

VI^{ème} CONGRÈS DU SNUipp-GUYANE



Orientations mai 2010 – mai 2013

Né en 1997 lors du congrès de Sinnamary, le SNUipp-Guyane n'a cessé depuis de défendre les collègues et la profession. Il s'est également attaché sans relâche à défendre ses propositions pour une amélioration du système éducatif en Guyane.

Même si des avancées ont été obtenues, la tâche reste énorme pour parvenir à une école de qualité pour tous en Guyane, à un fonctionnement satisfaisant de l'administration rectorale et à une gestion qui respecte les droits des personnels. Le Conseil Syndical du SNUipp-Guyane a fait le choix de proposer, à la réflexion des congressistes, **7 thèmes** à décliner au niveau local :

- I - **La réforme du recrutement (masterisation)**
- II - **L'ASH.**
- III - **Les conditions de travail et les moyens de l'école.**
- IV - **L'organisation et le fonctionnement du syndicat.**
- V - **Enseigner à des non francophones**

I - La réforme du recrutement et de la formation

Il y a trois ans, nous regrettons la précipitation, le manque de concertation des réformes de la formation initiale. Force est de constater que la situation s'est aggravée puisque la formation initiale est en voie de disparition. Cette réforme inachevée va avoir des conséquences dramatiques pour l'avenir des collègues et des élèves, et plus particulièrement en Guyane.

A - La réforme du recrutement (masterisation)

1 - L'organisation du concours

L'action des syndicats a réussi à retarder la mise en place du nouveau concours à l'année 2010-2011. Les candidats du concours 2009-2010 ont pu se présenter au niveau licence mais l'administration aurait annoncé qu'ils devront obtenir le master 2 dans les deux prochaines années. Il faudra être vigilant à ce qu'ils disposent de temps spécifiques à cette préparation sans être pénalisés par la responsabilité de leur

classe.

Le concours 2010-2011 se déroulera en deux phases bien distinctes: l'admissibilité en septembre et l'admission en juin de l'année suivante.

Ce qui implique que les candidats doivent s'inscrire à un nouveau concours sans connaître les résultats du précédent. Cette organisation entraine aussi pour les candidats recalés en juin

la nécessité de préparer l'admissibilité pendant les vacances d'été au détriment d'un travail saisonnier, souvent indispensable aux étudiants.

A ce jour, les concours interne et 3^{ème} voie ne sont pas supprimés, et la dispense de diplôme pour les mères de trois enfants et les sportifs de haut niveau n'est pas remise en cause.

2 - Le contenu du concours

Les contenus même de ce concours évoluent de manière significative ;

Nous ne pouvons que regretter la disparition de l'épreuve de langue vivante, élément indispensable à l'harmonisation européenne du recrutement des professeurs des écoles.

Les épreuves de français et de mathématiques fusionnent avec les épreuves d'histoire-géographie et de sciences. Ce qui montre le peu d'intérêt accordé par le ministère à ces disciplines. Il faudra veiller à ce que les jurys soient composés d'enseignants spécialistes dans ces domaines afin de

ne pas les voir négligés.

La deuxième inquiétude concerne l'avenir de l'EPS. En effet, l'épreuve devient facultative. Quand on en connaît la difficulté, il y a fort à parier que les candidats choisiront les deux autres options (arts visuel ou musique).

En conséquence, ils n'aborderont pas les contenus de cette discipline dans leur formation et seront en difficulté lors de leur prise de fonction.

La dernière inquiétude porte sur

l'apparition, lors de la phase d'admission, d'une épreuve visant à évaluer la compétence : « agir en fonctionnaire de l'état et de façon éthique et responsable ». Il faudra

veiller à ce que la responsabilité, l'éthique et le droit de réserve ne soient pas assimilés à de la docilité.

3 - Les stages

Les étudiants admissibles auront donc l'année scolaire pour préparer l'admission et leur master 2. Les IUFM, dans le cadre des universités, ont mis en place des masters dédiés « éducation et formation » qui prévoient des stages entre septembre et juin.

Dans le cas de stages en pratique accompagnée, nous devons nous assurer que les collègues étudiants soient affectés dans des classes de

maîtres formateurs. Ces derniers étant en nombre insuffisant dans l'académie, il faudra faire appel à des maîtres d'accueil temporaires (MAT) pour lesquelles une formation spécifique devra être mise en place. Celle-ci pourrait être une première étape en vue de la préparation d'un CAFIPEMF.

Dans le cas de stages en responsabilité, ces étudiants qui ne seront pas fonctionnaires stagiaires

devront intervenir dans le cadre d'une convention signée entre le rectorat et l'université. Nous devons être associés à cette convention afin de nous assurer que nos collègues étudiants soient rémunérés, affectés dans des classes d'experts et non en remplacement d'un débutant, et leur garantir un encadrement durant la période du stage.

4 - Les reçus-collés

L'été 2011 va voir arriver une nouvelle catégorie de collègues : les reçus-collés.

Ce seront les admissibles au concours qui auront obtenu leur master 2 éducation et formation, mais qui n'auront pas réussi l'admission en juin.

Ces personnels pourraient constituer un vivier dans lequel le rectorat pourrait puiser une nouvelle forme de contractuels. En effet, ces derniers sont autant formés en théorie et en pratique que les stagiaires mais peuvent être recrutés et remerciés en fonction des besoins de l'administration. A terme,

leur emploi régulier pourrait remettre en question l'existence même du concours. Deux actions devront être envisagées : le maintien du concours garant de notre attachement au service public et la vigilance empêchant la création d'un nouveau corps de précaires.

B - L'entrée dans le métier et la formation

1 - Des collègues à statuts différents

La rentrée 2010 verra arriver dans nos écoles deux catégories de collègues. Les T1, sortant de la PE2 de l'IUFM, formés et fonctionnaires titulaires. Les PES (PE stagiaires), lauréats du concours 2010, issus pour

certaines de la PE1 et pour les autres pouvant venir d'horizons très divers.

Les T1 ont droit à 50 heures de complément de formation (ainsi que les T2) organisées par le rectorat. Nous pouvons craindre que cette formation

disparaisse par manque de moyens de remplacement et d'encadrement. Nous veillerons à l'application sur le terrain de cette disposition.

2 - Les PE stagiaires

La circulaire qui organise la première année de stage prévoit : « le volume de formation et d'accompagnement dispensé sera équivalent à un tiers de l'obligation réglementaire de service ».

Ce dispositif (organisation et mise en place) est à la charge du rectorat. Pour la prochaine rentrée, nous n'avons pas encore connaissance des éléments du dispositif académique. Aussi, si nous pouvons émettre quelques souhaits nous avons des exigences :

Le principal souhait est que les

représentants du personnel soient associés à la conception du dispositif par le biais de groupe de travail.

Comme le précise la circulaire, nous veillerons à ce que les collègues PE stagiaires ne soient pas affectés en responsabilité avant les vacances de la Toussaint. Au vue de l'étendue de l'académie, il est indispensable que les collègues sachent le plus tôt possible le lieu de leur affectation. L'IEN devra veiller également à ce que les stagiaires ne soient pas affectés en CP ou CM2.

En Guyane, il est à craindre que la

pénurie de moyens de remplacements ne permette pas dans le tiers du temps dévolu à la formation, l'alternance des regroupements et de l'accompagnement. Nous nous battons pour que les PE stagiaires puissent bénéficier de temps de regroupement afin de garantir la diversité des formations. La circulaire précise que ces regroupements se dérouleront à l'IUFM, intégrée à l'université. Les formateurs de l'IUFM doivent être associés à ces stages de regroupement ainsi qu'au suivi des stagiaires.

3 - Les maîtres formateurs et maîtres d'accueil temporaires

En Guyane, 160 PE stagiaires pour

17 maîtres formateurs. Il est urgent de

créer des postes de maîtres formateurs

sur l'ensemble du territoire afin de permettre à tous les titulaires du CAFIPEMF d'accueillir les PES. En attendant, le rectorat devra faire appel à des MAT. Nous exigerons la mise en place d'une charte qui prévoira les conditions de recrutement des MAT (création d'une commission) ainsi que la contractualisation de leur engagement. Ces personnels devraient avoir accès à une véritable formation

leur permettant, à terme, l'obtention du CAFIPEMF.

Il est indispensable que les MAT et les stagiaires disposent d'un temps dégagé pour se rencontrer régulièrement, par exemple sur le temps de l'aide personnalisée.

Les dispositions évoquées précédemment mettent bien en évidence les contradictions entre les [Sommaire](#)

besoins de formations et les moyens qui seront alloués. Nous pouvons nous inquiéter de l'avenir de la formation continue des titulaires. Nous n'accepterons pas une formation au rabais hors temps de travail. La formation continue doit rester une vraie réponse aux problèmes rencontrés par les collègues du terrain et doit être dispensée par des formateurs qualifiés.

II - L'ASH

Pour une meilleure représentation de l'ASH sur le département, il serait bien de trouver un correspondant dans l'ouest, et si possible dans l'est.

1 - Formation au CAPA-SH

Réouverture de stages options E, F et G, pour augmenter le nombre d'enseignants spécialisés au sein des RASED, en particulier dans l'ouest.

Prévoir des intervenants extérieurs sur des thèmes précis.

Augmenter le nombre de conseillers pédagogiques ASH pour un suivi plus fréquent des stagiaires ainsi que des enseignants non titulaires qui sont responsables de leur classe en alternance, sur l'ensemble du département.

Exigence de paiement d'une partie des indemnités de stage avant le départ en stage, pour faciliter l'installation des collègues sur leur lieu de stage.

2 - Accès au CAPA-SH

Donner la possibilité à tous les enseignants du département de se rendre effectivement à la réunion d'information, en les prévenant suffisamment à l'avance.

Maintenir les journées d'information

et de sensibilisation. Elaborer une grille et des critères communs à toutes les circonscriptions (ancienneté, motivation, connaissance de l'ASH, expériences personnelles...). Indiquer les critères d'évaluation aux candidats

avant leur entretien, les informer personnellement des motifs pour lesquels leur candidature a été rejetée, lorsque c'est le cas.

3 - Formation continue dans l'ASH

Proposer des stages à toutes les catégories d'enseignants spécialisés, ainsi qu'aux psychologues scolaires.

Prévoir des stages 1^o et 2^o degré, visant la scolarisation et la prise en charge des élèves en situation de handicap tout au long de leur scolarité.

Inviter des intervenants extérieurs, sur des thèmes précis. Ex : orthophonistes, ergothérapeutes, psychologues cliniciens, pédiatres, pédo-psychiatres, chercheurs...

Ouvrir les stages ASH aux enseignants des classes ordinaires,

notamment ceux qui accueillent un ou des élèves en situation de handicap.

Ouvrir tous les stages du PAF aux enseignants de l'ASH qui souhaitent un complément de formation.

4 - Mouvement dans l'ASH

Maintenir le respect d'un barème afin de procéder aux affectations des collègues de façon équitable.

Envisager un barème permettant d'assurer un ordre d'affectation (titulaires spécialisés déjà en poste, titulaires spécialisés entrants, titulaires sélectionnés pour la formation, titulaires non spécialisés déjà en Guyane, titulaires non spécialisés entrants).

Prendre suffisamment en compte l'AGS.

Maintenir la volonté de diminution du nombre de postes profilés.

Disparition des postes proposés à certains enseignants de façon individuelle et préférentielle, disparition des affectations arbitraires, ne respectant aucune condition de barème.

Parution de tous les appels à

candidatures sur le site du rectorat, dans des délais raisonnables pour que tous les enseignants puissent y répondre.

Les titulaires du CAEI doivent pouvoir entrer sur les postes CLAD, CLIS, UPI, SEGPA, leur diplôme correspondant aux options E, D et F.

5 - Fonctionnement des RASED et des CLIS

Exiger que tous les enseignants des CLIS et des RASED, tous les psychologues, puissent exercer leurs fonctions dans des conditions satisfaisantes: les psychologues et maîtres G doivent avoir un bureau avec un téléphone et un ordinateur dans les écoles où ils travaillent, afin de garantir le respect de la confidentialité des

familles concernées. Le matériel utilisé pour établir des bilans psychologiques doit être récent, conforme aux derniers étalonnages, nous devons exiger de notre administration qu'elle fasse pression auprès des mairies afin qu'elles s'organisent pour renouveler les outils des psychologues lorsque cela est nécessaire.

Se battre pour que des frais de déplacement soient versés aux personnels des RASED se déplaçant parfois 2 fois par jour (cas des psychologues et maîtres G intervenant sur 8 écoles) dans des communes quelquefois étendues.

6 - Fonctionnement des SEGPA, UPI, UPIL

Il semble essentiel d'établir un rapprochement de l'ensemble des dispositifs des SEGPA du département pour avoir une efficacité répartie sur le territoire. C'est pourquoi il faudrait réaliser un maillage des collèges non équipés vers les enseignements adaptés avec une ouverture de classe 6^{ème} et 5^{ème}

afin que les collèges équipés reçoivent les 4^{ème} et 3^{ème} de SEGPA.

Il serait plus pertinent d'organiser des formations sur temps scolaire avec les enseignants spécialisés ou stagiaires et les chercheurs CNEDFEI pour une meilleure implication entre les recherches et les enseignements.

Il faudrait multiplier les échanges entre les élèves de SEGPA et les classes d'insertion, ainsi qu'entre ces élèves et les autres collégiens ou lycéens.

Nous réitérons nos revendications d'alignement du temps de service des PE enseignant en SEGPA et UPI sur celui des professeurs du second degré.

7 - Loi de février 2005 et MDPH

Les relations entre la MDPH et les écoles sont inexistantes, rendant très difficiles les suivis des dossiers que nous montons, sauf dans les cas où les parents sont sérieux, actifs, présents, capables de comprendre la teneur et l'importance des démarches à effectuer et à suivre, pour la reconnaissance du handicap de leur enfant.

Le montage et l'acheminement de ces dossiers étant compliqué et impliquant plusieurs avis de spécialistes ainsi que la famille autour d'un enfant, le nombre d'enfants officiellement handicapés est disproportionné entre Cayenne/Kourou et le reste de la Guyane, quasiment nul sur le Maroni, les cas commencent seulement à être déclarés sur l'Oyapock.

Nous devons exiger des antennes de

la MDPH à Kourou, St Laurent, St Georges, Maripasoula, ainsi que des déplacements de personnels MDPH dans les familles, afin que tous les enfants porteurs de handicap aient un même respect de leurs spécificités et de leurs droits, sur l'ensemble du territoire de la Guyane.

Les décisions prises par la CDAPH ne sont pas toujours suivies d'effet, ce qui est contraire à la loi et met l'état en cause. Par ex: pas de nomination d'AVS/EVS, pas de prise en charge SESSAD ou pédo-psychiatrique à St Georges... Le nombre d'AVS/EVS est insuffisant par rapport aux besoins des enfants scolarisés dans les écoles du département. Il serait important d'établir un travail régulier avec la circonscription ASH afin de dénoncer

ces dysfonctionnements et d'y trouver des solutions.

La formation des AVS doit être régulière, suivre une progression, s'établir en fonction des besoins réels, en collaboration avec les écoles qui accueillent des enfants handicapés accompagnés d'AVS. Les EVS doivent également recevoir une formation. Il est important que ces personnes aient une reconnaissance au sein des écoles et aient systématiquement leur place dans les équipes de suivi de scolarisation ou tout autre lieu de discussion concernant les élèves suivis.

Sortir de la précarité, aller vers une reconnaissance et une pérennisation de ce métier.

8 - Les structures d'aide et de soin

Le nombre de ces structures augmente mais demeure tout-à-fait insuffisant, les listes d'attente sont importantes et les prises en charge restreintes faute de places.

La collaboration est souvent difficile entre les professionnels intervenant au sein de ces structures et

les professionnels intervenant dans les écoles. Les données sont la plupart du temps transmises par les écoles mais l'inverse est plus difficile, sous prétexte de secret médical, y compris d'un psychologue à un psychologue, ce qui alourdit considérablement le travail de bilans multiples et parfois redondants à effectuer avec un enfant. Un travail

[Sommaire](#)

pourrait se mettre en place avec la circonscription ASH afin que notre travail au sein des écoles pour une meilleure scolarisation possible de chaque élève handicapé puisse se mettre en place, en collaboration directe et effective avec les structures extérieures qui participent à la prise en charge de ces enfants.

III – Les conditions de travail et les moyens de l'école

Les conditions de travail, déjà insupportables en Guyane, se sont encore dégradées par les réformes engagées nationalement ces 2 dernières années : classes surchargées et extrêmement hétérogènes, élèves non-francophones intégrés en cours d'année, élèves en très grande difficulté (peu ou mal pris en charge par les RASED rendus inefficaces par la politique éducative actuelle), groupes scolaires démesurés, écoles délabrées, matériel inexistant, (personnel municipal insuffisamment formé), ATSEM à mi-temps dans les classes de Grande Section, conditions de vie (eau, électricité, moyens de communication) inadmissibles sur certains sites, autoritarisme exacerbé de certains supérieurs hiérarchiques...

Le SNUipp-Guyane, engagé à fond dans cette lutte depuis de nombreuses années et qui en a fait un chantier prioritaire, doit continuer de refuser les réformes qui menacent l'école guyanaise, d'exiger de meilleures conditions de travail et de vie pour les enseignants et leurs élèves, pour un enseignement de qualité.

1 - L'argent de l'école

Les disparités et le manque de transparence dans les choix budgétaires de certaines municipalités doit se résorber. Le Snuipp – Guyane s'engage dans une campagne de sensibilisation des parents, des enseignants et des associations sur les dysfonctionnements de l'école en Guyane. Il définira un large plan de communication.

Le SNUipp-Guyane continue d'exiger qu'un cahier des charges départemental soit établi entre les collectivités et l'administration de l'Education Nationale. Celui-ci devra imposer :

a) La construction et la rénovation concertées d'écoles élémentaires et d'écoles maternelles à taille humaine (12 classes en élémentaire et 6 classes en maternelle). L'extension à tout va des groupes scolaires est une solution inacceptable qui doit impérativement cesser. Le SNUipp – Guyane exige que les comptes des municipalités soient rendus publics lors des Conseils

d'école (prix de location des bungalows, fournitures et matériel scolaire, travaux réalisés...).

b) Des conditions d'accueil minimales et indispensables : eau courante, électricité, conditions d'hygiène (entretien régulier des locaux, toilettes en nombre suffisant) et de sécurité (mise aux normes de toutes les écoles, gardiennage, alarmes), mobilier scolaire adapté, pollution sonore prise en compte, classes ventilées et/ou climatisées. Le SNUipp – Guyane demande que soit saisi le Comité d'Hygiène et Sécurité du Rectorat afin qu'il établisse un texte adapté aux conditions climatiques du département qui ne sont pas celles de la métropole.

c) Un équipement nécessaire à un enseignement de qualité : connexion internet (notamment pour les sites isolés qui en sont privés depuis janvier dernier) salle informatique, BCD, salle de motricité, dortoir pour les petits en maternelle, matériel EPS, photocopieur,

salle des maîtres, plateau sportif à proximité, locaux pour le RASED...

d) Une dotation budgétaire par élève suffisante pour l'achat de matériel scolaire pédagogique et consommable.

e) Des logements décentes et en nombre suffisant pour les enseignants sur les sites isolés. Le financement de ceux-ci ne pouvant être intégralement supportés par les municipalités, le SNUipp-Guyane demande que l'Etat prenne ses responsabilités vis-à-vis de ses personnels et que la question soit examinée avec soin.

Le SNUipp-Guyane demande que les collectivités territoriales et l'Etat viennent pallier les difficultés financières des municipalités. Il refuse qu'une partie de l'activité scolaire soit soumise à une forme de contractualisation (projets divers) et revendique que les crédits pédagogiques soient équitablement répartis entre les écoles.

2 - Les effectifs

a) Au niveau des élèves

Le SNUipp-Guyane demande que soit fixé un effectif maximum de :

- 25 élèves par classe ordinaire,
- 20 élèves en CP
- 20 élèves par classe en ZEP, RRS, RAR.

Il demande la diminution des effectifs dans les classes à plusieurs niveaux.

Il exige un allègement significatif pour l'accueil des élèves non francophones et des élèves en situation de handicap.

b) Au niveau des enseignants

Notre département a des spécificités que l'administration se doit de prendre

en compte (épidémies, congés de maternité plus nombreux, étendue du département, difficultés de déplacement...)

Les ouvertures de classe de ces 3 dernières années ne se sont pas accompagnées des moyens de remplacement qui devaient être prévus. Malgré la création des BAR (Brigades de Remplacement Académique), les circonscriptions font face à un grand nombre d'absences sans remplacement.

Le SNUipp-Guyane demande que le rééquilibrage soit fait. Il s'oppose à la suppression des postes de Brigades de Formation Continue et n'acceptera pas la systématisation d'affectation de contractuels sur des postes de ZIL ou de BD.

Afin de faire face à une scolarisation importante d'élèves non-francophones, le SNUipp-Guyane réaffirme sa volonté de voir se multiplier les postes CLIN/CRI rattachés à la circonscription assortis de la formation indispensable et l'intervention, en maternelle, des enseignants nommés sur ces postes. Comme au niveau national, le SNUipp-Guyane souhaite que le dispositif plus de maîtres que de classes et que le programme Ambition Réussite soient pérennisés, pour une autre relation aux apprentissages.

Le SNUipp-Guyane demande qu'une réflexion soit engagée sur la mise en place, la pérennisation et l'accroissement de dispositifs tels que les classes passerelles accueillant des primo-arrivants dans une limite de 15,

les « CP en 2 ans », les « CP à 15 élèves » afin de répondre à la population d'élèves en très grande difficulté.

La réforme du recrutement va entraîner une entrée chaotique dans le métier pour beaucoup de nos futurs collègues. La formation initiale, qui doit s'équilibrer entre pratique et théorie, est

désormais réduite et la formation continue s'appauvrit d'année en année. La gestion de l'hétérogénéité des classes, l'accroissement d'élèves non-francophones, d'élèves en grande difficulté, rendent les conditions d'enseignement très difficiles et les RASED croulent sous les demandes de prise en charge. Les dispositifs d'aide

personnalisés et l'accompagnement éducatif s'avèrent insuffisants. Le besoin en formation est une réalité que ne satisfont pas les animations pédagogiques. Le SNUipp-Guyane demande que le Programme de Formation Continue soit renforcé et construit en harmonie avec les demandes des personnels.

3 - Fonctionnement des écoles

a) Personnel communal

Si certaines municipalités ont réfléchi sur la nécessité de mettre en place un cahier des charges départemental précisant les rôles et fonctions des agents de service et des ATSEM, en accord avec le code de l'éducation et le code des communes, elles ont également, dans un souci d'économies, réduits le nombre d'ATSEM dans les Grandes Sections à 1 agent pour 2 classes. Le SNUipp-Guyane s'oppose à ces mesures et demande le rétablissement d'une ATSEM par classe. Il souhaite que ces personnels bénéficient d'une formation adaptée.

De plus, les personnels en formation ou en congé maladie ne sont pas suppléés. Le SNUipp-Guyane demande aux mairies de réfléchir à un dispositif de remplacement afin de ne pas entraîner des dysfonctionnements dans les classes de maternelle ou encore une surcharge du travail d'entretien pouvant remettre en cause les conditions d'accueil des élèves. Cette charte devra aussi préciser le rôle du directeur dans la gestion de ce personnel.

b) Rythmes scolaires

La diminution du temps devant élèves (2h hebdomadaires avec la suppression du samedi), la mise en place de la semaine des 4 jours, l'instauration de l'aide personnalisée sont autant de dispositifs qui ont modifié de façon importante le fonctionnement des écoles. Les rythmes scolaires actuels ne font pas l'unanimité. Le SNUipp – Guyane propose une large consultation de tous les partenaires de l'école afin de réfléchir sur leur pertinence.

De nouvelles propositions de modifications des rythmes sur la semaine et de la répartition sur l'année semblent être annoncées dans un proche avenir par le MEN.

Le SNUipp-Guyane appelle donc l'ensemble des partenaires de l'école à se

monter très vigilant face à cet enchaînement rapide de transformations.

c) Autres personnels

Le SNUipp-Guyane souhaite que les dispositifs qui visent à augmenter le taux d'encadrement des élèves (avec un cadrage défini et un seuil établi) par des adultes soient amplifiés (assurer une meilleure prévention de la violence, permettre la scolarisation des élèves porteurs de handicap).

Le SNUipp – Guyane demande que le recrutement des EVS soit mis en place sur la base de critères établis par les équipes pédagogiques et que leurs fiches de mission soient clairement établies afin d'assurer un meilleur fonctionnement des écoles. Il veillera à une répartition équitable des moyens sur l'ensemble du département.

Afin d'améliorer l'accueil des élèves et des familles non-francophones, la présence d'ILM doit se développer dans l'ensemble des circonscriptions. Il demande donc que l'ensemble des contrats précaires des EVS, AVS, Intervenants en Langue Maternelle se transforment en emplois à durée indéterminée assortis de formation. Le recrutement des EVS I pourrait être envisagé en présence d'une équipe ASH et d'un psychologue.

Le SNUipp-Guyane demande la fin de tous les contrats précaires et l'intégration de tous ces personnels dans des emplois à durée indéterminée de la fonction publique. Pour les personnels qui le souhaitent, le SNUipp-Guyane demande qu'ils puissent bénéficier d'une réelle formation qualifiante leur permettant de retrouver un emploi au sortir de leur contrat.

d) Direction

Les charges et les responsabilités de plus en plus en plus lourdes (aide-personnalisée, accompagnement éducatif, stages de remise à niveau...) qui pèsent sur les directeurs ajoutées au flou entretenu qui entoure leurs

domaines de compétence font apparaître la nécessité d'une définition sans ambiguïté de leurs rôles et de leurs missions (animation des équipes, dynamisation des projets) ainsi qu'une formation adaptée.

La taille des écoles du département et la culture locale font que la position du SNUipp-Guyane doit être elle aussi clairement définie au cours de ce congrès.

e) Les relations entre les différents partenaires

- Relations enseignants/ parents

L'attente des parents vis-à-vis de l'école est de plus en plus forte et en même temps l'école reste mal connue voire inconnue malgré les efforts faits et notamment les rencontres dans le cadre de la valorisation de la maternelle.

Pour favoriser les échanges, le SNUipp-Guyane préconise la présence d'une équipe de médiateurs culturels d'origines diverses dans chaque circonscription. Il engage les enseignants à travailler en partenariat avec les parents d'élèves, notamment au cours de réunions fréquentes.

- Relations enseignants/hiérarchie

Afin de permettre une bonne diffusion des informations, le SNUipp-Guyane demande qu'à l'issue de chaque réunion entre l'Inspecteur de circonscription et les directeurs, un compte rendu unique rédigé par l'équipe de circonscription soit adressé à chaque école. La politique de transmission « tout oral » manque de clarté, étant sujette à l'interprétation de chacun des acteurs.

Une simplification des procédures et une aide de l'équipe de circonscription pour établir et suivre les nombreux projets (recherche des partenaires, des subventions...) est également indispensable.

f) Base élèves

Ce dispositif devrait permettre

d'éviter les difficultés liées aux inscriptions multiples d'enfants dans plusieurs écoles que l'on observe à chaque rentrée scolaire. Il contribuera à rendre la gestion des possibilités d'accueil dans les classes plus efficace.

Cependant, le SNUipp-Guyane renouvelle ses réserves quant au

stockage des données sur un serveur lointain et sur la sauvegarde de leur confidentialité : que se passera-t-il en cas de décision politique de rendre les données de la BE accessibles aux services de police ou de santé publique par exemple ?

Même si à l'issue de notre résistance,

certains champs ont été supprimés, le SNUipp-Guyane en appelle au bon sens des collègues quand au renseignement de ce qui semble poser un problème d'éthique. Il demande que le MEN fournisse une documentation détaillée et argumentée du logiciel à usage des enseignants et des parents.

Sommaire

IV – L'organisation et le fonctionnement du syndicat

Pour les années à venir, face à la nécessité de défendre une école de qualité en Guyane, face à la volonté du gouvernement de démanteler le service public, le syndicat doit plus que jamais poursuivre son travail d'information, de formation et de mobilisation. Ses moyens en personnes ressources et en relais dans les écoles doivent progresser pour être à la hauteur de la mission qu'il s'est donnée. C'est pourquoi, à l'occasion de son 6^{ème} congrès départemental, le SNUipp-Guyane se fixe 6 objectifs :

1 - Accroître la formation syndicale

Nombre de collègues seraient prêts à s'investir dans le syndicat mais il leur manque le minimum de culture syndicale pour franchir le pas. D'autres hésitent à adhérer faute de savoir à quoi sert et comment fonctionne un syndicat. Les stages de formation syndicale doivent permettre de fournir ces informations à ceux qui en sont demandeurs et d'augmenter le nombre de personnes ressources capables de conseiller et renseigner les collègues directement sur le terrain. Nous avons organisé trop peu de stages de formation syndicale par le passé. Nous constatons qu'il y a une forte attente des collègues en la matière.

Il nous appartiendra donc, au sein du conseil syndical, dans les années à venir d'établir un calendrier rigoureux des stages avec un encadrement et des thèmes bien définis, variés et attractifs.

Ces stages devront d'une part, comporter une partie consacrée à l'histoire de la naissance de la FSU et SNUipp et d'autre part, rappeler les principes et les valeurs qui ont prévalu à la création de la fédération et du syndicat.

On pourra cibler particulièrement les PE stagiaires et les étudiants en début d'année scolaire avec un stage sur les droits, les devoirs et la défense des fonctionnaires, le rôle du syndicat...

Il nous faudra en outre apporter une attention particulière à un stage de fin d'année avec les collègues qui seront nos relais dans les écoles.

Il faudra de plus, donner les moyens à certains membres du conseil syndical d'approfondir leur formation dans des domaines bien précis (par leur

participation à des stages à Paris, à l'occasion d'un conseil national) afin qu'ils deviennent des personnes ressources dans ces domaines (ASH, retraites, traitement et indemnités, carrière, hors de France).

La version synthétique du Kisaitou adaptée à la Guyane et répondant aux questions les plus fréquemment posées par les collègues ayant été réalisée, il nous faudra veiller à sa mise à jour.

Enfin, les numéros hors séries de « Fenêtre sur Classes » réalisés cette année ont été très appréciés pour les synthèses qu'ils présentaient sur un thème donné (retraite, salaires, maternelle). Nous devons trouver les ressources au sein du conseil syndical pour continuer cette expérience.

2 - Continuer d'améliorer l'information

De nombreux outils sont à notre disposition :

- **Le journal** : c'est le lien privilégié avec l'ensemble de la profession. Il est attendu avec impatience dans les écoles. Sa confection se fait toujours dans l'urgence sans possibilité de relecture sérieuse. Malgré, les nombreuses relances, peu d'articles venant des secteurs nous parviennent. La rédaction a essentiellement reposé sur les épaules de deux ou trois membre du bureau. Il nous faudra avec le départ de JNG,

ouvrir largement nos colonnes à toutes (ou presque) les bonnes volontés et mettre en place un véritable comité de rédaction. Cette possibilité devra être rappelée dans les prochains journaux.

Dans un souci d'économie de papier, les journaux ne devront être distribués qu'aux collègues qui sont demandeurs et ils seront allégés (notamment sur les informations nationales).

- **Les demi-journées d'information syndicale** : ces rendez vous réguliers avec les responsables de secteurs pour

faire le point et se renseigner sur les grandes opérations (permutations, mouvement...) doivent être maintenus et assurés dans chaque commune. Le conseil syndical doit s'impliquer entièrement dans leur réalisation. Nous devons en outre tenir compte de la volonté actuelle du ministère qui souhaite que ces demi-journées se fassent hors temps devant élève. Nous devons trouver la meilleure formule possible (par le biais de stages...) pour maintenir ce contact avec les collègues.

- **Le mailing :** ce mode d'information rapide et direct avec les collègues est devenu une institution avec JNG. Il donne une information régulière à l'ensemble des collègues dont nous avons les adresses électroniques. Il permet aussi de toucher individuellement chaque collègue pour lui communiquer des résultats de CAPA ou autres informations personnelles.

Nous devons mettre en place un mailing particulier avec nos relais écoles. Ils sont, par le contact qu'ils ont dans leur école, un maillon essentiel pour transmettre les informations urgentes. Ils pourront imprimer ces mails pour les afficher ou les distribuer.

- **Le site web :** le site a été entièrement remodelé sous SPIP. Il est visité régulièrement et est devenu un repère pour l'ensemble de la profession.

Il serait opportun de mettre en place un forum de discussion pour des sujets donnés sur de courtes périodes de manière à recueillir l'avis, le sentiment des collègues.

Les collègues ont la possibilité de faire passer de petites annonces lorsqu'ils quittent ou cherchent un logement.... Nous avons vu l'efficacité du dispositif au moment de la fermeture du pont du Larivot lorsqu'il s'agissait de trouver des collègues acceptant de faire des échanges de postes.

- **Les colloques :** ils sont un point faible de notre organisation. Nous reconnaissons leur importance. Ils nous permettent de montrer que le syndicalisme doit dépasser le cadre de la simple défense des acquis d'une corporation. Mais sa mise en œuvre est complexe et demande une forte implication du conseil syndical. Il nous

faut éviter aussi les entreprises de sabotage de la part de l'administration qui refuse de délivrer les autorisations d'absences.

- **Les permanences :** elles ont lieu au local de Mont-Lucas chaque jour de la semaine y compris le mercredi matin. Un calendrier est mis en place en début et en fin de congés scolaires avec les volontaires du CS.

Les responsables de secteurs qui le souhaitent peuvent mettre en place des permanences suivant un rythme qui convient au secteur. De micro-permanences, en fonction des événements peuvent aussi se tenir dans les écoles pendant les récréations.

3 - Renforcer le maillage sur le terrain

L'expérience prouve que rien n'est plus efficace qu'une présence renforcée sur le terrain pour faire connaître le SNUipp et pour agir ou réagir avec la rapidité nécessaire face à une situation d'injustice ou de conflit. Dans chaque école, les collègues doivent pouvoir s'adresser à une personne représentant le SNUipp. D'autre part, l'alourdissement des tâches à accomplir

et la multiplicité des mandats des responsables de secteur ne leur permettent pas d'être aussi souvent présents sur le terrain qu'ils le souhaiteraient. Il est nécessaire qu'ils puissent s'appuyer sur des relais dans les écoles pour la distribution du journal, l'affichage, la diffusion d'informations... Nous devons donc trouver dans chaque école un collègue

prêt à s'investir pour être le délégué du SNUipp. Une réunion ou un stage pourrait être organisé à la fin ou au début de chaque année scolaire pour définir le rôle et les missions du délégué. Ces collègues seront prioritaires pour participer aux stages de formation syndicale. Un document synthétisant les informations essentielles leur sera distribué.

4 - Relancer les commissions thématiques

Cet objectif a été maintes fois réaffirmé mais force est de constater qu'il a rarement été atteint. Il est cependant indispensable que des groupes de réflexion par thèmes se mettent en place pour faire des propositions dans des domaines aussi

sensibles que l'ASH, la précarisation, la formation initiale... Les travaux issus de ces commissions serviront à préparer les stages thématiques. Ces stages peuvent en retours nourrir la réflexion dans ces commissions.

Se pose bien sûr les questions sur la régularité de ces stages, sur la bonne volonté de chacun pour donner vie à ces commissions, et sur la nécessité de trouver les personnes compétentes pour les animer.

5 - Syndiquer et fidéliser la syndicalisation

Avec le départ de personnalités connues du SNUipp et la perte de la majorité dans les organismes paritaires, le nombre d'adhésions diminue. Le taux de non resyndiqués est aussi important que par le passé. Dans la matière, il n'y a pas de miracle. Nous devons reprendre pied dans les écoles auprès des collègues. SNUPERS nous permet de cibler les non resyndiqués. Des enquêtes personnalisées pour

chercher les causes de cette volatilité syndicale sont à mettre en œuvre.

Il nous faut trouver des moyens de fidéliser les syndiqués en tenant compte des résultats des enquêtes. Des relances plus fréquentes, plus ciblées et la mise en place d'un prélèvement automatique, nous facilitera en partie ce travail.

L'IUFM ayant perdu en partie son rôle principal dans la formation initiale, nous devons réfléchir à une nouvelle

d'approche des nouveaux enseignants. Il nous faudra les repérer dans les écoles et définir un nouveau mode de suivi.

Il faudra de plus continuer à améliorer l'accueil, l'accompagnement et l'information des nouveaux arrivants. Le dossier « Bienvenue en Guyane » est un outil à la syndicalisation de ces collègues.

6 - Mieux répondre aux attentes des collègues

L'enquête que nous avons menée en janvier 2009 pour mieux cerner les attentes des collègues nous montre qu'ils reconnaissent que le SNUipp assure une présence sans faille sur le terrain, lors des dernières luttes. Ils savent que nous tenons des positions claires, sans compromission avec l'administration. Ils mettent en avant l'objectivité et la qualité de notre travail. Ils reconnaissent aussi que nous portons des valeurs fortes, des valeurs progressistes, humanistes. Notre éthique, notre sens de l'équité, notre

refus du clientélisme, notre exigence de transparence sont des repères pour eux.

Pour autant, ils souhaitent que nous soyons plus présent dans les écoles, plus proche d'eux. Ils nous demandent de communiquer davantage, et de mieux expliquer nos positionnements.

Ce travail de proximité, nous devons le réussir avec les moyens dont nous possédons déjà. Pour l'amplifier et pour répondre aux sollicitations du plus grand nombre de collègues, il nous faudra trouver et former, des militants,

des relais dynamiques, efficaces, disponible et motivés.

C'est à ce prix que nous prendrons réellement en compte les trois dimensions de notre mission : défense de la fonction publique, défense de l'école pour tous les enfants de Guyane, et prise en compte des problématiques personnelles. C'est le défi que le SNUipp-Guyane se fixe pour les années à venir.

Alors l'appel est lancé, toutes les bonnes volontés seront les bienvenues...

7 - S'adapter à la réforme du recrutement

Sans renier notre opposition à cette réforme, il nous faudra aller à la rencontre des étudiants qui préparent le concours et prendre contact avec les syndicats d'étudiants.

Il faudra également créer une plateforme sur notre site à l'intention des PE stagiaires. Cette plateforme proposera des informations syndicales, des supports et liens pédagogiques, des

conseils et un espace où les collègues pourront partager leurs expériences. Cette plateforme comportera une partie (à définir) réservée aux seuls syndiqués.