputée de 134,5 heures d'enseignement, près de 9 % des moyens de l'établissement. C'est l'équivalent de sept postes et demi supprimés et la fermeture de 4 classes. On note aussi que les heures postes diminuent partout et que les heures supplémentaires augmentent. Les personnels le disent clairement : il faut des heures-postes, pas des HSA. Leur augmentation fragilise les équipes, complique l'organisation des services, multiplie les compléments de service. Enfin, les suppressions de classes entraîneront mécaniquement une hausse des effectifs. 30 élèves par classe au collège et 35 au lycée ne constituent pas un horizon acceptable pour l'École publique. Alors que l'on demande toujours plus aux enseignant-es en matière d'accompagnement des élèves, de tels effectifs rendent ces objectifs irréalistes. Dans le 47, depuis le mois de mars, les collègues refusent cette logique comptable destructrice. Les mobilisations se multiplient pour défendre les conditions de travail des personnels et les conditions d'apprentissage des élèves. Les militant-es du SNES-FSU 47 sont pleinement mobilisé-es, sur le terrain, dans les instances, pour combattre cette politique délétère et porter les revendications des personnels.

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

LANDES

Malgré la poursuite de la dégradation des conditions de travail dans les Landes, la lutte continue !

Moyens et suppressions de postes

Le SNES-FSU, dans les Landes, poursuit son action. Lors des deux CSA de cette année scolaire, nous avons alerté sur la baisse des moyens et dénoncé les suppressions de postes, la multiplication des compléments de service et la hausse des HSA, les conditions de travail toujours plus difficiles. Les besoins pédagogiques réels ne sont pas pris en compte. Les seuils réglementaires de dotation ne sont pas toujours respectés au vu des prévisions d'effectifs. 11 établissements (dont Dax Dussarat, Labenne, Parentis, Geaune) ont des niveaux proches des seuils, voire les dépassent. En ULIS, la situation est toujours préoccupante et l'ouverture à Labrit ne changera en rien le fait que le seuil de 10 élèves est dépassé dans 74 % des dispositifs du département. Le SNES-FSU reste vigilant, mais les engagements concrets manquent. Les mutations dans les Landes seront très compliquées avec peu de possibilité de mouvement suite aux nombreuses suppressions de postes.

Accompagnement de collègues et d'établissements

Lors d'HIS dans de nombreux établissements, le SNES-FSU a informé les collègues sur divers sujets (mise en œuvre de la PSC, plan local d'évaluation, DGH...) mais surtout sur la protection fonctionnelle et les moyens à disposition lors qu'il y a des difficultés importantes. Les situations individuelles ont été ac-



compagnées autant que nécessaire (audiences, rédactions de courriers, fiches RSST...). La section départementale a aussi oeuvré lors du mouvement intra : aide à la formulation des vœux et à la vérification du barème.

AESH et École inclusive

Dans les Landes, le SNES-FSU s'implique dans l'accompagnement des AESH avec la création d'une commission départementale AESH en FSU. Le but est de créer un collectif de travail qui fasse des propositions concrètes au niveau local. Ce groupe s'est déjà réuni à deux reprises et se retrouvera le 4 juin. Un padlet a été créé et diffusé afin de permettre aux AESH du 1^{er} et du 2nd degrés de retrouver facilement toutes les informations dont ils peuvent avoir besoin. Le prochain objectif est de créer un protocole de rentrée qui pourrait servir de base de travail pour faire des propositions concrètes à la DSDEN sur la place et les conditions de travail des AESH dans les établissements. Lors de la dernière bilatérale, nous avons obtenu qu'il y ait dès la rentrée 2026 un groupe de travail « École inclusive » départemental demandé depuis longtemps en FSU.

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

LES RETRAITÉ·ES DU SNES NE BATTENT PAS EN RETRAITE !

Malgré un contexte difficile sur les plans international, national et syndical (avec l'approche des élections professionnelles), la mobilisation des retraité·es du 2 avril a été un succès dans l'académie ! Dans chaque département, à l'appel de notre G6 national, les retraité·es du SNES-FSU ont participé aux conférences de presse et rassemblements pour dénoncer les difficultés grandissantes d'accès aux soins et la baisse constante de leur pouvoir d'achat.

Lors d'audiences, dans plusieurs préfectures, parfois en présence de l'ARS, les représentant·es ont expliqué que la France était au bord d'une crise sanitaire sans précédent si l'État ne menait pas une politique de santé beaucoup plus volontariste, en renforçant le potentiel des hôpitaux et des EHPAD et en accélérant la formation de médecins, le recrutement de soignant·es, ce qui suppose un budget de l'ONDAM bien plus élevé que celui qui a été voté ! On trouve du jour au lendemain de l'argent pour la guerre, mais ce serait impossible pour la Santé ?

Deuxième obstacle à l'accès aux soins : leur coût prohibitif pour de nombreuses personnes en raison de restes à charge



Rassemblement à Bordeaux

toujours plus élevés, mais aussi de l'explosion des tarifs des complémentaires, particulièrement pour les retraité·es. Pour y remédier, la revendication du remboursement des soins prescrits à 100 % par la Sécurité Sociale a été développée : première étape, la création d'une complémentaire entièrement gérée par la Sécu, selon son principe solidaire et universel : « de chacun·e selon ses moyens, à chacun·e selon ses besoins ».

Enfin, il a été souligné que le pouvoir d'achat des retraité·es diminue dangereusement du fait des pertes subies depuis 2017 (entre 6 et 9,3 % de la valeur des pensions) et de l'inflation actuelle. Certain·es retraité·es, même propriétaires de leur logement, n'arrivent plus à faire face au coût de l'énergie. Il faut donc revaloriser les pensions d'au moins 10 % et maintenir l'abattement fiscal à nouveau menacé.

Points positifs : les médias locaux ont bien couvert la mobilisation, et, si le G9 national n'était pas au complet, dans plusieurs départements, les retraité·es de l'agriculture (ADRA) ont participé à cette action ainsi que la CGT Santé et des collectifs locaux contre les déserts médicaux. Cette lutte est appelée à s'étendre, et, c'est une évidence, ce combat des retraité·es pour la Santé Publique ne peut que bénéficier aux actif·ves !



Rassemblement à Pau

*Geneviève Cathala,
animatrice de la S3 des retraité·es*

HOMMAGE DE MICHEL CASTAING À GÉRARD DAREAU, ANCIEN TRÉSORIER ACADÉMIQUE

Michel Castaing, ancien secrétaire général de la section académique a rendu hommage à Gérard DAREAU lors de ses obsèques, célébrées le 4 avril 2026.

Agrégé de Sciences Physiques, Gérard a été nommé professeur de classe préparatoire aux Grandes Ecoles au lycée Gustave Eiffel à Bordeaux, qui a été à cette époque des années 70 et 80 une pépinière de militants et de responsables du SNES.

Gérard faisait partie de ceux-là, et c'est en 1979 qu'il a été pour la première fois élu à la CA du SNES et qu'il en est devenu le Trésorier académique, responsabilité qu'il exerça sans discontinuer jusqu'en 2001. Cela a été, pour lui et pour moi, le début d'une collaboration militante de 20 ans.

Cette responsabilité de Trésorier, beaucoup plus importante qu'on ne l'imagine souvent, Gérard l'a exercée avec une parfaite compétence et une efficacité remarquable et sans aucune heure de décharge syndicale. Toujours modeste, sans jamais chercher à se mettre en avant, il a permis à notre syndicat de fonctionner et donc d'agir dans les meilleures conditions, tant il est vrai que les questions matérielles et financières, quand elles sont gérées de façon responsable, rendent possible l'efficacité de l'action syndicale. Même si nos moyens étaient limités et bien sûr toujours insuffisants, Gérard a toujours réussi à faire en sorte que ce ne soit pas un obstacle à nos initiatives, ce qui n'a rien d'évident. Il est toujours parvenu à résoudre les difficultés sereinement, en concertation et en accord avec les autres membres de l'équipe de la section académique.

Sa gestion de nos finances a toujours été approuvée unanimement par les congrès du SNES auxquels elle était soumise tous les deux ans. Elle a par exemple rendu possible l'installation, en 1993, de notre section académique dans de nouveaux locaux, bien plus grands et plus fonctionnels, qui sont toujours ceux du SNES aujourd'hui !

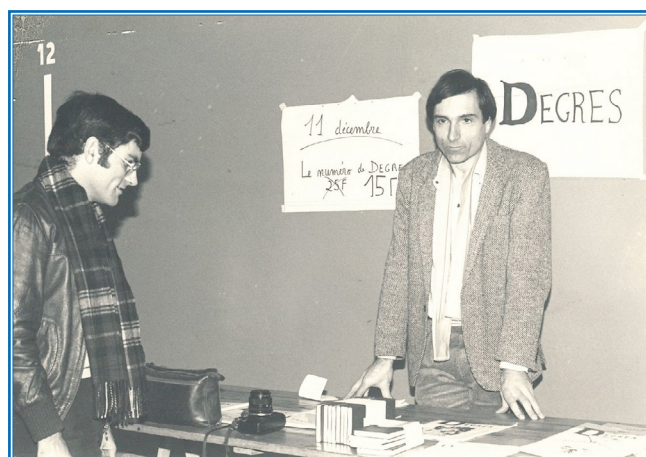
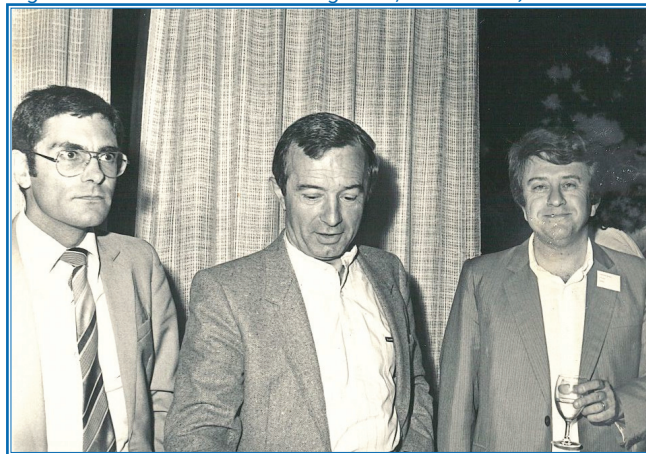
Gérard n'était pas seulement un très bon gestionnaire de la trésorerie du syndicat. Membre du Bureau académique, il participait activement et avec une grande pertinence aux délibérations et aux décisions dans tous les domaines de l'activité syndicale. Il a été avant tout un militant déterminé et combattif, dans son établissement comme au niveau académique, et jusqu'au bout il aura été fidèle à ses convictions et à son engagement. Il incarnait aussi le partage, la convivialité, la disponibilité.

Ses camarades et ses amis ne l'oublieront pas.



Congrès du SNES-FSU de l'académie de Bordeaux en 2001.

Conférence européenne de la CMOPE (Confédération Mondiale des Organisations de la Profession Enseignante) à Bordeaux, octobre 1986



NOS VALEURS NE S'ARRACHENT PAS

[COMMUNIQUÉ DE PRESSE DU 29/05/26]

La FSU de l'académie de Bordeaux exprime sa profonde indignation après l'arrachage du drapeau arc en ciel au lycée des Iris de Lormont dans la nuit du 19 au 20 mai 2026. Celui-ci avait été hissé le 18 mai dans le cadre de la semaine de lutte contre les LGBTQIA+ phobies, à la fois en hommage aux victimes de violence et de discrimination et en signe de soutien aux droits des personnes LGBTQIA+.

La FSU dénonce fermement cet acte de vandalisme. L'Education Nationale doit être pour toutes et tous, personnels comme élèves, un espace de respect des droits, de la dignité et des libertés de chacun-e, sans discrimination, haine ou violence.

Dans l'académie de Bordeaux, la FSU se fait le relais du communiqué intersyndical du 19 mai 2026 au sujet des LGBTIQIA+ phobies au travail. Notre ministère n'est pas épargné en la matière.

Pour que les jeunes scolarisé-es aujourd'hui n'aient plus à subir discrimination, haine ou violence dans leur vie personnelle ou celle de travailleuses et de travailleurs la FSU défend un enseignement de l'Education à la Vie Affective Relationnelle et Sexuelle et dénonce le retard pris dans l'application du programme, le manque de moyens et de formation.

La FSU va également demander au rectorat la convocation avant la fin de l'année scolaire, avec participation des organisations syndicales, de l'observatoire académique des LGBTQIA+ phobies qui n'a pas été réuni depuis un an, afin de faire le point sur la situation dans l'académie.

A Bordeaux comme ailleurs, la FSU reste mobilisée pour l'égalité, la lutte contre toutes les formes de haine, de discrimination et pour le respect des droits et de la dignité de chacun-e et invite les personnels à participer en nombre aux marches des fiertés qui seront organisées dans l'académie.



Retrouvez la carte de toutes les marches des fiertés et le communiqué intersyndical : au travail comme ailleurs, luttons contre les LGBTIphobies !



PSYCHOLOGUES DE L'EDUCATION NATIONALE : RÉAGISSONS !

Encore des effets d'annonce, du discours, circulaire de rentrée, plan ceci, plan cela ... du toujours plus hors-sol, du déconnecté ... Et prétextant se saisir des thèmes à bras-le-corps ! On s'occupe de tout, nous dit-on ! L'orchestration du déploiement du Plan Santé Mentale en est l'exemple parfait !

Le résultat est sans appel : toutes ces entreprises visent à la disqualification des professionnel·les que nous sommes ! La multiplication des hiérarchies intermédiaires – Conseiller·e Technique Santé Mentale, Pôle d'Accompagnement à la Scolarité, Coordo Sécurisation des Parcours de Formation etc. – confirme cette volonté d'une instrumentalisation complète de nos missions avec au passage, et en bonus, un rétrécissement féroce de l'expression de notre singularité institutionnelle. Cette dernière est pourtant simple : produire les conditions et la réalisation d'analyses spécifiques, renouvelées, face aux situations particulières, toujours plus complexes, que nous rencontrons dans notre pratique. Et donc ne pas tomber dans la facilité des solutions plaquées, systématiques, promues actuellement par la valse des protocoles.

Mais d'abord, pour exercer pleinement, un recrutement massif s'impose ! Pour contrer le manque d'attractivité du métier il doit être assorti d'une politique de revalorisation salariale conséquente ainsi que d'une amélioration urgente des conditions de travail.

Les retours du terrain, par l'expression directe des collègues sont implacables !

Ainsi, le stage syndical académique du 30 avril, à destination des PsyEN des 2 spécialités (1er et 2nd degré), avec l'intervention de Paul DEVIN¹ et des secrétaires académiques, nationaux et représentant·es des catégories EDA et EDO, a per-

mis de nombreux échanges sur des aspects réglementaires ouvrant sur des questionnements professionnels propres aux psychologues. Ces deux registres ne sont pas antinomiques, bien au contraire, ils permettent l'expression pleine du questionnement !

C'est notamment le cas de la supposée notion d'obéissance du fonctionnaire, en réalité absente des écrits statutaires et réglementaires. Ce constat donne à comprendre l'appui nécessaire sur les textes qui fondent notre exercice. Ils nous permettent en effet de nous attacher à la stricte réalisation de nos missions à l'abri des injonctions arbitraires, autant d'invitations souvent implicites et déstabilisantes à l'obéissance, au mépris de la professionnalité et de la déontologie.

En passer par la résistance comme réponse est nécessaire pour installer un rapport de force qui soit en notre faveur. Car c'est nous qui œuvrons et nous en avons les moyens. Mais ce conflit, nous avons à l'alimenter d'un point de vue politique et à ne pas nous laisser prendre dans les filets du discours de l'administration – celui du New Management Public – qui veut nous entraîner dans un registre personnel, individuel ! Il balaie les dimensions collectives du travail et des questionnements qui y sont liés. Il cherche à nous isoler et, par-là, à nous faire adhérer à sa logique libérale.

Osons répondre, forts du collectif et de nos textes, en affirmant notre singularité de psychologue ! Rendez-vous pour le stage national PsyEN des 25 et 26 juin 2026. Les collègues qui le souhaitent pourront le suivre collectivement en visio dans les locaux du SNES à Bordeaux, 138 rue de Pessac.

*Sandra Loustalet-Sens,
Armelle Saltel, Philippe Franco
psyen@bordeaux.snes.edu*

Assises de la santé scolaire: déni de la réalité et de l'expertise des PsyEN et DCIO ?



« Plan santé mentale des jeunes » : une nouvelle opération de com ?



Petit guide de survie des PsyEN en milieu hostile



Journées Nationales d'Etudes PsyEN 25 et 26 juin 2026



¹ Paul DEVIN, Syndicaliste, Inspecteur retraité de l'Education nationale et ancien secrétaire général du SNPI-FSU. Actuellement le président de l'Institut de Recherches de la FSU

ORGANISATION DE FIN D'ANNÉE DE LA PERMANENCE ACADÉMIQUE

La permanence sera assurée en présentiel au 138 rue de Pessac, de 14h à 17h, jusqu'au 3 juillet.

La permanence téléphonique, aux mêmes horaires, ainsi que les réponses aux mails seront maintenues jusqu'au 10 juillet.

La permanence académique sera complètement suspendue pour les congés d'été entre le 10 juillet et le 17 août pour les mails.

Par téléphone et en présentiel, reprise le lundi 24 août.

Bonnes vacances à toutes et à tous.

À bientôt pour une rentrée combative.

FUTUR-ES STAGIAIRES

Conséquence de la réforme de la formation des enseignant-es et CPE, les vœux d'affectation en établissement de stage devraient avoir lieu cet été durant la deuxième semaine de juillet. Cela repoussera les réponses d'affectation probablement à la dernière semaine du mois de juillet.

Les militant-es du SNES-FSU resteront disponibles tout le mois de juillet pour organiser les 10 et 13 juillet des réunions en visio pour informer des modalités d'affectation en stage dans l'académie de Bordeaux.

Nous porterons également les situations particulières des futur-es stagiaires qui ne peuvent pas être précisées dans la plateforme de saisie des vœux alors qu'elles sont importantes à prendre en compte pour le rectorat.

Enfin, pour les futur-es stagiaires qui auront adhéré durant l'été, le SNES-FSU organise la mise en relation avec le ou la responsable syndical-e de l'établissement afin de pouvoir commencer l'année en connaissant ses niveaux, le matériel pédagogique utilisé, et avoir les coordonnées de son tuteur / sa tutrice. Cette possibilité n'est permise que grâce au maillage syndical du SNES-FSU et à la disponibilité des militant-es à une période où les établissements sont fermés et qu'il est très difficile d'obtenir des informations.

François Boudet
stagiaires@bordeaux.snes.edu

Sur l'espace adhérent-e du SNES-FSU



Entrée dans le métier

Entrée dans le métier

Accéder aux informations consacrées aux stagiaires et élèves-fonctionnaires.

- Carte des formations ouvertes aux élèves fonctionnaires en MI M2E.
- Déterminer les modalités d'affectation et de stage pour en fonction de votre situation.

